

Betriebsbedingt Kündigen? Aber richtig!

Eine Kündigung kann dann im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt sein, wenn dringende betriebliche Erfordernisse diese Kündigung bedingen. Dabei wird unter Arbeitsrechtlern unterschieden zwischen einem außerbetrieblichen und einem innerbetrieblichen Kündigungsgrund. Es handelt sich jeweils um Umstände, die zu einem Wegfall des Bedarfes an der Arbeitskraft eines bestimmten Arbeitnehmers führen und somit eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit ausschließen führen.

Der außerbetriebliche Grund

Besonders in kleineren Unternehmen mit einer relativ engen persönlichen Beziehung zwischen dem Geschäftsführer/Inhaber und seinen Mitarbeitern wird der Arbeitgeber schon aus psychologischen Gründen dazu neigen, außerbetriebliche Gründe für die Kündigung anzugeben, um seine eigene persönliche Verantwortlichkeit für die Kündigungsentscheidung zu relativieren („Mir blieb ja nichts anderes übrig.“). Und so findet man dann in Kündigungsschreiben, je ausführlicher, desto schlimmer, wortreiche Erklärungen über Auftragsrückgang und Umsatzeinbußen.

Und wenn dann im Kündigungsschutzverfahren der Arbeitgeber nur unzureichend rechtlich beraten ist, wird er vortragen, dass die betreffenden außerbetrieblichen Umstände direkt zu der Entscheidung geführt hatten, den betreffenden konkreten Arbeitnehmer zu kündigen. Dann liegt eine gebundene Unternehmerentscheidung vor und diese ist voll vom Arbeitsrichter überprüfbar (s. BAG vom 15.06.1989 AP § 1 KSchG 1969, betriebsbedingte Kündigung Nr. 45). Und der Arbeitsrichter prüft dann, ob der außerbetriebliche Grund tatsächlich konkret zum Wegfall dieses betreffenden Arbeitsplatzes geführt hat.

UWE JAHN
RECHTSANWALT

ARBEITSRECHT
Fachanwalt

MEDIZINRECHT
Fachanwalt

WIRTSCHAFTSRECHT
Spezialgebiet

Neumühler Straße 22
19057 Schwerin

Tel 0385 616106
Fax 0385 612680

ra-jahn@mvnet.de
www.ra-uwe-jahn.de

Das Vergnügen an diesem Prozessgegenstand hält sich auf Arbeitgeberseite regelmäßig in engen Grenzen. Zunächst einmal wird nämlich geprüft werden, mit welcher Arbeitsdichte welches Arbeitsvolumen bisher bewältigt wurde und mit welcher Arbeitsdichte zukünftig welches Arbeitsvolumen bewältigt werden soll. Dazu werden die Inhalte der einzelnen Arbeitsverträge herangezogen und der vom Arbeitgeber angegebene außerbetriebliche Grund muss dann auch tatsächlich zum Wegfall eines ganzen Arbeitsplatzes führen bzw. die Arbeitsverdichtung auf anderen Arbeitsplätzen muss realistisch geplant sein. Und diese ja doch für die Kalkulation des Unternehmens wichtigen Daten werden dann in öffentlicher Verhandlung auf dem Tisch ausgebreitet. Spätestens hier schaudert es dem arbeitgebenden Unternehmer und er fragt sich, ob er wirklich gut beraten war.

Manchmal bleibt bei einem sehr ausführlich begründeten Kündigungsschreiben dem Anwalt allerdings gar kein anderer Weg, was einmal mehr ein schlankes Kündigungsschreiben rechtfertigt.

Innerbetrieblicher Grund

Der vorausschauende Arbeitgeber wird dem gegenüber den Markt aufmerksam beobachten und seine Kapazitäten durch eigene, autonome Unternehmensentscheidungen strukturell den Marktgegebenheiten anpassen. Klingt gut? Ist es auch.

Die allgemeine unternehmerische Handlungsfreiheit, die das Grundgesetz in Artikel 2 Abs. 1 schützt, ermöglicht es dem Unternehmer, autonome strukturelle Entscheidungen zu treffen, deren Auswirkungen er ja letztendlich selbst zu ertragen hat. Ist es einem Unternehmer völlig unbenommen, zu jedem beliebigen Zeitpunkt seinen Betrieb zu schließen oder auch wieder aufzumachen, so ist es ihm selbstverständlich auch gestattet, die Kapazitäten seines Betriebes zu reduzieren oder auszubauen. Nur wenn er allzu willkürlich und kurzfristig agiert und sich damit dem Verdacht aussetzt, Kündigungsschutzrecht zu umgehen, wird man ihm diesbezüglich in die Arme fallen. Im Übrigen bleibt die unternehmerische Freiheit.

Und so wird der gleiche Unternehmer, der sich nicht erst im letzten Moment Rechtsrat holt, relativ frühzeitig feststellen, dass er sein Unternehmen verkleinern sollte. Er wird entsprechende strukturelle Entscheidungen treffen und, von dieser Entscheidung wohlweislich zeitlich und gedanklich getrennt, er wird dann die Auswirkungen dieser strukturellen Entscheidung überprüfen und – nicht völlig überraschend – feststellen, dass die Beschäftigungsmöglichkeit für einen seiner Mitarbeiter damit weggefallen ist.

Die strukturelle Entscheidung kann darin bestehen, bestimmte Arbeiten nicht mehr anzunehmen oder nur noch eine bestimmte Anzahl von Maschinen betreiben, an denen sich Arbeitsplätze ergeben.

Das Ergebnis dieser strukturellen Entscheidung ist dann der Wegfall eines Arbeitsplatzes, nicht etwa die Kündigung eines bestimmten Mitarbeiters. Das kommt dann im nächsten Schritt, nach der sozialen Auswahl.

Die soziale Auswahl

Ist in einem Betrieb ein Arbeitsplatz weggefallen, so ist nicht nun gerade der Arbeitnehmer zu kündigen, der auf dem betreffenden Arbeitsplatz gearbeitet hat. Vielmehr ist nach Qualifikation und Arbeitsvertrag zu prüfen, welche Mitarbeiter auf dem betreffenden Arbeitsplatz beschäftigt werden könnten. Nur diejenigen Mitarbeiter die ohne Änderungskündigung dort beschäftigt werden könnten, kommen in die soziale Auswahl. Die soziale Auswahl richtet sich, nunmehr gesetzlich fixiert, nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit, dem Lebensalter, nach Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers und ggf. auch nach einer Schwerbehinderung. Punkteschemata helfen bei der Gewichtung, können aber keine Einzelabwägung ersetzen und die höchstrichterliche Rechtsprechung behält sich immer die einzelne Fallabwägung vor. Allerdings muss hier kein Ergebnis mit mathematischer Sicherheit herbeigeführt werden, es muss lediglich darstellbar sein, dass diese Gesichtspunkte allesamt berücksichtigt wurden (vgl. Erfurter Kommentar - Oetker, 8. Auflage § 1 KSchG Rz. 338 m. w. N.).

Vergleichbare Mitarbeiter können grundsätzlich nur aus einem Betrieb für die Auswahl herangezogen werden, eine überbetriebliche soziale Auswahl wird regelmäßig nicht verlangt, das Kündigungsschutzrecht ist, so die höchstrichterliche Rechtsprechung, betriebsbezogen.

Das Gesetz kennt hier Ausnahmeregelungen für Mitarbeiter, die eigentlich in die soziale Auswahl einbezogen werden müssten, aber für die Fortführung des Betriebes unentbehrlich sind (§ 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG). An gleicher Stelle findet sich auch eine Regelung zur ausgewogenen Altersstruktur im Personal. Die Handhabung dieser Ausnahmeregelungen sind in erster Instanz jedenfalls regelmäßig durchaus problematisch, so kann es durchaus einmal vorkommen, dass ein Arbeitsrichter es bei einer Tageszeitung für akzeptabel hält, dass die Jugendbeilage von Mitvierzigern gestaltet wird, weil es nicht genügend jüngere Mitarbeiter gibt. Und den Nerv, besonders bei größeren Umstrukturierungen dann das Glück in der zweiten Instanz zu suchen, hat nicht jeder Unternehmer.

Für den strategisch denkenden Arbeitgeber wird es unabhängig von diesen problematischen Ausnahmen auch noch andere Ausnahmen geben, die er selbst stärker beeinflussen kann. Die Einführung von Hierarchiestufen, welche die Vergleichbarkeit reduzieren (z. B. durch Werksmeister und Schichtführer) kann die Sicherung von Leistungsträgern vor der sozialen Auswahl genauso begünstigen, wie die arbeitsvertragliche Vereinbarung eines besonderen Kündigungsschutzes. Allerdings sollten beide Maßnahmen unter strategischen Gesichtspunkten zum Einsatz gelangen. Erfolgte die Beförderung zum Werksmeister zwei Wochen vor Ausspruch der betriebsbedingten Kündigung eines Kollegen oder findet sich die Abrede zum besonderen Kündigungsschutz in einem Nachtrag zum Arbeitsvertrag, der drei Wochen vor Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung abgefasst wurde, wittert jeder Arbeitnehmer – wohl nicht ganz zu Unrecht – einen Umgehungsversuch des Kündigungsschutzrechtes. Eine Aufgliederung der Mitarbeiter in unterschiedlichen Hierarchiestufen und strategischer Einsatz von besonderem Kündigungsschutz jedoch ist schwerlich als Umgehung des Kündigungsschutzes zu bekämpfen, das zeigt lediglich eine aktive und strategische Verwaltung der Mitarbeiterkapazitäten im Betrieb.

Und so etwas wünschen sich eigentlich doch alle.

Zur betriebsbedingten Kündigung sind das nur einige Anmerkungen zu besonders beliebten Fehlern und durchaus erfolgsversprechenden Vorgehensweisen. Vielleicht gibt es ja noch einige weitere gute Ideen in der Runde.

Uwe Jahn
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

© 2008 Uwe Jahn, Rechtsanwalt in Schwerin