

Kolumne

Die betriebsbedingte Kündigung

Viele Arbeitgeber sind der Meinung, dass man Mitarbeiter ohne weiteres immer dann entlassen kann, wenn die Umsätze zurückgehen. Diese Betrachtung führt im Arbeitsgerichtsprozess meist zu der nüchternen Erkenntnis, dass der Arbeitnehmer im Verhandlungspoker um eine angemessene Abfindung die besseren Karten hat, da das Gericht den Umsatzrückgang als Kündigungsgrund eher skeptisch betrachtet. Eine wirksame betriebsbedingte Kündigung muss sich nämlich an vier Voraussetzungen messen lassen, damit sie in den Augen des Arbeitsrichters sozial gerechtfertigt ist:

- Es müssen dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen, die die Kündigung notwendig machen.
- Es darf kein anderer, gleichwertiger Arbeitsplatz für den Arbeitnehmer frei sein.
- Es darf auch kein anderer, nicht gleichwertiger Arbeitsplatz vorhanden sein.
- Die Sozialauswahl muss ordnungsgemäß vorgenommen worden sein.

Ein dringendes betriebliches Erfordernis ist immer nur dann gegeben, wenn anhand überprüfbarer Daten die fehlende Beschäftigungsmöglichkeit für den betroffenen Arbeitnehmer belegt wird. Dabei unterscheidet das Bundesarbeitsgericht (BAG) sog. innerbetriebliche und außerbetriebliche Gründe. Hierin liegt auch die große Gefahr für die Argumentation mit dem Umsatzrückgang als Grund für die betriebsbedingte Kündigung: Ein außerbetrieblicher Grund ist keine gestaltende Unternehmerentscheidung. Wenn der Arbeitgeber sich auf außerbetriebliche Kündigungsgründe beruft, hat der Arbeitgeber im Einzelnen darzulegen und zu beweisen, ob und in welchem Ausmaß sich der Umsatzrückgang auf die Arbeitsmenge und damit auf die Zahl von Arbeitnehmern auswirkt. Dies wird ihm häufig nur schwer gelingen. Anders sieht es bei den innerbetrieblichen Gründen, wie z. B. bei einer Abteilungsschließung oder einer Rationalisierung aus: Derartige Unternehmerentscheidungen unterliegen lediglich einer gerichtlichen Missbrauchskontrolle und sind nicht

auf ihre sachliche Rechtfertigung oder unternehmerische Zweckmäßigkeit hin zu prüfen. Insofern ist Kreativität gefordert.

Soweit die Hürde des betrieblichen Erfordernisses übersprungen ist, muss im Unternehmen ein anderer gleichwertiger freier Arbeitsplatz fehlen. Gleichwertig ist ein Arbeitsplatz dann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aufgrund seines Direktionsrechts auf den anderen Arbeitsplatz um- oder versetzen kann. Frei sind zunächst alle Arbeitsplätze, die zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung unbesetzt sind. Sollte kein gleichwertiger Arbeitsplatz im Unternehmen frei sein, muss dem Arbeitnehmer ein anderer, nicht gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten werden. Dieser Arbeitsplatz kann schlechter, muss aber für beide Vertragsparteien zumutbar sein. Da fragt man sich, für wen es eher unzumutbar ist, wenn der Manager fortan als Hausmeister tätig werden soll.

Zuletzt bedarf es zur Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung dann noch der Sozialauswahl. Hierbei ist darauf zu achten, dass sie lediglich im Be-



Rechtsanwalt Matthias W. Kroll ist Sozius der Kanzlei Dr. Nietsch & Kroll, Hamburg. Er arbeitet vorwiegend in den Bereichen Wirtschaftsrecht, Arbeitsrecht und Recht der Neuen Medien. Herr Kroll ist neben seiner anwaltlichen Tätigkeit Lehrbeauftragter für Wirtschaftsprivatrecht und Verfasser von verschiedenen Fachpublikationen auf diesem Gebiet. Für Rückfragen erreichen Sie Herrn Kroll unter 040 / 2 38 56 90 oder per e-mail kroll@nkr-hamburg.de

trieb und nicht im Unternehmen oder gar im Konzern vorzunehmen ist. In die Sozialauswahl werden nur Mitarbeiter einbezogen, die zu dem im Verhältnis des zu kündigenden Arbeitnehmers vergleichbaren Personenkreis gehören.