

# Steuerungsinstrument betriebsbedingte Kündigung: Auf das richtige Verhalten kommt es an



*Die Flexibilisierung der Wirtschaft zwingt auch zu einer Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Dem stehen jedoch weit gehende Regulierungen zum Schutz der Arbeitnehmer entgegen. Nachdem alle Alternativen zum Personalabbau ausgeschöpft sind, steht dem Arbeitgeber – beispielsweise bei Fusionen – noch ein Steuerungsinstrument zur Verfügung: die betriebsbedingte Kündigung. Sie ist durch Arbeitnehmer nicht zu beeinflussen und daher aus deren Sicht sehr problematisch.*

*Die betriebsbedingte Kündigung wird überwiegend von dem Verhalten und Vorgehen des Arbeitgebers bestimmt. Daher kann für den Arbeitnehmer durch fehlerhaftes Verhalten und Vorgehen des Arbeitgebers eine betriebsbedingte Kündigung eventuell unwirksam werden.*

## **Unternehmerentscheidung**

Die Unternehmerentscheidung ist nicht die Kündigung als solche, sondern das unternehmerische Konzept zur Angleichung des Personals an einen veränderten Arbeitsbedarf. Das unternehmerische Konzept sind die technischen oder organisatorischen Maßnahmen, die der Arbeitgeber trifft, um die Struktur des Betriebes, den Betriebsablauf oder das Produktionsziel zu verändern. Die unternehmerische Entscheidung muss kausal für die betriebsbedingte Kündigung sein. Die Entscheidung muss konkret umgesetzt werden. Eine Umsetzungsabsicht für die Zukunft ist nicht ausreichend.

Die unternehmerische Entscheidung wird vom Gericht nicht auf ihre Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit hin nachgeprüft. Sie wird allerdings darauf geprüft, ob die bestimmte eingeführte Maßnahme die Kündigung bedingt.

## **Grundsätze der betriebsbedingten Kündigung**

Eine Kündigung ist gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Die Besonderheit dieses Kündigungsgrundes liegt darin, dass ein Arbeitsverhältnis aus Gründen einseitig beendet werden kann, die nicht in der Person des Arbeitnehmers liegen. Bei der betriebsbedingten Kündigung kann der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz nicht zur Verfügung stellen.

Ausgangspunkt jeder gerichtlichen Kontrolle ist eine gesellschaftspolitische Grundsatzentscheidung, nämlich die unternehmerische Handlungsfreiheit: Es gibt keine Verpflichtung des Arbeitgebers, seinen Betrieb überhaupt oder in einer bestimmten Art und Weise fortzuführen. Die Legitimität der Gewinnerzielungsabsicht eröffnet dem Unternehmer auch den freien Einsatz der Produktionsfaktoren. Die unternehmerische Freiheit wird jedoch eingeschränkt durch den Kündigungsschutz des Arbeitnehmers.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine betrieblich bedingte Kündigung gerechtfertigt, wenn eine unternehmerische Entscheidung vorliegt, durch die auf Grund inner- oder außerbetrieblicher Ursachen eine veränderte Arbeitsmenge im Betrieb erledigt wird und die Kündigung dringlich ist, also durch andere Maßnahmen nicht ersetzt werden kann.