Rechtstipps©

Kündigungsschutz im Arbeitsrecht – eine Rechtsprechungsübersicht

Dr. Brigitte Auweter
Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht

Inhalt

1 **So entschieden die Gerichte bei personenbedingten Kündigungen** 1

2 **So entschieden die Gerichte bei verhaltensbedingten Kündigungen** 6

3 **So entscheiden die Gerichte bei betriebsbedingten Kündigungen** 14

1 So entschieden die Gerichte bei personenbedingten Kündigungen

Kündigungsgrund:	Darauf kommt es an:	Entscheidungen:
Alter	Nur das Alter ist kein Kündigungsgrund. Auch der Anspruch auf eine Altersrente allein rechtfertigt die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht (§ 41 SGB VI).	Bei der betriebsbedingten Kündigung kann der Arbeitgeber bei der Sozialauswahl zur Erhaltung der bestehenden Altersstruktur im Betrieb **Altersgruppen** bilden. Bei einer **Massenkündigung** (§ 17 KSchG) ist dabei regelmäßig vom Vorliegen berechtigter betrieblicher Interessen nach § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG auszugehen (BAG, Urteil vom 18. 3. 2010, 2 AZR 468 / 08, NZA 2010, S. 1059).

Arbeitsverweigerung aus Glaubens- oder Gewissensgründen	Weigert sich ein Arbeitnehmer aus Glaubensgründen, eine vom arbeitsvertraglichen Leistungsspektrum umfasste Arbeitsleistung zu erbringen, kann dies – je nach den Umständen des Einzelfalles – eine ordentliche Kündigung rechtfertigen. Der Arbeitgeber muss allerdings bei der Ausübung seines Weisungsrechts auf einen ihm bekannten Glaubenskonflikt Rücksicht nehmen.	Die Arbeitsverweigerung aus Glaubensgründen kann eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus Gründen in der Person des Arbeitnehmers rechtfertigen, wenn es dem Arbeitgeber nicht ohne größere Schwierigkeiten möglich ist, den Arbeitnehmer anderweitig sinnvoll einzusetzen (BAG, Urteil vom 24. 2. 2011, 2 AZR 636 / 09, NZA 2011, S. 1087). Hier: Ladenhilfe in einem Einzelhandelsgeschäft beruft sich auf ihren muslimischen Glauben, der ihr den Umgang mit alkoholischen Getränken und damit auch das Ein- und Ausräumen von Alkoholika verbietet.
Eignungsmängel / Qualifikation	Der Arbeitnehmer muss in der Lage sein, die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Tätigkeit zu erbringen.	Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage, in **deutscher Sprache** abgefasste Arbeitsanweisungen zu lesen, kann eine ordentliche Kündigung gerechtfertigt sein. Führt der Arbeitgeber beispielsweise aus Gründen der Qualitätssicherung schriftliche Arbeitsanweisungen ein, verfolgt er damit ein legitimes Ziel. Diese Maßnahme stellt keine Diskriminierung wegen der ethischen Herkunft dar. Der Arbeitgeber muss aber insbesondere einem langjährig beschäftigten Mitarbeiter die Gelegenheit geben, sich zu qualifizieren (BAG, Urteil vom 28. 1. 2010, 2 AZR 764 / 08, NZA 2010, S. 625).

	Außerbetriebliche Umstände können Rückschlüsse auf die Eignung oder Zuverlässigkeit des Arbeitnehmers erlauben.	Die nicht durch eine Notlage verursachte **Verschuldung** (z. B. aufgrund häufiger Lohnpfändungen) kann die Eignung eines in einer Vertrauensstellung beschäftigten Arbeitnehmers infrage stellen (z. B. bei einem Außendienstmitarbeiter, nicht aber bei einer Schreibkraft; BAG, Urteil vom 15. 10. 1992, 2 AZR 188 / 92). Hochgradige **Alkoholisierung** im Privatbereich kann für fehlende Zuverlässigkeit bei Berufsfahrzeugführer sprechen und eine Kündigung rechtfertigen (BAG, Urteil vom 4. 6. 1997, 2 AZR 526 / 96, BB 1998 S. 109). Das **aktive Eintreten für eine verfassungsfeindliche Partei** kann die personenbedingte Kündigung eines im öffentlichen Dienst beschäftigten Arbeitnehmers begründen. Das gilt auch, wenn die Partei nicht durch das BVerfG für verfassungswidrig erklärt worden ist (BAG, Urteil vom 12. 5. 2011, 2 AZR 479 / 09).

	Ein personenbezogener Kündigungsgrund liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer die erforderliche Eignung nicht (mehr) besitzt, um zukünftig die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung ganz oder teilweise zu erbringen.	Bei dem vertraglich vorausgesetzten Studentenstatus einer studentischen Hilfskraft an einer Forschungseinrichtung im Sinne des § 57 d Hochschulrahmengesetzes handelt es sich um eine für diese Tätigkeit notwendige und sachlich gerechtfertigte Anforderung. Deshalb kann die **Exmatrikulation einer studentischen Hilfskraft** die Kündigung rechtfertigen (BAG, Urteil vom 18. 9. 2008, 2 AZR 976 / 06, NZA 2009 S. 425). Dagegen liegt kein personenbedingter Kündigungsgrund vor, wenn bei einem im Bodendienst eines Flughafens beschäftigten Studenten aufgrund seiner überlangen Studiendauer die **Sozialversicherungsfreiheit entfällt** (BAG, Urteil vom 18. 1. 2007, 2 AZR 731 / 05, NZA 2007 S. 680).
Verlust der Fahrerlaubnis	Besitzt der Arbeitnehmer vorübergehend keine für die Erbringung der Arbeitsleistung erforderliche Fahrerlaubnis (z. B. als Berufskraftfahrer), kommt eine Kündigung in Betracht, wenn die Überbrückung der Ausfallzeit etwa durch eine anderweitige Beschäftigung nicht zumutbar ist.	BAG, Urteil vom 16. 8. 1990, 2 AZR 182 / 90; n. v.

(altersbedingte) Leistungsminderung	Eine personenbedingte Kündigung wegen Minderleistung kommt in Betracht, wenn die berechtigte Erwartung des Arbeitgebers von der Gleichwertigkeit der beiderseitigen Leistungen in einem Maße unterschritten wird, die das Festhalten am Vertrag unzumutbar macht. Auch hier ist vor einer Kündigung zu prüfen, ob nicht eine zumutbare Beschäftigung zu geänderten Bedingungen, unter Umständen auch mit einer geringeren Vergütung möglich ist.	Eine **erhebliche Minderleistung** hat das BAG zum Beispiel bei der dauerhaften Unterschreitung der unstreitigen Normalleistung um ein Drittel bejaht (BAG, Urteil vom 26. 9. 1991, 2 AZR 132 / 91, NZA 1992 S. 1073). Allerdings muss dem Schutz älterer, langjährig beschäftigter Arbeitnehmer Rechnung getragen werden (BAG, Urteil v. 11. 12. 2003, 2 AZR 667 / 02, NZA 2004 S. 784).
mehrjährige Haftstrafe	Die Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers, die auf einer zu verbüßenden Freiheitsstrafe beruht, kann ein Grund zu einer personenbedingten Kündigung sein. Da der Arbeitgeber aber typischerweise von der Lohnzahlungspflicht befreit ist, hängt es von Art und Umfang der betrieblichen Auswirkungen ab, ob die Inhaftierung geeignet ist, eine Kündigung zu rechtfertigen.	Jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer im Kündigungszeitpunkt noch eine **Freiheitsstrafe von mehr als zwei Jahren** zu verbüßen hat und ein Freigängerstatus oder eine vorzeitige Haftentlassung nicht zu erwarten steht, braucht der Arbeitgeber den Arbeitsplatz nicht frei zu halten. Überbrückungsmaßnahmen sind hier regelmäßig nicht zumutbar (BAG, Urteil vom 24. 3. 2011, 2 AZR 790 / 09, NZA 2011 S. 1084).

2 So entschieden die Gerichte bei verhaltensbedingten Kündigungen

Kündigungsgrund:	Darauf kommt es an:	Entscheidungen:
Alkohol- oder Drogenkonsum Beachten Sie: Bei Alkoholabhängigkeit (Sucht) kann gegebenenfalls krankheitsbedingt gekündigt werden.	Grundsätzlich muss der Alkohol-/ Drogenkonsum die Arbeitsleistung beeinträchtigen.	Bei **besonders verantwortungsvollen Tätigkeiten** (z. B. Chirurg, Pilot, Kraftfahrer) kann schon der einmalige Verstoß auch ohne vorherige Abmahnung die Kündigung rechtfertigen (LAG Nürnberg, Urteil vom 17. 12. 2002, NZA-RR 2003 S. 301); hier: Busfahrer mit 0,46 ‰.
Arbeitsverweigerung und Arbeitsbummelei	Besteht Streit über den Inhalt einer Vertragspflicht, kann der Arbeitnehmer eine gerichtliche Klärung herbeiführen. Verweigert der Arbeitnehmer ohne vorherige gerichtliche Klärung die Arbeit, so geschieht dies »auf eigene Gefahr«. Im Zweifel sollten Sie die angeordnete Arbeit unter Vorbehalt leisten.	Bei einer **beharrlichen Arbeitsverweigerung** kommt sogar eine außerordentliche Kündigung in Betracht (BAG, Urteil v. 21. 11. 1996, 2 AZR 357 / 95, NZA 1997 S. 487).

Außerdienstliches Verhalten	Solange die private Lebensführung sich nicht negativ auf die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis auswirkt, besteht kein Kündigungsgrund. Anders, wenn durch das Verhalten unzumutbare Auswirkungen auf den Betriebsbereich ausgehen.	Ein Angestellter des öffentlichen Dienstes hat sein außerdienstliches Verhalten so einzurichten, dass das Ansehen des **öffentlichen Arbeitgebers nicht beeinträchtigt** wird (BAG, Urteil vom 10. 9. 2009, 2 AZR 257 / 08, 2 AZR 257 / 08, NZA 2010 S. 220). Außerordentliche Kündigung eines Angestellten des öffentlichen Dienstes wegen Volksverhetzung durch **ausländerfeindliche Flugblätter** (BAG, Urteil vom 14. 2. 1996, 2 AZR 274 / 95, NZA 1996 S. 873). **Steuerhinterziehung** in erheblicher Höhe bei einem Angestellten der Finanzverwaltung (BAG, Urteil vom 21. 6. 2001, 2 AZR 325 / 00, NZA 2002 S. 1030). Herabsetzende Äußerungen des Arbeitnehmers über den Arbeitgeber in der Öffentlichkeit (BAG, Urteil vom 17. 2. 2000, 2 AZR 109 / 99; n. v.).
Grobe Beleidigung des Arbeitgebers oder seines Vertreters	Grobe Beleidigungen des Arbeitgebers, seiner Repräsentanten oder von Arbeitskollegen, die nach Form und Inhalt eine **erhebliche Ehrverletzung** bedeuten, können eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Auf die **strafrechtliche Würdigung kommt es nicht an**. Entscheidend ist vielmehr, ob dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses noch zumutbar ist. Von Bedeutung ist hier auch, inwieweit die Beleidigung vom Arbeitgeber provoziert wurde.	Bei der kündigungsrechtlichen Bewertung **verbaler Entgleisungen** ist stets das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung zu berücksichtigen (BVerfG, Urteil vom 29. 7. 2003, 1 BVR 2145 / 02, NJW 2003 S. 3760; BAG, Urteil vom 24. 11. 2005, 2 AZR 584 / 04, NZA 2006 S. 650; BAG, Urteil vom 12. 1. 2006, 2 AZR 21 / 05, NZA 2006 S. 917). **Vertrauliche Äußerungen** zwischen Arbeitskollegen unterfallen dem Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts und begründen nicht ohne Weiteres eine Kündigung (BAG, Urteil vom 10. 12. 2009, 2 AZR 534 / 08, NZA 2010 S. 698).

Pflichtwidrigkeiten bei Krankheit	Krankheit als solche rechtfertigt keine Kündigung. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen (§ 5 EFZG).	Die **Verletzung der Anzeige- und Nachweispflichten** nach dem EFZG oder dem Arbeitsvertrag kann nach Abmahnung eine Kündigung rechtfertigen (LAG Hessen, Urteil vom 13. 7. 1999, ArbuR 2000 S. 75). Die Pflichtverletzung ist **weniger schwerwiegend**, wenn der Arbeitnehmer nur gegen die Verpflichtung zur **Anzeige der Fortdauer** der Arbeitsunfähigkeit verstößt.
	Täuscht der Arbeitnehmer das Vorliegen einer **Arbeitsunfähigkeit vor**, kommt sogar eine außerordentliche Kündigung ohne vorherige Abmahnung in Betracht.	Verrichtet der Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit anderswo vergleichbare Arbeiten wie beim kündigenden Arbeitgeber, ist der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert (BAG, Urteil vom 7. 12. 1995, 2 AZR 849 / 94; n. v.).
	Die **Ankündigung einer zukünftigen, im Zeitpunkt der Ankündigung nicht bestehenden Erkrankung** durch den Arbeitnehmer ist in der Regel ohne Rücksicht auf eine später tatsächlich auftretende Krankheit geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung abzugeben. Dies etwa für den Fall, dass der Arbeitgeber einem unberechtigten Verlangen auf Gewährung von Urlaub nicht entsprechen sollte.	War der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Ankündigung bereits objektiv erkrankt, ohne dies dem Arbeitgeber zu offenbaren, scheidet eine Pflichtverletzung zwar nicht von vornherein aus. Eine mit der Erklärung verbundene Störung des Vertragsverhältnisses wiegt dann aber regelmäßig weniger schwer (BAG, Urteil vom 12. 3. 2009, 2 AZR 251 / 07, NZA 2009 S. 779).

Pflichtwidrigkeiten bei Arbeitszeiterfassung	Eine Pflichtverletzung liegt auch vor, wenn Sie die Arbeitszeit Ihres Kollegen falsch erfassen (z. B. »Mitstempeln« für den vorzeitig nach Hause Gegangenen).	Eine **Gleitzeitmanipulation** kann je nach den Umständen, vor allem wenn der Arbeitnehmer vorsätzlich falsche Zeitangaben auch noch beharrlich leugnet, einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellen (BAG, Urteil vom 24. 11. 2005, 2 AZR 39 / 05, NZA 2006, S. 484). Beginnt und endet nach dem Tarifvertrag die Arbeitszeit »an der Arbeitsstelle«, verstößt der zur manuellen Zeiterfassung verpflichtete Arbeitnehmer gegen seine vertraglichen Pflichten, wenn er die Zeit für die Parkplatzsuche als Arbeitszeit aufschreibt (BAG, Urteil vom 9. 6. 2011, 2 AZR 381 / 10, NZA 2011, 1027).
Nebentätigkeit	Die Ausübung einer Nebentätigkeit ist kein Kündigungsgrund, außer, Sie treten zu Ihrem Arbeitgeber in Wettbewerb. Die Nebentätigkeit darf außerdem nicht zum Verstoß gegen das ArbZG führen (d. h. maximale Arbeitszeit von 48 Stunden / Woche nach § 3 ArbZG).	Eine **Nebentätigkeit** muss dem Arbeitgeber **angezeigt** werden, soweit dadurch dessen Interessen bedroht sind. Dies ist der Fall, wenn die Nebentätigkeit mit der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung nicht vereinbar ist (BAG, Urteil vom 18. 1. 1996, 6 AZR 314 / 95, NZA 1997 S. 41). Die Verletzung dieser Anzeigepflicht kann eine Kündigung rechtfertigen.

Private Internetnutzung	Die **exzessive Nutzung** des Internets während der Arbeitszeit zu privaten Zwecken kann eine schwere Pflichtverletzung des Arbeitsvertrages sein, die den Arbeitgeber ohne vorangegangene Abmahnung zur fristgemäßen Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus verhaltensbedingten Gründen berechtigen kann.	Als kündigungsrelevante Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten bei der **privaten Nutzung des Internets** kommen in Betracht: ▪ der »unbefugte Download« von erheblichen Datenmengen auf betriebliche Datenträger, verbunden mit der Gefahr der Schädigung durch Viren oder der Gefahr der Rufschädigung des Arbeitgebers (z. B. Pornografie; BAG, Urteil vom 27. 4. 2006, 2 AZR 386 / 05, NZA 2006 S. 977), ▪ wenn dem Arbeitgeber zusätzliche Kosten entstehen, ▪ wenn der Arbeitnehmer seiner Arbeitspflicht nicht nachkommt, weil er während der Arbeitszeit surft, spielt etc. (BAG, Urteil vom 7. 7. 2005, 2 AZR 581 / 04, NZA 2006 S. 98; BAG, Urteil vom 31. 5. 2007, 2 AZR 200 / 06, NZA 2007 S. 922).

Schlecht-/ Minderleistung	Fehler bei der Arbeitsausführung können je nach Schwere und Häufigkeit eine Kündigung rechtfertigen. Eine **völlig fehlerfreie Arbeit** kann der Arbeitgeber jedoch **nicht erwarten.** Die ohne Verschulden des Arbeitnehmers bestehende Minderleistung kann einen personenbedingten Kündigungsgrund darstellen.	Sie müssen unter **angemessener Ausschöpfung Ihrer persönlichen Leistungsfähigkeit** arbeiten. Tun Sie das nicht, rechtfertigt dies nach Abmahnung die Kündigung (BAG, Urteil vom 11. 12. 2003, 2 AZR 667 / 02, NZA 2004 S. 784). Die längerfristige deutliche **Überschreitung der durchschnittlichen Fehlerquote** kann je nach Anzahl, Art, Schwere und Folgen ein Anhaltspunkt dafür sein, dass der Arbeitnehmer vorwerfbar seine Pflichten verletzt. Legt der Arbeitgeber dies im Prozess dar, muss der Arbeitnehmer erläutern, warum er trotz erheblich unterdurchschnittlicher Leistungen seine Leistungsfähigkeit ausschöpft (BAG, Urteil vom 17. 1. 2008, 2 AZR 536 / 06, NZA 2008 S. 693).
Sexuelle Belästigung	Die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz stellt eine Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten dar (§§ 3 Abs. 4, 7 Abs. 2 AGG). Sie ist »an sich« ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung. Ist der Arbeitnehmer wegen gleichartiger Pflichtverletzungen schon einmal abgemahnt worden, kann davon ausgegangen werden, dass es zu weiteren Pflichtverletzungen kommen wird. Gleichartige Pflichtverletzungen sind hier sexuelle Belästigungen durch körperliche Berührung und solcher verbaler Art.	Eine **sexuelle Belästigung** liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Für das »Bewirken« genügt der bloße Eintritt der Belästigung; vorsätzliches Verhalten ist nicht erforderlich. Es genügt, wenn die »Unerwünschtheit« objektiv erkennbar ist; ein aktives Verdeutlichen, etwa durch Zurückweisung der Belästigung, ist nicht notwendig (BAG, Urteil vom 9. 6. 2011, 2 AZR 323 / 10, NZA 2011 S. 1342).

Selbstbeurlaubung	Grundsätzlich müssen Sie vor Urlaubsantritt – notfalls durch eine einstweilige Verfügung des Arbeitsgerichts – die Urlaubsgenehmigung des Arbeitgebers einholen.	Eine verhaltensbedingte Kündigung kann jedoch ausnahmsweise ausgeschlossen sein, wenn der Arbeitgeber den Urlaubswunsch des Arbeitnehmers zu Unrecht nicht berücksichtigt hat (BAG, Urteil vom 31. 1. 1996, 2 AZR 282 / 95).
Strafanzeige gegen den Vorgesetzten oder Arbeitgeber (sog. »Whistleblowing«)	Eine Strafanzeige wegen Missständen am Arbeitsplatz kann gerechtfertigt sein, wenn vernünftigerweise nicht erwartet werden kann, dass innerbetriebliche Beschwerden zu einer Unterlassung oder Abhilfe führen. Besteht für die Anzeige dagegen kein Anlass, rechtfertigt dies eine Kündigung. Jeder, der Informationen weitergibt, muss grundsätzlich prüfen, ob sie genau und zuverlässig sind. Bei der Interessenabwägung ist weiter von Bedeutung, ob an der Information ein öffentliches Interesse besteht, aus welchen Gründen sie veröffentlicht wird und welcher Schaden dem Arbeitgeber dadurch entstehen kann.	Wegen der Pflicht des Arbeitnehmers zur **Loyalität und Vertraulichkeit** müssen Informationen zunächst dem Vorgesetzten gegeben werden. Nur wenn das nicht möglich ist, kann der Arbeitnehmer als **letztes Mittel** damit an die **Öffentlichkeit** gehen (EGMR, Urteil vom 21. 7. 2011, 28274 / 08 – Heinisch / Deutschland, NZA 2011 S. 1269; BAG, Urteil vom 3. 7. 2003, 2 AZR 235 / 02, NZA 2004 S. 427).

Strafbare Handlungen	Strafbare Handlungen in Bezug auf die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen (z. B. Diebstahl, Unterschlagung, Veruntreuung, Entgeltfortzahlungsbetrug) rechtfertigen die Kündigung auch ohne Abmahnung.	Ein wichtiger Grund zur Kündigung kann auch vorliegen, wenn es sich um geringwertige Sachen oder Geldbeträge handelt (z. B. Flaschenbons, belegte Brötchen; sog. **»Bagatelldelikte«.**) Das Gesetz kennt aber im Zusammenhang mit strafbaren Handlungen keine absoluten Kündigungsgründe. Ob die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses – zumindest bis zum Ablauf der Kündigungsfrist – im Einzelfall zumutbar ist, ist mittels einer umfassenden Interessenabwägung zu entscheiden (BAG, Urteil vom 10. 6. 2010, 2 AZR 541 / 09, NZA 2010, S. 1227).
Tätlichkeiten gegen Arbeitgeber / Kollegen	Schlägereien im Betrieb muss der Arbeitgeber nicht hinnehmen. Auch ohne Abmahnung kann deshalb in der Regel gekündigt werden. Eine unverschuldete Notwehrlage insbesondere bei fehlender Hilfe durch Kollegen oder Arbeitgeber kann eine Pflichtverletzung allerdings ausschließen.	Schon ein **einmaliger tätlicher Angriff** auf einen Arbeitskollegen kann die Kündigung rechtfertigen. Dabei stellt eine Ohrfeige unzweifelhaft einen tätlichen Angriff dar. Bei Tätlichkeiten unter Arbeitskollegen bedarf es vor Ausspruch einer Kündigung grundsätzlich keiner Abmahnung (BAG, Urteil vom 6. 10. 2005, 2 AZR 280 / 04, NZA 2006 S. 431). **Gravierende Tätlichkeiten gegenüber** einem **Dienstvorgesetzten** muss der Arbeitgeber streng ahnden, wenn er nicht die Autorität des Vorgesetzten völlig untergraben will (BAG, Urteil vom 12. 1. 1995, 2 AZR 456 / 94, ArbuR 1995 S. 194).

3 So entscheiden die Gerichte bei betriebsbedingten Kündigungen

Kündigungsgrund:	Darauf kommt es an:	Entscheidungen:
Betriebsstilllegung	Eine Betriebsstilllegung setzt den ernstlichen und endgültigen Beschluss des Unternehmers voraus, die Betriebs- und Produktionsgemeinschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Dauer oder jedenfalls für einen wirtschaftlich nicht unerheblichen Zeitraum aufzugeben. Die Kündigung kann auch auf eine erst **beabsichtigte Stilllegung** gestützt werden, wenn bei einer vernünftigen betriebswirtschaftlichen Prognose die Beschäftigungsmöglichkeit mit Ablauf der Kündigungsfrist entfällt. Auch hier ist maßgeblicher Zeitpunkt für die Prognose der Zugang der Kündigung. Die spätere tatsächliche Entwicklung lässt jedoch Rückschlüsse auf die Plausibilität der Prognose zu (BAG, Urteil vom 27. 11. 2003, 2 AZR 48 / 03, NZA 2004 S. 477). Eine **beabsichtigte Betriebsstilllegung liegt nicht vor**, wenn der Unternehmer den Betrieb veräußern will. Die Veräußerung allein ist keine Stilllegung, solange die Identität des Betriebes gewahrt bleibt und lediglich ein Inhaberwechsel stattfindet (sog. **Betriebsübergang**).	Eine Stilllegung liegt vor, wenn der Arbeitgeber künftig seine Dienstleistung statt mit Arbeitnehmern nur noch mit Franchisenehmern erbringen will (BAG, Urteil vom 9. 5. 1996, 2 AZR 483 / 95, NZA 1996 S. 1145; vgl. »Outsourcing«). Eine beabsichtigte Betriebsstilllegung liegt vor, wenn der Arbeitgeber sich entschließt, ab sofort keine neuen Aufträge mehr anzunehmen, allen Arbeitnehmern zum nächstzulässigen Zeitpunkt kündigt und zur Abarbeitung der noch vorhandenen Aufträge eigene Arbeitnehmer nur noch während der Kündigungsfrist einsetzt (BAG, Urteil vom, 18. 1. 2001, 2 AZR 514,/99, NZA 2001 S. 719). Solange der Arbeitgeber mit Interessenten über eine Betriebsübernahme verhandelt, ist kein Kündigungsgrund gegeben, selbst wenn er im Falle des Scheiterns der Verhandlungen den Betrieb stilllegen will (BAG, Urteil vom 10. 10. 1996, 2 AZR 477 / 95, NZA 1997 S. 251; BAG, Urteil vom 13. 2. 2008, 2 AZR 543 / 06, NZA 2008 S. 821). Der Arbeitgeber kann nach gescheiterten Verhandlungen zur Betriebsveräußerung im Ganzen aber schon dann kündigen, wenn keine Erfolg versprechenden, greifbaren Anhaltspunkte für die mögliche Veräußerung einzelner Betriebsteile vorliegen (BAG, Urteil vom 16. 5. 2002, 8 AZR 319 / 01, NZA 2003 S. 93). Eine Kündigung durch den Betriebsveräußerer kann berechtigt sein, wenn dem (zukünftigen) Wegfall des Arbeitsplatzes ein Erwerberkonzept zugrunde liegt (BAG, Urteil vom 20. 3. 2002, 8 AZR 97 / 02, NZA 2003 S. 1027).

Rationalisierung	Der Wegfall des Arbeitsplatzes kann auf technischen und organisatorischen Maßnahmen beruhen. Liegt die Unternehmerentscheidung allein darin, den Personalbestand beispielsweise aus Kostengründen zu reduzieren, muss der Arbeitgeber seine Entscheidung hinsichtlich der Durchführbarkeit und der Dauer verdeutlichen.	Eine hinzunehmende Unternehmerentscheidung liegt vor, wenn der Arbeitgeber sich entschließt, auf **Dauer mit weniger Arbeitnehmern** zu arbeiten, sofern das zugleich mit entsprechenden organisatorischen Maßnahmen in Bezug auf die Arbeitsmenge verbunden ist (BAG, Urteil vom 24. 4. 1997, 2 AZR 352 / 96, NZA 1997 S. 1047).
Abbau einer Hierarchieebene		Will der Arbeitgeber eine Hierarchieebene abschaffen und die dem betroffenen Arbeitnehmer bisher zugewiesenen Aufgaben umverteilen, muss er genau erläutern, in welchem Umfang und aufgrund welcher Maßnahmen die Tätigkeiten für den Arbeitnehmer zukünftig entfallen. Er muss die Auswirkungen seiner unternehmerischen Vorgaben auf die zukünftige Arbeitsmenge anhand einer **schlüssigen Prognose** darstellen und angeben, wie die anfallenden Arbeiten vom verbliebenen Personal ohne überobligationsmäßige Leistungen erledigt werden können (BAG, Urteil vom 16. 12. 2010, 2 AZR 770 / 09, NZA 2011 S. 505).

Änderung des Anforderungsprofils		Beruft sich der Arbeitgeber zur Rechtfertigung einer betriebsbedingten Kündigung langjährig beschäftigter Arbeitnehmer auf eine **Neubestimmung des Anforderungsprofils**, muss er darlegen, dass für die Änderung ein betrieblicher Anlass besteht. Hinsichtlich einer zusätzlich geforderten Qualifikation muss er darlegen, dass es sich nicht nur um wünschenswerte Voraussetzungen, sondern um nachvollziehbare, arbeitsplatzbezogene Kriterien für eine Stellenprofilierung handelt (BAG, Urteil vom 7. 7. 2005, 2 AZR 399 / 04, NZA 2006 S. 266; BAG, Urteil vom 10. 7. 2008, 2 AZR 1111 / 06, NZA 2009 S. 312).
Übergang von Arbeitsverhältnis auf ehrenamtliche Tätigkeit		Macht eine Gemeinde von der gesetzlich vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch, das Amt der Gleichstellungsbeauftragten künftig einer **ehrenamtlichen Kraft** zu übertragen, so besteht für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der bisher als hauptberuflich im Arbeitsverhältnis beschäftigten Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig ein dringendes betriebliches Bedürfnis (BAG, Urteil vom 18. 9. 2008, 2 AZR 560 / 08, NZA 2009 S. 142).
Outsourcing	Der Arbeitgeber kann Aufgaben, die er bislang mit eigenen Arbeitnehmern erfüllt hat, an andere Unternehmen vergeben mit der Folge, dass Arbeitsplätze im Betrieb entfallen. Bei derartigen Konstellationen ist jedoch zu prüfen, ob nicht ein Betriebsübergang vorliegt (§ 613 a BGB).	Die Entscheidung des Unternehmers, einen Betriebsteil (hier: Reinigung, Küche und Servierbereich einer Klinik) durch eine noch zu gründende, finanziell, wirtschaftlich und organisatorisch in sein Unternehmen voll eingegliederte Organschaft (§ 2 Abs. 2 Nr. 2 UStG) mit von dieser neu einzustellenden Arbeitnehmern weiter betreiben zu lassen, stellt kein dringendes betriebliches Erfordernis i. S. d. § 1 Abs. 2 KSchG dar, den in diesem Betriebsteil beschäftigten Arbeitnehmern zu kündigen (BAG, Urteil v. 26. 9. 2002, 2 AZR 636 / 01, NZA 2003 S. 549).

Vergabe der Tätigkeit an freie Mitarbeiter	Die Entscheidung des Arbeitgebers, bestimmte Aufgaben künftig nicht mehr durch Arbeitnehmer, sondern durch freie Mitarbeiter ausführen zu lassen, kann als dringendes betriebliches Erfordernis die Kündigung rechtfertigen.	Voraussetzung ist, dass es sich bei den neu einzugehenden Vertragsverhältnissen tatsächlich und nicht nur zum Schein um solche einer freien Mitarbeit handelt (BAG, Urteil vom 13. 3. 2008, 2 AZR 1037 / 06, NZA 2008 S. 878).
Übertragung auf Franchisenehmer		Eine Stilllegung liegt vor, wenn der Arbeitgeber künftig seine Dienstleistung statt mit Arbeitnehmern nur noch mit Franchisenehmern erbringen will (BAG, Urteil vom 9. 5. 1996, 2 AZR 438 / 95, NZA 1996 S. 1145).