



Die betriebsbedingte Kündigung

Rechtlicher Hintergrund:

Unterliegt das Arbeitsverhältnis den Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes, ist eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung nur dann durchsetzbar, wenn eine der vom Gesetz anerkannten drei Fallsituationen gegeben ist - die Kündigung muss aus betriebsbedingten Gründen oder aus Gründen im Verhalten des Arbeitnehmers oder aus Gründen in der Person des Arbeitnehmers gerechtfertigt sein.

Der Grund für eine betriebsbedingte Kündigung liegt vor, wenn dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen, aufgrund derer das Arbeitsverhältnis nicht fortgesetzt werden kann.

Derartige Erfordernisse sind zum Beispiel gegeben, wenn der Arbeitgeber die Schließung von Abteilungen oder ganzen Betrieben beschließt oder die verringerte Menge an Arbeit mit einer ebenfalls verringerten Anzahl von Beschäftigten erledigen will.

Anforderungen an die betriebsbedingte Kündigung:

Die Kündigung des Arbeitgebers muss folgenden Voraussetzungen entsprechen, um wirksam zu sein:

- Verringerung des Beschäftigungsbedarfs

Der Arbeitgeber muss im Kündigungsschutzprozess dem Gericht darlegen, aufgrund welcher Umstände er sich zu einem bestimmten unternehmerischen Handeln veranlasst sieht, das zur Folge hat, dass zukünftig weniger Arbeitnehmer beschäftigt werden.

- dringende betriebliche Erfordernisse müssen die Kündigung bedingen

Der Arbeitgeber muss darlegen, dass weder durch Maßnahmen der Betriebsorganisation noch durch anderweitige Beschäftigung der zu kündigenden Person der Rückgang des Beschäftigungsbedarfs aufgefangen werden kann.



- zutreffende Sozialauswahl

Der Arbeitgeber muss schließlich zwischen den infrage kommenden Arbeitnehmern denjenigen für die Kündigung auswählen, der sozial am wenigsten schutzwürdig ist.

Die vorstehend genannten Voraussetzungen müssen **sämtlich** erfüllt sein, damit die Kündigung wirksam wird.

Im Detail:

- Verringerung des Beschäftigungsbedarfs/betriebliche Erfordernisse

Ausgangspunkt der Darlegungen des Arbeitgebers ist seine eigene **unternehmerische Entscheidung**, welches Unternehmensziel an welchem Betriebsort mit welchen Produkten erreicht werden soll und wie viele Arbeitnehmer erforderlich sind, um dieses unternehmerische Konzept umzusetzen. Auf dieser Gestaltungsebene ist der Arbeitgeber relativ frei - die Gerichte können nur überprüfen, ob die Entscheidung des Arbeitgebers offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (nicht aber, ob die geschäftspolitische Entscheidung notwendig, sinnvoll oder zweckmäßig ist).

Nach der Rechtsprechung des BAG wird unterschieden zwischen **innerbetrieblichen Ursachen** - diese fallen mit der unternehmerischen Entscheidung zusammen, zum Beispiel zu rationalisieren, die Arbeitsmethode zu ändern, Arbeiten an ein anderes Unternehmen zu vergeben, die Vertriebsstruktur umzustellen etc. - und **außerbetrieblichen Ursachen** wie zum Beispiel Auftragsrückgang, Umsatzrückgang, Rohstoffmangel.

Ausgehend von diesem unternehmerischen Konzept hat der Arbeitgeber darzulegen, wie die Arbeit zukünftig von den verbleibenden Arbeitnehmern erledigt werden soll.

- Dringlichkeit der Kündigung

Der Arbeitgeber muss weiterhin darlegen, dass weniger belastende Wege (technische, organisatorische oder wirtschaftliche Maßnahmen), die für die Behebung der betrieblichen Probleme eingesetzt werden könnten, nicht vorliegen, so dass die Kündigung unvermeidbar ist.

Die Kündigung ist insbesondere dann nicht unvermeidbar, wenn im Betrieb ein anderer **Arbeitsplatz frei** ist, den der zu kündigende Arbeitnehmer besetzen könnte. Frei in diesem Sinne ist auch ein Arbeitsplatz, der spätestens bis zum Ablauf der Kündigungsfrist frei wird. In Betracht



kommt allerdings nur ein Arbeitsplatz, auf den der Arbeitgeber den zu kündigenden Arbeitnehmer kraft Weisungsrecht - also ohne Zustimmung des Arbeitnehmers - umsetzen kann. Für den Arbeitnehmer ist es in *dieser* Situation also von Vorteil, wenn der Arbeitsvertrag hinsichtlich des möglichen Einsatzortes und der möglichen auszuübenden Funktion des Arbeitnehmers so weit gefasst ist wie nur irgend möglich (allerdings muss der Arbeitnehmer dann natürlich auch damit rechnen, dass unter Laufzeit des Arbeitsvertrages der Arbeitgeber von diesem Weisungsrecht in Form der Versetzung Gebrauch macht).

Nicht als "frei" in diesem Sinne wird ein Arbeitsplatz angesehen, auf den der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht durch einseitige Weisung versetzen darf, sondern bei dem eine Veränderung des Arbeitsvertrages Voraussetzung für die Versetzung wäre.

Nach § 1 Abs. 2 Satz 3 Kündigungsschutzgesetz ist die Kündigung auch unwirksam, wenn zwar kein freier Arbeitsplatz vorhanden, die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers aber nach einer **Umschulung** oder Fortbildung unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich und der Arbeitnehmer hiermit einverstanden ist. Auch unter diesem Aspekt empfiehlt es sich also, dass Arbeitnehmer sich stets fortbilden und dem Arbeitgeber auch immer wieder mitteilen, zu weiterer Fortbildung bereit zu sein.

- Zutreffende Sozialauswahl

Wird eine bestimmte Tätigkeit in einer Abteilung von acht Mitarbeitern ausgeübt und sieht das unternehmerische Konzept vor, dass zukünftig zwei Arbeitsplätze entfallen, so muss der Arbeitgeber zur Kündigung die beiden Arbeitnehmer auswählen, die sozial am wenigsten schutzbedürftig sind. Unterläuft dem Arbeitgeber hierbei ein Fehler, indem er einen sozial schutzbedürftigeren Arbeitnehmer kündigt, obwohl weniger schutzbedürftige Arbeitnehmer nicht gekündigt werden, ist die ausgesprochene Kündigung unwirksam.

Die Sozialauswahl findet zwischen denjenigen Arbeitnehmern statt, die auf einer Hierarchiestufe tätig sind und die aufgrund ihrer Ausbildung, Qualifikation und ausgeübt die Tätigkeit in der Weise miteinander vergleichbar sind, dass sie sämtlich auf dem frei zu kündigenden bzw. einem gleichartigen Arbeitsplatz eingesetzt werden könnten

Die nach dem Gesetz (§ 1 Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz) zu berücksichtigenden Kriterien der zutreffenden Sozialauswahl sind

- die Dauer der Betriebszugehörigkeit
- das Lebensalter
- die Unterhaltspflichten
- die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers.



Der Arbeitgeber ist nach dem Gesetz berechtigt, bei der sozialen Auswahl diejenigen Arbeitnehmer **nicht** einzubeziehen, "deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt."

Für den Arbeitnehmer und demzufolge auch für seinen Rechtsanwalt ist es häufig schwierig, einzuschätzen, ob der Arbeitgeber die zutreffende Sozialauswahl vorgenommen hat, weil beim Arbeitnehmer die Sozialdaten der Kollegen meist nur zum Teil und auch nur annähernd bekannt sind.

Hinweis:

Beachten Sie bitte in jedem Fall auch die gesonderten Ausführungen auf dieser Homepage zur **Kündigungsschutzklage!**