

Arbeitsrecht (Nr. 014/2007)

Verlust der Sozialversicherungsfreiheit kein Kündigungsgrund

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

Der Wegfall der Sozialversicherungsfreiheit eines Arbeitnehmers stellt keinen personenbedingter Kündigungsgrund dar, da die Versicherungsfreiheit keine persönliche Eigenschaft des Arbeitnehmers ist.

Der Kläger war bei der Beklagten, die einen Großflughafen betreibt, seit 1990 als teilzeitbeschäftigte "studentische Aushilfe" im Bereich Bodendienste tätig.

In seinem Arbeitsvertrag war u.a. vereinbart, das Arbeitsverhältnis sei unter Beachtung der Sozialversicherungsfreiheit an den Nachweis eines ordentlichen Studiums gebunden und ende ohne Kündigung in dem Monat, in dem der Kläger exmatrikuliert werde.

Im Jahr 2002 verständigten sich die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger darauf, dass nur bei einer Studienzeit von bis zu 25 Fachsemestern von der widerlegbaren Vermutung auszugehen sei, das Studium stehe im Vordergrund und deshalb komme noch eine Versicherungsfreiheit in Betracht.

Da der Kläger diese Studiendauer überschritten habe forderte die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) von der Beklagten für den Kläger Sozialversicherungsbeiträge seit dem 1. Januar 1998. Daraufhin berief sich die Beklagte auf eine Be-

ündigung des Arbeitsverhältnisses kraft der vereinbarten auflösenden Bedingung und kündigte vorsorglich zum 31.03.2004.

Der Kläger hat - soweit für das Revisionsverfahren noch von Bedeutung - die Unwirksamkeit der Kündigung geltend gemacht. Die Sozialversicherungsfreiheit sei keine persönliche Eigenschaft des Arbeitnehmers.

Die Beklagte ist demgegenüber der Auffassung, die Parteien hätten die persönliche Eigenschaft des Klägers als sozialversicherungsfreier ordentlicher Studierender zur Grundlage ihres Arbeitsvertrages gemacht. Falle diese Bedingung weg, müsse das Arbeitsverhältnis jedenfalls aus diesem Grund kündbar sein.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten blieb vor dem BAG erfolglos.

Nach § 1 Abs. 2 KSchG ist die Kündigung eines Arbeitnehmers ua. sozial gerechtfertigt, wenn sie durch Gründe in der Person des Arbeitnehmers bedingt ist. Der Arbeitgeber soll das Arbeitsverhältnis auflösen können, wenn der Arbeitnehmer die erforderliche Eignung und Fähigkeiten nicht (mehr) besitzt, um zukünftig die geschuldete Arbeitsleistung ganz oder teilweise zu erbringen.

Das BAG hat nunmehr diese Voraussetzungen für den Fall verneint, dass ein für eine Tätigkeit im Gepäckdienst eingestellter (Werk-)Student auf Grund seiner überlangen Studiendauer nach den sozialversicherungsrechtlichen Regelungen nicht mehr als Student sozialversicherungsfrei ist. Dieser Umstand stellt für die geschuldete Arbeitsleistung kein notwendiges Eignungsmerkmal dar.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18.01.2007
Aktenzeichen: 2 AZR 731/05

Veröffentlicht:

Pressemitteilung des BAG Nr. 01/07 v. 18.01.2007

21.01.2007