

Arbeitsrecht

(Nr. 01/2005)

Betriebsbegriff des Kündigungsschutzgesetzes und Kündigung wegen Minderleistung des Arbeitnehmers

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

1.

Der Begriff des § 23 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) ist nicht mit dem Begriff des Unternehmens gleichzusetzen, sondern entspricht dem allgemeinen Betriebsbegriff, wie er insbesondere das Betriebsverfassungsgesetz prägt.

2.

Der Kündigungsschutz ist in der Regel nicht arbeitgeberübergreifend ausgestaltet. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz besteht nur, wenn zwei oder mehr Unternehmen zur gemeinsamen Führung eines Betriebes rechtlich verbunden sind, so dass der Kern der Arbeitgeberfunktion im sozialen und personellen Bereich von derselben institutionellen Leitung ausgeübt wird.

3.

Das Kündigungsschutzgesetz gilt nur – vorbehaltlich von Sonderregelungen des Gemeinschaftsrechts – für Betriebe auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

4.

Eine Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer wegen Minderleistung kann entweder aus verhaltensbedingten oder aus personenbedingten Gründen gerechtfertigt sein.

5.

Im Prozess hat der Arbeitgeber im Rahmen der abgestuften Darlegungslast zunächst nur die Minderleistung vorzutragen. Danach muss der Arbeitnehmer vortragen, warum er trotz unterdurchschnittlicher Leistungen seine Leistungsfähigkeit ausschöpft bzw. woran die Störung des Leistungsgleichgewichts liegen könnte und ob in Zukunft eine Besserung zu erwarten ist.

Urteil des BAG vom 03. Juni 2004

Aktenzeichen: 2 AZR 386/03

Veröffentlicht: Betriebs-Berater vom 03. Januar 2005

05.01.2005