

## **Die betriebsbedingte Kündigung am Beispiel der behaupteten Betriebsstilllegung**

In der arbeitsrechtlichen Praxis stellt sich für die Betroffenen häufig die Frage, was bei dem Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung wegen angeblicher Betriebsstilllegung zu tun ist. Nicht immer lassen Firmen der Ankündigung einer Betriebsauflösung Taten folgen, sondern nehmen den Betrieb nach kurzer Unterbrechung wieder auf.

Wegen der Klagefrist von drei Wochen ab Zugang der Kündigung kann von der richtigen Einschätzung über die weitere Vorgehensweise der Fortbestand eines Arbeitsverhältnisses abhängen. Es sollten daher bestimmte Voraussetzungen für den Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung bekannt sein. Hierfür sind unter anderem dringende betriebliche Erfordernisse des Betriebes, die zum Wegfall des Arbeitsplatzes des Betroffenen führen, notwendig.

Begrifflich ist unter einer Betriebsstilllegung die Auflösung der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern bestehenden Betriebs- und Produktionsgemeinschaft zu verstehen. Ob eine Betriebsstilllegung oder eine unerhebliche Betriebsunterbrechung vorliegt, deren Überbrückung dem Arbeitgeber zugemutet werden kann, ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nach den konkreten Umständen des Einzelfalles zu beurteilen. Es kommt darauf an, ob der Arbeitgeber seine wirtschaftliche Betätigung in der ernstlichen Absicht einstellt, den bisherigen Betriebszweck dauernd oder für eine ihrer Dauer nach unbestimmte, wirtschaftlich nicht unerhebliche Zeitspanne nicht weiterzuverfolgen. (BAG v. 10.10.1996 - 2 AZR 477/95, AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 81).

Das soll auch bei einer Auflösung der Betriebs- und Produktionsgemeinschaft unter Aufgabe des Betriebszwecks für eine Dauer von mindestens neun Monaten der Fall sein. Im Ergebnis ist für die Abgrenzung zwischen Betriebsstilllegung und nicht kündigungsrelevanter Betriebsunterbrechung also nicht nur auf das zeitliche Moment sondern auch auf das qualitative Moment der wirtschaftlichen Zumutbarkeit für den Betrieb abzustellen.

Entscheidend für die Wirksamkeit der Kündigung im arbeitsgerichtlichen Verfahren ist weiterhin, ob der Betrieb die dringenden betrieblichen Erfordernisse, die zum Wegfall des Arbeitsplatzes geführt haben sollen, ausreichend dargelegt und bewiesen hat. Jeder Arbeitgeber hat also die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen. Hierzu reicht es nicht, pauschal auf die Einstellung der Geschäftstätigkeit oder der Notwendigkeit der "Abwicklung" hinzuweisen; die Rechtsprechung verlangt in diesem Zusammenhang, dass die zur Betriebsstilllegung erforderlichen Maßnahmen zum Zeitpunkt des Kündigungszuganges bereits "greifbare Formen" angenommen haben müssen.

An dieser Hürde der Darlegungs- und Beweislast scheitern nicht wenige Betriebe im arbeitsgerichtlichen Verfahren.

Meines Erachtens nach sollte der Arbeitnehmer, der in der Grauzone einer behaupteten Betriebsauflösung oder Stilllegung eine Kündigung erhält, unverzüglich fachanwaltlichen Rat einholen. In dieser Situation bedarf es der präzisen Aufarbeitung, ob nicht nur eine unschädliche Betriebsunterbrechung vorliegt, dann wäre die Kündigung sozialwidrig und damit unwirksam.