

Kündigung Teil 3: Die betriebsbedingte Kündigung

Als betriebsbedingte Kündigung bezeichnet man eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung, mit der einem Arbeitnehmer, der durch das Kündigungsschutzgesetz geschützt ist, (trotzdem) in rechtlich zulässiger Weise ordentlich gekündigt werden kann, falls dem Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht möglich ist.

Als dringende betriebliche Erfordernisse, die den Wegfall des Arbeitsplatzes und damit eine Kündigung rechtfertigen können, kommen z.B. ein Geschäftsrückgang (Auftrags- oder Absatzrückgang) oder eine betriebsorganisatorische Maßnahme des Arbeitgebers (z.B. Änderung der Produktionsmethoden, Betriebseinschränkungen, Betriebsstilllegung) in Betracht.

Gilt der allgemeine Kündigungsschutz, ist eine betriebsbedingte Kündigung nur zulässig, wenn die folgenden Voraussetzungen vorliegen:

1. Es müssen betriebliche Erfordernisse vorliegen, die dazu führen, dass der Bedarf an Arbeitsleistungen geringer wird (z.B. Schließung einer Abteilung oder einer Filiale).
2. Die Kündigung muss dringlich sein, d.h. es darf keine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers auf einem anderen Arbeitsplatz geben.
3. Bei Abwägung des Arbeitgeberinteresses an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses und des Arbeitnehmerinteresses an einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses muss das Beendigungsinteresse des Arbeitgebers überwiegen (Interessenabwägung).
4. Der Arbeitgeber muss bei der Auswahl des gekündigten Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte ausreichend berücksichtigen (Sozialauswahl).

Kommt es zum Kündigungsschutzprozess, muss der Arbeitgeber im Einzelnen darlegen, welche unternehmerische Entscheidung er getroffen hat und wie und warum diese Entscheidung zu einem dauerhaften Wegfall von Arbeitsbedarf in seinem Betrieb führt. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können sich die betrieblichen Erfordernisse für eine Kündigung aus innerbetrieblichen Umständen (Unternehmerentscheidungen wie z.B. Rationalisierungsmaßnahmen, Umstellung oder Einschränkung der Produktion) oder durch außerbetriebliche Gründe (z.B. Auftragsmangel oder Umsatzrückgang) ergeben. Auch dann, wenn betriebliche Erfordernisse zu einem Wegfall von Bedarf an Arbeit führen, kann eine betriebsbedingte Kündigung unzulässig sein, falls sie nicht dringlich ist. Damit ist gemeint, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, anstatt ihn zu entlassen, auf einem anderen freien Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigen könnte. Wenn der Arbeitgeber aner kennenswerte Gründe hat, von mehreren vergleichbaren Arbeitnehmern einige aber nicht alle zu kündigen, stellt sich zwangsläufig die Frage, welchem der miteinander vergleichbaren Arbeitnehmer eine Kündigung erteilt werden darf. Der Arbeitgeber hat eine Sozialauswahl durchzuführen. Die Sozialauswahl führt dazu, dass der Arbeitgeber nach der Entscheidung des Gesetzgebers in § 1 Abs.3 Kündigungsschutzgesetz nicht frei in seiner Entscheidung ist, welchem der betroffenen Arbeitnehmer gekündigt werden soll. Er hat die Auswahl der zu Kündigenden vielmehr an der sozialen Schutzbedürftigkeit auszurichten. Hierzu ist eine Rangfolge der vom vorausgesetzten Beschäftigungsrückgang betroffenen Arbeitnehmer zu bilden, die unter ausreichender Berücksichtigung bestimmter sozialer Gesichtspunkte zu erfolgen hat. Die Sozialauswahl muss sich an den vier Merkmalen Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltungspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers ausrichten. Für den Arbeitnehmer bietet die Sozialauswahl oft eine Vielzahl von Aspekten, mit denen sich eine Kündigung rechtlich angreifen lässt. Hierzu sollte anwaltlicher Rat eingeholt werden.

Nach Erhalt einer betriebsbedingten Kündigung muss sich der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung entscheiden, ob er dagegen Kündigungsschutzklage erheben will oder nicht. Wird die Frist für die Erhebung der Klage versäumt, gilt die Kündigung von Anfang an als rechtswirksam.

Weitere Informationen zu diesem Thema (betriebsbedingte Kündigung und Kündigungsschutz) und anderen arbeitsrechtlichen Fragestellungen erteilt Ihnen gerne der Autor des Textbeitrages.

**Textbeitrag: Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Frank Preidel, Gehrden, Tel: 05108/91357-10
E-mail: ra-preidel@t-online.de**