

Rohstoffmangel. Bei größeren Unternehmen wird freilich ein Nachfragerückgang nicht unmittelbar das Interesse des Arbeitgebers an der Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers wegfallen lassen, da auf einen Nachfragerückgang auch anders als durch Entlassung, nämlich z.B. durch Produktion auf Lager, reagiert werden kann. Daher kann sich bei einem größeren Unternehmen ein außerbetrieblicher Grund nur dann auf den Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit eines Arbeitnehmers auswirken, wenn der Arbeitgeber eine entsprechende unternehmenspolitische Entscheidung, z.B. zur Produktionseinschränkung, getroffen hat.

Jede unternehmenspolitische Entscheidung, die den Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit für einen Arbeitnehmer notwendig zur Folge hat, ist ein „innerbetrieblicher Grund“. Beispiele für unternehmenspolitische Entscheidungen, die „innerbetrieblichen Gründe“ in diesem Sinn darstellen, sind etwa die Entscheidung über eine bestimmte Rationalisierungsmaßnahme, die Entscheidung zur Umstellung oder Einschränkung der Produktion, eine organisatorische Maßnahme zur Umorganisation des Vertriebs, eine Neubewertung der für bestimmte Arbeitsaufgaben benötigten Zeit. Auch die aus einer neuen Arbeitsbewertung hergeleitete Entscheidung, Personal einzusparen, ist ein „betrieblicher Grund“.

In der so verstandenen Voraussetzung des Vorliegens eines „betrieblichen Grundes“ kommt zum Ausdruck, daß das Arbeitsgericht nicht die Zweckmäßigkeit oder Notwendigkeit der genannten unternehmenspolitischen Entscheidung, sondern lediglich deren Vorhandensein zu prüfen hat. Das Vorhandensein einer unternehmenspolitischen Entscheidung aber muß der Arbeitgeber vortragen und ggf. beweisen (§ 1 Abs. 2 S. 4 KSchG). Für die Darlegung, daß eine unternehmenspolitische Entscheidung vorliegt, reicht es nicht aus, wenn der Arbeitgeber es vor Gericht z.B. bei der bloßen Behauptung bewenden läßt, er habe sich für eine Rationalisierungsmaßnahme entschieden. Vielmehr muß er im Streitfall substantiiert Tatsachen vortragen, die dem Gericht die Feststellung ermöglichen, daß eine unternehmenspolitische Entscheidung ernsthaft getroffen worden ist, in der Realität durchgeführt und nicht lediglich vorgeschützt wird. Diese Voraussetzung für die soziale Rechtfertigung der Kündigung soll der Gefahr entgegenwirken, daß der Arbeitgeber „betriebliche Erfordernisse“, die der Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers entgegenstehen, lediglich vorschützt, um einen Arbeitnehmer entlassen zu können, der weniger leistungsfähig ist oder sich mißliebig gemacht hat. In den zuletzt genannten beiden Fällen ist eine Kündigung nicht „betriebsbedingt“, sondern nur unter den engeren Voraussetzungen einer person- bzw. verhaltensbedingten Kündigung zulässig.

b) Wegfall eines Arbeitsplatzes

Ein „betrieblicher Grund“ kann eine betriebsbedingte Kündigung nur dann rechtfertigen, wenn er den Wegfall eines Arbeitsplatzes oder jedenfalls der Beschäftigungsmöglichkeit eines Arbeitnehmers zur Folge hat.¹⁵ Wenn z.B. der Arbeitgeber kurze Zeit vor oder nach Ausspruch der Kündigung einen neu einzustellenden Arbeitnehmer gesucht hat, um den gekündigten Arbeitnehmer zu ersetzen, ist damit erwiesen, daß der Arbeitsplatz des gekündigten Arbeitnehmers gar nicht weggefallen ist. Einerseits soll der Arbeitgeber nicht gezwungen sein, mehr Arbeitnehmer zu beschäftigen, als es seinem wirtschaftlichen Interesse entspricht. Andererseits soll durch diese Voraussetzung zusammen mit dem vorher genannten Erfordernis eines „betrieblichen Grundes“ sichergestellt werden, daß zwischen dem betrieblichen Grund und der Kündigung ein normrelevanter Zusammenhang besteht und der Arbeitgeber eine organisatorische Maßnahme nicht lediglich zum Vorwand nimmt, um einen Arbeitnehmer aus Verhaltens- oder personbedingten Gründen zu entlassen, ohne daß die rechtlichen Voraussetzungen der Verhaltens- bzw. der personbedingten Kündigung vorliegen.

c) Anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten im Unternehmen

aa) Erforderlichkeitsprinzip: Wenn der Arbeitsplatz, den der entlassene Arbeitnehmer innegehabt hat, oder - allgemeiner gesprochen - die Arbeitsaufgabe, mit der der Arbeitnehmer bisher betraut war, weggefallen ist oder von anderen Arbeitnehmern zusätzlich übernommen wird, ist die Kündigung dennoch nicht ohne

weiteres wirksam. Vielmehr liegt eine weitere Voraussetzung für ihre Rechtfertigung in dem Erfordernis, daß die Kündigung nicht durch Einsatz des Arbeitnehmers auf einem anderen Arbeitsplatz im Unternehmen vermieden werden kann: Die Kündigung muß, um wirksam zu sein, entsprechend dem Erforderlichkeitsprinzip unvermeidbar sein.¹⁶ Die Kündigung ist mit anderen Worten unwirksam, wenn sie durch Maßnahmen hätte vermieden werden können, die für den Arbeitnehmer weniger nachteilig sind als eine Kündigung, die dem Arbeitgeber aber zugemutet werden können. Ist ein anderer Arbeitsplatz im Unternehmen frei, für den der Arbeitnehmer nach seiner bisherigen Tätigkeit - sei es auch nur nach zumutbaren Umschulungsmaßnahmen - geeignet ist, so muß das Gericht daher prüfen, ob die Kündigung durch Umsetzung des Arbeitnehmers auf diesen freien Arbeitsplatz hätte vermieden werden können.

bb) Änderungskündigung: Die Vermeidbarkeit der Kündigung durch Versetzung im Unternehmen muß das Gericht auch dann prüfen, wenn eine Versetzung des Arbeitnehmers nur unter Abänderung des ursprünglichen Arbeitsvertrags möglich war. Eine Versetzung ohne einverständliche Änderung des Arbeitsvertrags ist nur möglich, wenn die neue Arbeitstätigkeit innerhalb des Tätigkeitsbereichs liegt, der im Arbeitsvertrag für die geschuldete Arbeitstätigkeit angegeben ist. Ist im Arbeitsvertrag hierüber nichts vereinbart, so ist die Zuweisung eines anderen Tätigkeitsbereichs, der gegenüber dem bisherigen, seit längerer Zeit innegehabten Arbeitsplatz mit einer erheblichen Änderung der äußeren Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu verrichten ist, nur aufgrund einverständlicher Vertragsänderung zulässig. Ist der zu kündigende Arbeitnehmer für einen anderen unbesetzten Arbeitsplatz geeignet, obwohl der Arbeitsvertrag eine Versetzung des Arbeitnehmers auf diesen Arbeitsplatz gegen seinen Willen nicht zuläßt, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den freien Arbeitsplatz zu den für diesen Arbeitsplatz geltenden Arbeitsbedingungen unter Hinweis auf eine andernfalls zu erklärende Änderungskündigung anzubieten. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer neben der Möglichkeit der vorbehaltlosen Annahme oder Ablehnung des Änderungsangebots auch die Möglichkeit, die angebotene Vertragsänderung gern. § 2 KSchG unter dem Vorbehalt gerichtlicher Nachprüfung der Änderungskündigung anzunehmen.¹⁷

cc) Bedeutung des Widerspruchs des Betriebsrats: Es stellt sich die Frage, welche Bedeutung demgegenüber dem § 1 Abs. 2 S. 2 und 3 KSchG, also dem Widerspruch des Betriebsrats gegen die Kündigung, zukommt. Nach diesen Bestimmungen ist die Kündigung „auch“ sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz „in demselben Betrieb“ weiterbeschäftigt werden kann (§ 1 Abs. 2 S.2 Nr. 1 b KSchG) oder z.B. eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers „unter geänderten Arbeitsbedingungen“ möglich ist (§ 1 Abs. 2 S. 3 KSchG); in beiden Fällen tritt die Rechtsfolge mangelnder sozialer Rechtfertigung allerdings nur unter der zusätzlichen Voraussetzung ein, daß der Betriebsrat der Kündigung widersprochen hat. Aus dieser zusätzlichen Bedingung könnte zu entnehmen sein, daß das Erforderlichkeitsprinzip - abweichend von dem oben zu § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG Gesagten - überhaupt nur zu berücksichtigen sei, wenn es im Betrieb einen Betriebsrat gibt und dieser der Kündigung widersprochen hat. Zu Recht hat das BAG diese Auslegung aus Gründen der Entstehungsgeschichte und der Absichten des Gesetzgebers verworfen.¹⁸

Fraglich kann nur sein, ob das Arbeitsgericht die Möglichkeit, daß der Arbeitnehmer auf einem anderen freien Arbeitsplatz in einem *anderen* Betrieb desselben Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann, auch ohne Widerspruch des Betriebsrats berücksichtigen muß. In der Tat stellt die Grundregel des § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG wörtlich nur darauf ab, ob die Weiterbeschäftigung „in diesem Betrieb“ möglich ist, so daß die Bestimmungen über die Folgen eines Widerspruchs des Betriebsrats tatsächlich eine Erweiterung dieser Grundregel darstellen. Aber das BAG hat aus dem individualrechtlichen Charakter des Kündigungsschutzes und aus der besonderen Art des Zusammenhangs des § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG mit § 1 Abs. 2 S. 2 und S. 3 KSchG zu Recht hergeleitet.

¹⁵ Vgl. BAG, ebenda.

¹⁶ Vgl. BAG, ebenda.

¹⁷ Vgl. BAG v. 27.9.1984, AP Nr. 8 zu § 2 KSchG 1969.

¹⁸ Vgl. BAG v. 13.9.1973, AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 - Betriebsbedingte Kündigung.