

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Die Reaktion des Arbeitgebers auf außer- oder innerbetriebliche Ursachen
3. Die Auswirkung der Arbeitgeberreaktion auf die Arbeitsplätze
4. Rechtsprechungs-ABC
  - 4.1 Arbeitszeitgestaltung
  - 4.2 Begründung
  - 4.3 Beweislast
  - 4.4 Entscheidungsspielraum
  - 4.5 Freie Mitarbeiter
  - 4.6 Neue Anforderungsprofile
  - 4.7 Organgesellschaft
  - 4.8 Reorganisation
  - 4.9 Stilllegung - 1
  - 4.10 Stilllegung - 2
  - 4.11 Umstrukturierung
  - 4.12 Unternehmerische Freiheit
  - 4.13 Ursächlichkeit
  - 4.14 Zusammenhang

### Information

#### 1. Allgemeines

Der Arbeitgeber ist **Unternehmer**. Die passende Arbeitgeberreaktion auf eine außer- oder innerbetriebliche Ursache (s. dazu das Stichwort Kündigung - betriebsbedingt: Ursachen ) muss nicht immer gleich zu einer **Verringerung des Beschäftigungsbedarfs** führen. Das unternehmerisch Machbare lässt eine **Vielzahl von Arbeitgeberreaktionen** zu. Sie können nach der Jetzt-erst-recht-Taktik sogar zum **Entstehen neuer Arbeitsplätze** führen. Dabei kann man dem Arbeitgeber nicht vorschreiben, was unternehmerisch richtig oder falsch ist. Natürlich ist der **Erhalt bestehender Arbeitsplätze** wichtig und wünschenswert. Wenn sich ein Unternehmer in einer ganz bestimmten Situation dann aber doch zum **Abbau von Arbeitsplätzen** entscheidet, prüft kein Arbeitsgericht, ob diese **unternehmerische Entscheidung** notwendig oder zweckmäßig war. Es prüft allerdings, ob die **unternehmerische Entscheidung**, die zum Wegfall eines oder mehrerer Arbeitsplätze geführt hat, offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich gewesen ist ( LAG Hamm, 04.11.2004 - 16 Sa 184/04 - s. dazu auch das Stichwort Arbeitsplatz - Allgemeines ).

#### **Ganz wichtig:**

Die **betriebsbedingte Kündigung** selbst ist nicht die unternehmerische Entscheidung im Sinn des Kündigungsrechts - sie ist erst die **Folge der unternehmerischen Entscheidung**. Die unternehmerische Entscheidung ist eine betriebsbezogene Maßnahme, die Kündigung eine personenbezogene.

#### 2. Die Reaktion des Arbeitgebers auf außer- oder innerbetriebliche Ursachen

Der Arbeitgeber wird in der Regel schon **im eigenen unternehmerischen Interesse** die Entscheidung oder Entscheidungen treffen, die seinen Betrieb weiter nach vorne bringen. Er kann aber auch tatenlos zusehen und seinen Betrieb in die Insolvenz laufen lassen. Die **unternehmerische Freiheit** beinhaltet eben auch die Freiheit, nichts zu unternehmen.

### **Beispiel:**

Arbeitgeber A betreibt einen Kurierdienst. Die Konkurrenz auf dem örtlichen Markt wird zunehmend stärker. A muss seine Dienstleistung stellenweise unter der Kostendeckungsgrenze anbieten. Sein Fuhrpark macht einen desolaten Eindruck. A's Unternehmen befindet sich - bildlich gesprochen - auf einem absteigenden Ast. A hat in seiner Familie keinen Nachfolger, von seinen Mitarbeitern ist niemand bereit, den Kurierdienst zu übernehmen. A könnte nun in dieser Situation einen Unternehmensberater engagieren, der ihm ein neues Konzept erstellt, mit dem A wieder nach vorne kommt. A hat für diesen Schritt aber keine Kraft mehr. Er lässt sein Unternehmen weiter verkommen. Ein paar engagierte Mitarbeiter kündigen, neue Leute mag A nicht mehr einstellen. Für einige Aufträge hat er weder Fahrzeuge noch Fahrer. Nach einigen Monaten kann A seinen Zahlungspflichten nicht mehr nachkommen. Irgendwann schuldet er allein der Sozialversicherung einen hohen 5-stelligen Eurobetrag. Die Krankenkasse stellt einen Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Der Insolvenzverwalter kann nichts mehr retten - A's Betrieb wird abgewickelt und geschlossen.

**Untätigkeit** ist in vielen Fällen die falsche unternehmerische Reaktion - rechtlich aber nicht zu beanstanden. Der Arbeitgeber kann **nicht gegen seinen Willen** gezwungen werden, seinen Betrieb weiterzuführen. Er trägt **das unternehmerische Risiko** (s. dazu auch die Stichwörter Betriebsrisiko und Annahmeverzug/Betriebsrisiko ). Es ist daher nicht Sache der Arbeitsgerichte, ihm eine bessere betriebliche oder unternehmerische Organisationsstruktur vorzuschreiben ( BAG, 29.03.2007 - 2 AZR 614/06 ).

Als **Reaktionsmöglichkeiten** auf außer- oder innerbetriebliche Ursachen kommen unter anderem in Betracht:

- Abbau von Überkapazitäten
- Abbau von Überstunden
- Abstecken neuer Betriebsziele
- Abstoßen unrentabler Betriebsteile
- Änderung von Anforderungsprofilen
- Änderung von Betriebsabläufen
- Änderung von Fertigungs- und Produktionsmethoden
- Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens bei Überschuldung
- Ausgliederung von Arbeitsbereichen, Funktionen und/oder Tätigkeiten
- Ausrichtung auf eine andere Zielgruppe
- Ausweitung von Produktionskapazitäten
- Einführung einer effektiveren Kostenkontrolle
- Einführung neuer Fertigungs- und Produktionsmethoden
- Einführung von Kurzarbeit
- Einsatz von Leiharbeitnehmern
- Einschränkung des Betriebs, der Produktion und/oder des Sortiments
- Einstellung neuer Mitarbeiter
- Kooperation mit anderen Betrieben und Unternehmen
- Leistungsverdichtung
- Organisationsentscheidungen
- Rationalisierungsmaßnahmen
- Schließung eines Betriebs oder Betriebsteils
- Schwerpunktverlagerung
- Sortimentserweiterung oder -streckung
- Stellenstreichungen
- Stilllegung einer Abteilung, eines Betriebsteils oder eines ganzen Betriebs
- Übernahme anderer Betriebe oder Betriebsteile
- Umstrukturierung des gesamten Betriebs oder einzelner Betriebsteile
- Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze
- Verdichtung der Arbeitsprozesse
- Vergabe von Aufträgen an freie Mitarbeiter oder Subunternehmer

- Verlagerung der Produktion an einen anderen Standort
- Verschlankung der Führungsstrukturen
- Verschmelzung mit anderen Unternehmen
- Verwertung des Betriebsvermögens zum Erhalt der Arbeitsplätze
- Werbemaßnahmen, mit denen der Absatz angekurbelt werden soll
- Zusammenfassung mehrerer Abteilungen
- Zusammenschluss mit anderen Betrieben und Unternehmen

Die **Reaktion des Arbeitgebers** auf außer- oder innerbetriebliche Ursachen wird sich in der unternehmerischen **Praxis** danach ausrichten, was **betriebswirtschaftlich das Sinnvollste** ist. Der Arbeitgeber trägt als Unternehmer auch das unternehmerische **Risiko für Fehlentscheidungen**. Im Rahmen des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG interessiert nur, ob sich seine unternehmerische Entscheidung auf die vorhandenen Arbeitsplätze auswirkt. Diese **Auswirkung** kann

- positiv,
- negativ oder
- neutral

sein. Für § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG entscheiden **allein die negativen Auswirkungen**. Es muss einen geringeren oder veränderten **Arbeitsbedarf** geben. Die Reaktion des Arbeitgebers muss dazu führen, dass bestehende **Arbeitsplätze**

- **wegfallen** (Beendigungskündigung) oder
- **geändert werden** ( **Änderungskündigung** ).

Eine Arbeitgeberreaktion, die **keine Auswirkung** auf die bestehenden Arbeitsplätze hat, kann trotz des Vorliegens außer- oder innerbetrieblichen Ursachen **keine betriebsbedingte Kündigung** rechtfertigen. Ebenso wenig kommt es auf allgemeine arbeitsmarkt-, beschäftigungs- oder sozialpolitische Gründe an. Die konkreten betrieblichen Verhältnisse entscheiden.

### 3. Die Auswirkung der Arbeitgeberreaktion auf die Arbeitsplätze

§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG sagt, dass die betriebsbedingte Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sein muss, "*die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen*". Die Reaktion des Arbeitgebers auf außer- oder innerbetriebliche Ursachen, die unternehmerische Entscheidung, muss sich daher negativ auf die Arbeitsplätze auswirken. Sie muss dazu führen, dass eine **Weiterbeschäftigung** des zu kündigenden Arbeitnehmers **nicht mehr möglich** ist.

#### **Beispiel:**

Arbeitgeber A gerät in eine unverschuldete Absatzkrise. Statt seine bisherigen Strukturen zu straffen, geht er in die unternehmerische Offensive. A stellt seine Produktion um und fertigt neben den immer schleppender abzusetzenden Gütern eine völlig neue Produktlinie. Das hat zur Folge, dass er nicht nur seinen bisherigen Personalbestand beibehalten kann, sondern sogar neue Mitarbeiter einstellen muss, weil er mit der neuen Produktlinie steigende Umsätze und Gewinne macht. A wollte sich allerdings schon immer von zwei "Low-Performern" trennen und möchte nun die Absatzkrise und die Umstellung seiner Produktion zum Anlass nehmen, die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter M1 und M2 zu kündigen. Das geht nicht. A's unternehmerische Entscheidung Produktionsumstellung wirkt sich nicht negativ, sondern positiv auf die Arbeitsverhältnisse aus. Die Arbeitsplätze von M1 und M2 sind dadurch nicht in Gefahr - zumal der wahre Kündigungsgrund ja auch ganz woanders liegt...

Soweit es die **Auswirkungen** der Arbeitgeberreaktion betrifft, kommt es natürlich immer auf den konkreten **Einzelfall** an.

#### **Beispiel:**

Arbeitgeber A aus dem vorausgehenden Beispiel fährt die Produktlinie xy der Nachfrage entsprechend auf ein Minimum zurück und startet mit der Produktlinie yz neu. Die Mitarbeiter M1 und M2 waren bislang nur mit der Produktlinie xy beschäftigt. Für das Produkt yz fehlt ihnen die Qualifikation und sie sind auch nicht in der Lage, die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten innerhalb einer angemessenen Zeit zu erwerben. Ihr Arbeitsplatz in der xy-Produktion entfällt, in der yz-Produktion sind sie nicht zu gebrauchen. Wenn A nun keine andere Arbeit mehr für sie hat und sie bei der Sozialauswahl nicht geschützt sind, führt die unternehmerische Entscheidung Produktionsumstellung hier - im Gegensatz zum vorausgehenden Beispielfall - doch zum Wegfall von Arbeitsplätzen. Das zeigt deutlich, dass ein und dieselbe Arbeitgeberreaktion unterschiedliche Auswirkungen haben kann.

Die **unternehmerische Entscheidung** des Arbeitgebers muss sich konkret auf die vorhandenen Arbeitsplätze **auswirken**. Tut sie das nicht, kann sie nicht zur Rechtfertigung einer betriebsbedingten Kündigung herangezogen werden.

### **Beispiele:**

- (1) Textilhändler T stellt fest, dass seine Umsätze rückläufig sind und sein Unternehmen immer weniger Gewinn abwirft. T hat keinen Nachfolger für das Geschäft und möchte in vier bis fünf Jahren ohnehin altersbedingt schließen. T trifft die unternehmerische Entscheidung, seine Privatentnahmen zurückzuführen und parallel dazu mit seinem Vermieter über eine Reduzierung der Ladenmiete zu verhandeln. Diese beiden unternehmerischen Entscheidungen wirken sich nicht auf die Arbeitsplätze seiner Mitarbeiter aus. Umsatz- und Gewinnrückgang haben hier keine unternehmerische Entscheidung veranlasst, die zu einer Verringerung des Bedarfs an Arbeitnehmern geführt hat.
- (2) Gastwirt G beschäftigt abends vier Kellner. Seine Gaststätte ist regelmäßig bis 01:00 Uhr nachts geöffnet. In G's Nachbarschaft öffnet ein so genanntes "In-Lokal". Abends kommen immer weniger Gäste zu G. Seine Kellner haben ab 23:00 Uhr kaum noch etwas zu tun. G trifft die unternehmerische Entscheidung, die Zahl seiner Bedienungskräfte an den veränderten Arbeitsanfall anzupassen. Er kommt in Zukunft ab 23:00 Uhr nur noch mit einem Kellner aus. G reagiert auf die Konkurrenz in der Nachbarschaft mit einer unternehmerischen Entscheidung, die sich negativ auf die vorhandenen Arbeitsplätze auswirkt. Für drei Arbeitnehmer besteht ab 23:00 Uhr kein Beschäftigungsbedarf mehr.

Es ist nicht zwingend erforderlich, dass die Umsetzung der unternehmerischen Entscheidung gerade den **Arbeitsplatz des von der Kündigung betroffenen Mitarbeiters** wegfallen lässt. Sie muss sich nur konkret auf **eine Beschäftigungsmöglichkeit** auswirken.

### **Beispiel:**

Bei G im vorausgehenden Beispiel sind vormittags die Serviererinnen S1 und S2 tätig. Beide sind um die Zwanzig und erst eineinhalb Jahre bei G beschäftigt. Die vier Kellner aus der Spät- und Nachtschicht sind über 40 Jahre alt und arbeiten seit 12, 10, 8 und 6 Jahren bei G. G trennt sich vom jüngsten Kellner mit der kürzesten Betriebszugehörigkeit und von S1 und S2. Deren Arbeit werden nun zwei Kellner aus der Spät- und Nachtschicht übernehmen. Obwohl die Arbeitsplätze von S1 und S2 nicht direkt von der rückläufigen Gästefrequenz am Abend und in der Nacht betroffen sind, verlieren sie trotzdem ihren Arbeitsplatz. Die unternehmerische Entscheidung des G, die Zahl der Arbeitsplätze wegen des geringeren Arbeitsvolumens an den veränderten Mitarbeiterbedarf anzupassen, wirkt sich damit auf Arbeitsplätze aus, die erst durch einen weiteren Schritt im Rahmen der Sozialauswahl überflüssig werden.

Die unternehmerische Entscheidung allein führt natürlich auch nicht zum Wegfall von Arbeit und Arbeitsplätzen. Es muss auch eine **Umsetzung der unternehmerischen Entscheidung** erfolgen. Im Ergebnis muss nach Umsetzung der unternehmerischen Entscheidung rechnerisch ein **Überhang an Arbeitsplätzen** entstehen, der dazu führt, dass für einen oder mehrere Arbeitnehmer eben **kein Bedürfnis**

zur **Weiterbeschäftigung** mehr besteht. Die unternehmerische Entscheidung muss bei Ausspruch der Kündigung noch nicht vollzogen sein. Sie muss aber so **greifbare Formen** angenommen haben, dass sie erkennbar zum Verlust der Beschäftigungsmöglichkeit führt oder führen wird. Zudem muss sie ernsthaft und endgültig sein.

#### 4. Rechtsprechungs-ABC

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

##### 4.1 Arbeitszeitgestaltung

Liegt ein nachvollziehbares **Konzept** zur Arbeitszeitgestaltung vor, demzufolge **bestimmten Tätigkeiten bestimmte Arbeitszeiten** zugeordnet sind, ist die dem zu Grunde liegende Entscheidung jedenfalls im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens von den Arbeitsgerichten **hinzunehmen**, wenn sie nicht offenkundig unsachlich, das heißt missbräuchlich ist ( BAG, 07.12.2006 - 2 AZR 748/05 ).

##### 4.2 Begründung

Der Arbeitgeber muss regelmäßig zur organisatorischen **Durchführbarkeit und Nachhaltigkeit der unternehmerischen Entscheidung** etwas sagen, wenn seine unternehmerische Entscheidung nahe an den Kündigungsentschluss herangerückt ist. Der Sinn seines Vortrags liegt darin, einen **Missbrauch des Kündigungsrechts** auszuschließen. Damit soll unter anderem verhindert werden, dass die unternehmerische Entscheidung lediglich als **Vorwand** benutzt wird, um einen Mitarbeiter aus dem Betrieb zu drängen, obwohl Beschäftigungsbedarf und Beschäftigungsmöglichkeit fortbestehen und bloß die arbeitsvertraglichen Inhalte und die gesetzlichen Kündigungsschutzbestimmungen als zu belastend angesehen werden ( BAG, 06.07.2006 - 2 AZR 442/05 ).

##### 4.3 Beweislast

Für eine beschlossene und tatsächlich durchgeführte unternehmerische Entscheidung spricht zunächst die **Vermutung**, dass sie aus sachlichen Gründen erfolgt ist. Das heißt: Rechtsmissbrauch ist die Ausnahme. Im Kündigungsschutzprozess muss daher grundsätzlich der **Arbeitnehmer** die Umstände darlegen und im Streitfall auch beweisen, die die getroffenen innerbetrieblichen **Umstrukturierungen** unsachlich, unvernünftig oder willkürlich machen ( BAG, 18.01.2007 - 2 AZR 796/05 ).

##### 4.4 Entscheidungsspielraum

Der Entscheidungsspielraum des Arbeitgebers umfasst auch die Befugnis, die **Zahl der Arbeitskräfte** festzulegen, mit denen eine Arbeitsaufgabe erledigt werden soll. Der Arbeitgeber kann grundsätzlich sowohl die Menge der zu erledigenden Arbeit - das **Arbeitsvolumen** - als auch die dieser Menge zugeordneten Arbeitnehmerstunden - das **Arbeitskraftvolumen** - und damit auch das Verhältnis beider Größen zueinander bestimmen ( BAG, 22.05.2003 - 2 AZR 326/02 ).

##### 4.5 Freie Mitarbeiter

Der Einsatz freier Mitarbeiter kann unabhängig von einer reinen Kostenrechnung eine **erhöhte Flexibilität** mit sich bringen. Insoweit kann ohne weitere Anhaltspunkte **keine rechtsmissbräuchliche Unternehmerentscheidung** bejaht werden. Bei einer innerbetrieblichen **Umstrukturierungsmaßnahme** muss es im Hinblick auf betriebsbedingte Kündigungen dem Arbeitgeber überlassen bleiben, wie er sein Unternehmensziel möglichst zweckmäßig und kostengünstig am Markt verfolgt ( BAG, 08.11.2007 - 2 AZR 314/06 ).

##### 4.6 Neue Anforderungsprofile

Die Gestaltung des Anforderungsprofils an die zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze unterliegt der nur auf offenbare Unsachlichkeit zu überprüfenden **Unternehmerdisposition des Arbeitgebers**. Soweit für die sachgerechte Erledigung bestimmter Arbeitsaufgaben gewisse persönliche oder sachliche Voraussetzungen

erforderlich sind, kann die unternehmerische Entscheidung, welche **Anforderungen an den Stelleninhaber** zu richten sind, gerichtlich nur auf offenbare Unsachlichkeit hin überprüft werden. Dabei ist die Arbeitgeberentscheidung, bestimmte Tätigkeiten nur von Arbeitnehmern mit bestimmter Qualifikation ausführen zu lassen, von den Gerichten für Arbeitssachen jedenfalls dann zu respektieren, wenn die **Qualifikationsmerkmale** einen nachvollziehbaren Bezug zur Organisation der auszuführenden Arbeit haben ( BAG, 07.07.2005 - 2 AZR 399/04 ).

#### 4.7 Organgesellschaft

Die unternehmerische Entscheidung des Arbeitgebers, einen **Betriebsteil** durch eine noch zu gründende, finanziell, wirtschaftlich und organisatorisch in sein Unternehmen voll eingegliederte Organgesellschaft mit von dieser **neu einzustellenden Arbeitnehmern** weiter betreiben zu lassen, ist **rechtsmissbräuchlich** und stellt kein dringendes betriebliches Erfordernis für eine betriebsbedingte Kündigung im Sinn des § 1 Abs. 2 KSchG dar ( BAG, 29.03.2007 - 2 AZR 614/06 ).

#### 4.8 Reorganisation

Dringende betriebliche Erfordernisse im Sinn des § 1 Abs. 2 KSchG liegen vor, wenn das **Beschäftigungsbedürfnis** für einen Arbeitnehmer entfällt. Das lässt sich unter anderem dann bejahen, wenn der Arbeitgeber seinen Betrieb reorganisiert und eine bisherige Tätigkeit **nach einem neuen Konzept** nicht mehr anfällt. Dabei wird die Umgestaltung als so genannte **freie Unternehmerentscheidung** von den Gerichten für Arbeitssachen nicht darauf überprüft, ob sie organisatorisch oder betriebswirtschaftlich zweckmäßig ist ( BAG, 13.03.2008 - 2 AZR 1037/06 ).

#### 4.9 Stilllegung - 1

Eine Betriebsstilllegung verlangt die **ernstliche und endgültige unternehmerische Entscheidung**, die Betriebs- und Produktionsgemeinschaft zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitern für einen seiner Dauer nach unbestimmten, wirtschaftlich nicht unerheblichen Zeitraum aufzuheben. Eine betriebsbedingte Kündigung wegen einer Betriebsstilllegung ist sozial gerechtfertigt, wenn die auf eine Betriebsstilllegung gerichtete unternehmerische Entscheidung zum **Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung** bereits greifbare Formen angenommen hat und eine vernünftige betriebswirtschaftliche Betrachtung die **Prognose** rechtfertigt, dass der Arbeitnehmer bis zum Auslaufen der Kündigungsfrist entbehrt werden kann ( LAG Hamm, 29.06.2006 - 15 Sa 299/06 ).

#### 4.10 Stilllegung - 2

Ein **dringendes betriebliches Erfordernis** im Sinn des § 1 Abs. 2 KSchG ist auch dann anzunehmen, wenn der Arbeitgeber die unternehmerische Entscheidung getroffen hat, eine **Abteilung** stillzulegen, bestimmte Arbeiten an ein anderes Unternehmen zur selbstständigen Erledigung zu vergeben und/oder an einem bestimmten **Standort** zu konzentrieren ( BAG, 29.03.2007 - 2 AZR 31/06 ).

#### 4.11 Umstrukturierung

Eine unternehmerische Entscheidung zur Umstrukturierung des gesamten Betriebs oder eines oder mehrerer Betriebsteile oder einzelner Arbeitsplätze, von der auch das Anforderungsprofil der im Bereich nach der Umstrukturierung verbleibenden Arbeitsplätze erfasst werden, kann zu einem Wegfall des Beschäftigungsbedürfnisses zu den bisherigen Arbeitsbedingungen führen ( BAG, 29.03.2007 - 2 AZR 103/06 ).

#### 4.12 Unternehmerische Freiheit

Die **Gestaltung seines Betriebs** und die Art und Weise, in der sich der Arbeitgeber wirtschaftlich betätigt, ist Bestandteil der **grundrechtlich geschützten** unternehmerischen Freiheit. Diese unternehmerische Freiheit ergibt sich aus Art. 2 Abs. 1, 12 und 14 GG . Die Gerichte für Arbeitssachen haben daher nur nachzuprüfen, ob die behauptete unternehmerische Entscheidung des Arbeitgebers tatsächlich vorliegt und ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist ( LAG Hamm, 22.02.2006 - 18 Sa 1751/05 ).

#### 4.13 Ursächlichkeit

Die Gerichte für Arbeitssachen dürfen konkret nachprüfen, ob die behauptete **unternehmerische Entscheidung tatsächlich getroffen** wurde. Darüber hinaus können sie nachprüfen, ob sich die unternehmerische Entscheidung betrieblich in der Weise auswirkt, dass der Beschäftigungsbedarf für den gekündigten Arbeitnehmer wegfällt. Dabei muss **kein bestimmter Arbeitsplatz** entfallen sein. Die unternehmerische Entscheidung muss aber ursächlich für den vom Arbeitgeber behaupteten **Wegfall des Beschäftigungsbedürfnisses** sein ( BAG, 06.07.2006 - 2 AZR 442/05 - mit dem Hinweis, dass sich die unternehmerische Entscheidung auf eine nach sachlichen Merkmalen genau zu bestimmende Stelle beziehen muss und der allgemeine Beschluss, Personalkosten zu senken, nicht ausreicht).

#### 4.14 Zusammenhang

Das dringende betriebliche Erfordernis für eine Kündigung entsteht in der Regel nicht unmittelbar und allein durch bestimmte **wirtschaftliche Entwicklungen** - wie beispielsweise einen **Produktionsrückgang**. Das dringende betriebliche Erfordernis entsteht auf Grund einer durch wirtschaftliche und fiskalische Überlegungen veranlassten **unternehmerischen Entscheidung** des Arbeitgebers. Die kann im öffentlichen Dienst zum Beispiel darin liegen, dass in einem Haushaltsplan eine konkrete Stelle gestrichen wird ( BAG, 09.11.2006 - 2 AZR 509/05 ).