

## Die betriebsbedingte Kündigung

- Eine betriebsbedingte Kündigung erfolgt in der Regel als ordentliche Kündigung.
- Die betriebsbedingte Kündigung unterliegt einem vierstufigen Prüfschema:
  - Dringende betriebliche Erfordernisse müssen die Kündigung bedingen
  - Es darf kein anderer gleichwertiger freier Arbeitsplatz vorhanden sein.
  - Es darf kein anderer geringwertigerer Arbeitsplatz vorhanden sein.
  - Die Sozialauswahl muss ordnungsgemäß erfolgen.
- Eine betriebsbedingte Kündigung kann dann sozial gerechtfertigt sein, wenn in der Struktur des Betriebes liegende Gründe wirtschaftlicher, technischer oder organisatorischer Art einer Weiterbeschäftigung des Gekündigten entgegenstehen.
- Die betrieblichen Gründe können sowohl in außerbetrieblichen Umständen ( z.B. Auftragsmangel, Umsatzrückgang ) als auch in betrieblichen Umständen ( z.B. Rationalisierungsmaßnahmen, Umstellung auf extensive Produktion) liegen.
- Arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Gründe genügen jedoch nicht.
- Ebenso dürfen Rationalisierungsmaßnahmen nicht offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich sein.
- Die betrieblichen Erfordernisse müssen zum einen dringend und die Kündigung muss wegen der betrieblichen Lage unvermeidbar sein.
- Der Arbeitgeber hat stets zu prüfen, ob dem Arbeitnehmer eine für beide Seiten mögliche und zumutbare andere Beschäftigung angeboten werden kann.
- Wenn dies der Fall ist, so hat der Arbeitgeber eine Änderungskündigung auszusprechen. Die Änderungskündigung hat Vorrang vor einer Beendigungskündigung.
- Bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber soweit das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet und somit allgemeiner Kündigungsschutz besteht, eine Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten zu treffen.
- Als Auswahlkriterien sind die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung heranzuziehen.