



## **Keine betriebsbedingte Kündigung bei kurzfristigem Arbeitsrückgang (BAG v. 23.02.2012 – 2 AZR 548/10)**

### Der Fall

Der schwerbehinderte Arbeitnehmer ist seit langen Jahren beim Arbeitgeber beschäftigt. Der Arbeitgeber strebt einen Personalabbau an. Zu diesem Zweck werden verschiedene Betriebsvereinbarungen geschlossen, in welchen unter anderem die Einführung von Kurzarbeit, eine neue Entgeltstruktur und eine Reduzierung der Arbeitszeit auf 14 Stunden pro Woche vorgesehen ist. Zur Umsetzung werden Änderungsverträge mit den Arbeitnehmern geschlossen. Im Hinblick auf diejenigen Arbeitnehmer, die einen Änderungsvertrag abschließen, verzichtet der Arbeitgeber bis zum Ende der Kurzarbeitsphase auf betriebsbedingte Kündigungen. Der Arbeitnehmer ist nicht bereit, einen Änderungsvertrag abzuschließen. Nach einem weiteren Rückgang der Aufträge, nach Anhörung des Betriebsrats und nach Zustimmung des Integrationsamts, spricht der Arbeitgeber eine Beendigungskündigung aus. Hiergegen wendet sich der Arbeitnehmer mit der Kündigungsschutzklage. Er beruft sich insbesondere darauf, der Produktionsrückgang und die Reduzierung des Arbeitsvolumens seien nicht von Dauer.

### Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hält die ausgesprochene Kündigung für unwirksam. Es führt aus, dass es an einem betrieblichen Erfordernis zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses fehle, wenn außer- oder innerbetriebliche Gründe nicht zu einer dauerhaften Reduzierung des betrieblichen Arbeitskräftebedarfs führen. Das Vorliegen von möglicherweise nur kurzfristigen Produktions- oder Auftragsschwankungen muss ausgeschlossen sein. Vorliegend bestand die Besonderheit, dass im Betrieb Kurzarbeit geleistet wurde. Dies spricht gegen einen dauerhaft gesunkenen Beschäftigungsbedarf. Es handelt sich um ein Indiz, dass vom Arbeitgeber entkräftet werden muss. Des Weiteren ist der Arbeitgeber gehalten, die durch die eingeführte Kurzarbeit eingeräumte Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung zunächst voll auszuschöpfen. Dies war unterblieben. Bereits aus diesem Grund war die Kündigung nicht verhältnismäßig und damit unwirksam.

### Fazit

Es trifft zu, dass Kurzarbeit vom Arbeitgeber üblicherweise eingeführt wird, wenn lediglich ein kurzfristiger, konjunkturell bedingter Auftrags- bzw. Absatzrückgang vorliegt. Wird in einer solchen Situation einzelnen Arbeitnehmern eine betriebsbedingte Beendigungskündigung ausgesprochen, ist es konsequent, besonders kritisch zu hinterfragen, ob das Beschäftigungsbedürfnis tatsächlich dauerhaft entfallen ist.