

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Grundsatz
3. Außerbetriebliche Ursachen
4. Innerbetriebliche Ursachen
5. Zusammenhang zwischen Ursache und Kündigung
6. Rechtsprechungs-ABC
  - 6.1 Abgrenzung
  - 6.2 Auftragsrückgang
  - 6.3 Auswirkung
  - 6.4 Betriebsratsanhörung
  - 6.5 Einstellung einer TV-Serie
  - 6.6 Nachprüfung - 1
  - 6.7 Nachprüfung - 2
  - 6.8 Nachprüfung - 3
  - 6.9 Ursächlichkeit - 1
  - 6.10 Ursächlichkeit - 2
  - 6.11 Ursächlichkeit - 3

### Information

#### 1. Allgemeines

Der **Grund für eine betriebsbedingte Kündigung** kann vielfältig sein. Die Ursachen können **von außerhalb auf den Betrieb** einwirken oder **innerhalb des Betriebs** entstehen. Das vom Arbeitgeber gewünschte Ergebnis ist in beiden Fällen das gleiche: die vorgefundenen Ursachen sollen eine Kündigung sozial rechtfertigen, die durch **dringende betriebliche Erfordernisse**, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegen stehen, bedingt ist ( § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG ). Ob die Ursachen tatsächlich ausreichen, ist eine **Frage des Einzelfalls**. Die Voraussetzungen für eine erfolgreiche betriebsbedingte Kündigung sind ohnehin erst am Ende einer fünfstufigen Prüfung erfüllt, von denen die **Prüfung der Ursachen** erst am Anfang steht (s. dazu Kündigung - betriebsbedingt: Prüfungsschema ).

#### 2. Grundsatz

Der Einstieg in das **5-stufige Prüfungsschema** einer betriebsbedingten Kündigung beginnt mit der **Suche nach der Ursache**, die die Kündigung rechtfertigen soll. Dieser Rechtfertigungsgrund kann eine

- **außerbetriebliche** oder
- **innerbetriebliche**

**Ursache** sein. Die Unterscheidung ist oft nicht konsequent zu Ende gedacht. Im Prinzip gibt es **keine rein äußeren Kündigungsgründe**.

#### **Beispiel:**

Arbeitgeber A stellt Strickwaren aus der Wolle schottischer Hochlandschafe her. Die Wolle dieser Schafe ist modebedingt auf einmal weltweit gefragt - nur die Herstellung des Naturprodukts kommt nicht nach. Das führt dazu, dass A die Wolle nicht mehr in den Mengen ordern kann wie bisher. Die äußere Ursache

für eine mögliche betriebsbedingte Kündigung heißt in diesem Fall eindeutig Rohstoffknappheit. Diese Rohstoffknappheit - eine außerbetriebliche Ursache - führt allein aber noch nicht dazu, dass Arbeitsplätze überflüssig werden und abgebaut werden müssen. A könnte beispielsweise eine zweite Produktschiene legen und zusätzlich Strickwaren aus australischer Schafswolle oder ägyptischer Baumwolle fertigen. Nur wenn hier eine innerbetriebliche Ursache - nämlich A's unternehmerische Entscheidung, auf die Rohstoffknappheit mit dem Abbau von Produktionskapazitäten und damit von Arbeitsplätzen zu reagieren - hinzukommt, ist eine Ursache da, die eine Kündigung rechtfertigen könnte.

Weder eine **außerbetriebliche** noch eine **innerbetriebliche Ursache** ist für sich allein geeignet, eine betriebsbedingte Kündigung zu rechtfertigen. Das Vorhandensein bestimmter äußerer und innerer Faktoren führt auch nicht stets zwingend und automatisch zum **Verlust eines Arbeitsplatzes**.

### 3. Außerbetriebliche Ursachen

Häufig sind betriebliche **Probleme**, die zum Verlust von Arbeitsplätzen und damit zu betriebsbedingten Kündigungen führen, **nicht hausgemacht**. Da drückt etwas von außen auf einen Betrieb ein und führt in letzter Konsequenz dazu, dass der bisherige Arbeitnehmerbestand nicht mehr zu halten ist. Als **außerbetriebliche Ursachen** kommen unter anderem in Betracht:

- Absatzprobleme
- Auftragsmangel
- Behördliche Verbote
- Energiemangel
- Gewinnverfall
- Konkurrenzdruck
- Marktverschiebung
- Preisverfall
- Rohstoffknappheit
- Umsatzrückgang
- Unrentabilität
- Wettbewerb
- Witterung

Die außerbetriebliche Ursache ist der Anlass, das **Motiv für die nachfolgende Reaktion** des Arbeitgebers. Sie muss eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen können - wenn auch erst im Zusammenhang mit der ihr folgenden innerbetrieblichen Ursache (s. oben Gliederungspunkt 2.).

### 4. Innerbetriebliche Ursachen

Die meisten **Probleme**, die zum Verlust von Arbeitsplätzen und damit zu betriebsbedingten Kündigungen führen, sind **innerbetriebliche Ursachen**. Da passiert irgendetwas in einem Betrieb und führt in letzter **Konsequenz** dazu, dass der bisherige Arbeitnehmerbestand nicht mehr beibehalten werden kann. Als **innerbetriebliche Ursachen** kommen unter anderem in Betracht:

- Abbau von Arbeitsplätzen
- Änderung von Anforderungsprofilen
- Änderung von Arbeitsabläufen
- Änderung von Arbeitsmethoden
- Änderung von Produktionsmethoden
- Anpassung der Arbeitsplätze an ein geändertes Arbeitsvolumen
- Anschaffung neuer Maschinen mit geringerem Arbeitnehmerbedarf
- Ausgliederung bestimmter Abteilungen
- Ausgliederung bestimmter Funktionen
- Einsatz von Subunternehmern
- Einschränkung des Betriebs
- Einsparungen zur Verbesserung der Rentabilität
- Insolvenz

- Leistungsverdichtung
- Personalabbau
- Rationalisierungsmaßnahmen
- Reduzierung des Arbeitsvolumens
- Stilllegung des gesamten Betriebs
- Stilllegung einzelner oder mehrerer Betriebsabteilungen
- Umstrukturierung
- Vergabe von Aufträgen an Fremdfirmen
- Verlagerung des Betriebs
- Verlagerung der Produktion
- Verlagerung des Vertriebs
- Zusammenlegung von Abteilungen

Die innerbetriebliche Ursache ist der **Anlass** für die nachfolgende **Reaktion** des Arbeitgebers (s. dazu das Stichwort Kündigung - betriebsbedingt: Arbeitgeberreaktion ). Sie muss eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen können. Ein **Betriebsübergang** kommt als Anlass für eine betriebsbedingte Kündigung schon wegen § 613a Abs. 4 Satz 1 BGB nicht in Betracht (s. dazu auch das Stichwort Betriebsübergang - Kündigungsverbot ).

## 5. Zusammenhang zwischen Ursache und Kündigung

Damit eine außerbetriebliche oder innerbetriebliche Ursache als Rechtfertigung für eine Kündigung dienen kann, muss immer noch eine **Willensentscheidung des Arbeitgebers** hinzukommen. Bei einer betriebsbedingten Kündigung gibt es - wie übrigens im gesamten Kündigungsrecht - keine Ursache, die immer nach dem **Konditionalschema** "wenn..., dann..." eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigt. Auch hier kommt es immer auf die konkreten **Auswirkungen im Einzelfall** an.

### **Beispiel:**

Arbeitgeber A führt einen Servicebetrieb und bietet Dienstleistungen an. Der Konkurrenzdruck in seiner Branche wird zunehmend größer. Immer mehr Mitbewerber drängen in den Markt. Das führt wiederum zu einem dramatischen Preisverfall und Umsatzrückgang. A ist Unternehmer. Er kann auf diese außerbetrieblichen Ursachen unterschiedlich reagieren. Er kann zusätzliche Dienstleistungen mit in sein Portfolio nehmen und so dafür sorgen, dass die vorhandenen Arbeitsplätze erhalten bleiben und vielleicht sogar noch neue hinzu kommen. In diesem Fall können die außerbetrieblichen Ursachen Konkurrenzdruck, Preisverfall und Umsatzrückgang keine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen. Anders ist es in dem Fall, dass A keinen anderen Ausweg mehr sieht, als den Personalbestand an ein geringer gewordenen Arbeitsvolumen anzupassen und Arbeitsplätze abzubauen. Hier führen die außerbetrieblichen Ursachen dann zu innerbetrieblichen: Personalabbau und Rationalisierungsmaßnahmen. Erst jetzt sind die außer- und innerbetrieblichen Ursachen geeignet, eine Kündigung zu rechtfertigen.

**Merke:** Eine **außer- oder innerbetriebliche Ursache** wird erst dann zu einem **Kündigungsgrund**, wenn sie wegen einer **Reaktion des Arbeitgebers** zum **Wegfall von Arbeitsplätzen** führt (s. dazu auch die Beispiele im Stichwort Kündigung - betriebsbedingt: Prüfungsschema ).

## 6. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema betriebsbedingte Kündigung/Ursachen **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

### 6.1 Abgrenzung

**Außerbetriebliche Ursachen** sind von der Betriebsgestaltung und Betriebsführung unabhängige Umstände, die einen konkreten Bezug zum Betrieb des Arbeitgebers haben und sich speziell auf bestimmte Arbeitsplätze auswirken (zum Beispiel Auftrags- und Rohstoffmangel oder Umsatzrückgang). **Innerbetriebliche Ursachen** sind alle betrieblichen Maßnahmen auf technischem, organisatorischem oder wirtschaftlichem Gebiet, mit

denen der Arbeitgeber seine Entscheidung über die der Geschäftsführung zu Grunde liegende Unternehmenspolitik im Hinblick auf den Markt oder hinsichtlich der unternehmensinternen Organisation des Betriebs und der Produktion verwirklicht und die eine **Auswirkung auf die Beschäftigungsmöglichkeiten** haben ( LAG Hessen, 06.06.2005 - 7 Sa 1729/04 ).

## 6.2 Auftragsrückgang

Der Arbeitgeber kann auf einen - dauerhaften - Auftragsrückgang (= **außerbetriebliche Ursache**) in der Weise reagieren, dass er seinen Mitarbeiterbestand zahlenmäßig an das rückläufige Auftragsvolumen anpasst. Die Umsetzung seiner organisatorischen Maßnahme - **Anpassung des Arbeitnehmer- an den Auftragsbestand** - kann dazu führen, dass das Beschäftigungsbedürfnis für einen/mehrere Mitarbeiter entfällt. Ob die Personalanpassung sachlich gerechtfertigt oder zweckmäßig ist, wird vom Arbeitsgericht nicht nachgeprüft. Aber: *"Ohne Einschränkung nachzuprüfen ist hingegen, ob die fragliche Entscheidung faktisch umgesetzt wurde und dadurch das Beschäftigungsbedürfnis für einzelne Arbeitnehmer wirklich entfallen ist"* ( BAG, 20.02.2014 - 2 AZR 346/12 ).

## 6.3 Auswirkung

Die organisatorische **Zusammenfassung vormals getrennter Aufgabengebiete** lässt für sich allein genommen das Arbeitsaufkommen und den Beschäftigungsbedarf einer bestimmten Anzahl von Arbeitnehmern unberührt. Wie bei einer Kündigung wegen Arbeitsmangels bedarf es auch bei der Kündigung wegen der Zusammenfassung unterschiedlicher Arbeitsbereiche, die sich als **Folge einer unternehmerischen Organisationsentscheidung** darstellt, der konkreten Darlegung, inwiefern die vorgesehene Neustrukturierung zur einer **Verringerung des Arbeitskräftebedarfs** führt. Diese Verringerung kann sich beispielsweise daraus ergeben, dass etwa zeitgleich mit der Organisationsänderung bestimmte Aufgaben ersatzlos entfallen ( LAG Hamm, 25.01.2007 - 8 Sa 1394/06 ).

## 6.4 Betriebsratsanhörung

Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat bei einer Anhörung nach § 102 BetrVG zu einer betriebsbedingten Kündigung die **außer- und innerbetrieblichen Ursachen** sowie deren Folgen für die Beschäftigung im Zusammenhang mit der Umsetzung der unternehmerischen Entscheidung mitteilen. Gleichzeitig damit hat er den Betriebsrat auf die **fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit** hinzuweisen. Schließlich gehören zu einer ordentlichen Betriebsratsanhörung auch die für die **Sozialauswahl** wichtigen Tatsachen ( LAG Rheinland-Pfalz, 29.09.2005 - 1 Sa 283/05 - mit dem Hinweis, dass keine sozialen Merkmale vergleichbarer Arbeitnehmer angegeben werden müssen, wenn der Arbeitgeber mangels vergleichbarer Mitarbeiter eine Sozialauswahl überhaupt nicht für erforderlich hält).

## 6.5 Einstellung einer TV-Serie

Die Geißendörfer Film- und Fernsehproduktion-KG hatte sich entschlossen, ihre TV-Serie "**Lindenstraße**" nach mehreren Jahrzehnten einzustellen. Produktionsmitarbeiter, die hintereinander mehrfach befristet beschäftigt wurden, bekamen eine betriebsbedingte Kündigung. Zu Recht. Die **Produktion** werde eingestellt, die **Arbeitsverträge** sind auf die Produktion der "Lindenstraße" bezogen, konkrete freie Arbeitsplätze seien im Kündigungszeitpunkt nicht erkennbar gewesen ( ArbG Köln, 14.08.2019 - 2 Ca 2698/19 u. 18.09.2019 - 2 Ca 2696/19 , 2 Ca 2697/19 u. 2 Ca 2699/19 ; wobei die Frage der Wirksamkeit der befristeten Arbeitsverhältnisse offen gelassen wurde).

## 6.6 Nachprüfung - 1

**Innerbetriebliche Ursachen** fallen regelmäßig mit der unternehmerischen Entscheidung zusammen. Zu den innerbetrieblichen Ursachen zählen unter anderem sämtliche **Rationalisierungsmaßnahmen** einschließlich des Abbaus hierarchischer Ebenen mit dem Ansatz, verbleibende Aufgaben anders zu verteilen. Dabei können die **Gerichte für Arbeitssachen** voll nachprüfen, ob der Arbeitgeber die zur Verringerung des Arbeitnehmerbedarfs führende unternehmerische Entscheidung tatsächlich getroffen hat, ob die Ursachen, auf denen sie beruht, tatsächlich da sind, und ob die getroffene Maßnahme für den Wegfall eines oder mehrerer Arbeitsplätze wirklich kausal ist ( LAG Niedersachsen, 19.04.2004 - 5 Sa 956/03 ).

## 6.7 Nachprüfung - 2

Im **Kündigungsschutzprozess** ist voll nachprüfbar, ob die vom Arbeitgeber nach § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG substantiiert darzulegenden außer- und innerbetrieblichen Ursachen tatsächlich vorliegen und zum behaupteten Rückgang des Beschäftigungsvolumens führen. Bei Kündigungen aus innerbetrieblichen Gründen muss der Arbeitgeber zudem dartun, welche **organisatorischen oder technischen Maßnahmen** er angeordnet hat und wie sich die von ihm behaupteten Umstände mittelbar oder unmittelbar auf die Beschäftigungsmöglichkeiten des gekündigten Arbeitnehmers auswirken. Dabei ist die **unternehmerische Entscheidung**, die in der Regel mit der außer- oder innerbetrieblichen Ursache zusammenfällt, nicht auf ihre Notwendigkeit oder Zweckmäßigkeit hin zu überprüfen, sondern nur daraufhin, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist ( LAG Hamm, 04.11.2004 - 16 Sa 184/04 ).

## 6.8 Nachprüfung - 3

Eine Kündigung ist **aus innerbetrieblichen Gründen** gerechtfertigt, wenn sich der Arbeitgeber zu einer organisatorischen Maßnahme entschließt, bei deren innerbetrieblicher Umsetzung das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer entfällt. Dabei ist von den Gerichten für Arbeitssachen voll nachzuprüfen, ob eine derartige unternehmerische Entscheidung tatsächlich vorliegt und durch ihre Umsetzung das **Beschäftigungsbedürfnis** für einen oder mehrere Arbeitnehmer tatsächlich entfallen ist. Die **unternehmerische Entscheidung** selbst ist dagegen nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung oder ihre Zweckmäßigkeit zu überprüfen, sondern nur darauf, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist ( BAG, 08.11.2007 - 2 AZR 418/06 ).

## 6.9 Ursächlichkeit - 1

Das außer- und innerbetrieblich veranlasste **Erfordernis für eine betriebsbedingte Kündigung** im Sinn des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG entsteht in aller Regel nicht unmittelbar oder allein durch bestimmte wirtschaftliche Entwicklungen (zum Beispiel einen **Produktionsrückgang**), sondern auf Grund einer durch wirtschaftliche oder technische Entwicklungen veranlassten Entscheidung des Arbeitgebers (= **unternehmerische Entscheidung**). Diese Entscheidung begründet ein dringendes betriebliches Erfordernis im Sinn des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG, wenn sie sich konkret auf die Einsatzmöglichkeit des gekündigten Arbeitnehmers auswirkt ( BAG, 22.09.2005 - 2 AZR 208/05 ).

## 6.10 Ursächlichkeit - 2

Die von § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG verlangten **dringenden betrieblichen Erfordernisse** können sich aus außer- oder innerbetrieblichen Ursachen ergeben. Eine Kündigung wegen einer innerbetrieblichen Ursache ist gerechtfertigt, wenn sich der Arbeitgeber zu einer organisatorischen Maßnahme entschließt, bei deren **innerbetrieblichen Umsetzung** das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer entfällt. So kann beispielsweise die außerbetriebliche Ursache **Rückgang einer Zeitungsauflage** zum Anlass für eine Personalreduzierung genommen werden ( BAG, 18.10.2006 - 2 AZR 434/05 ).

## 6.11 Ursächlichkeit - 3

Eine Kündigung kann auf **inner- oder außerbetrieblichen Ursachen** beruhen. Das inner- oder außerbetrieblich veranlasste Erfordernis für eine Kündigung im Sinn des § 1 Abs. 2 KSchG entsteht in aller Regel nicht unmittelbar oder allein durch bestimmte wirtschaftliche Entwicklungen wie beispielsweise einen **Produktionsrückgang**. Es entsteht aufgrund einer durch wirtschaftliche oder technische Entwicklungen veranlasste **Entscheidung des Arbeitgebers**, durch die so genannte unternehmerische Entscheidung ( LAG Schleswig-Holstein, 19.09.2007 - 3 Sa 218/07 ).