

KÜNDIGUNGSGRÜNDE

BETRIEBSBEDINGTE KÜNDIGUNG

Stützt ein Arbeitgeber seine Kündigung auf betriebsbedingte Gründe, so sind insbesondere folgende Gründe in Betracht zu ziehen:

1. Betriebsstilllegung

Der allgemeine Kündigungsschutz nach §§ 1 – 14 KSchG hindert den Arbeitgeber nicht daran, seinen Betrieb (z. B. wegen Unrentabilität) ganz oder teilweise stillzulegen. Die Arbeitsgerichte prüfen im Rahmen einer Kündigungsschutzklage eine entsprechende Arbeitgeber-Entscheidung nicht auf ihre Zweckmäßigkeit nach. Nur vorübergehende Einstellungen der Produktion (z. B. infolge des Ausbleibens von Zubehörteilen oder von Rohstoffen) sind lediglich sog.

Betriebsunterbrechungen. Eine Betriebsstilllegung liegt erst dann vor, wenn der Unternehmer ernstlich und endgültig den Entschluss fasst, die Betriebs- und Produktionsgemeinschaft für einen seiner Dauer nach unbestimmten, wirtschaftlich nicht unerheblichen Zeitraum aufzugeben. Die arbeitgeberseitig geplante Betriebsstilllegung ist ein dringendes betriebliches Erfordernis für den Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen, wenn es sich hierbei um eine endgültige, abschließende Planung handelt. Daran fehlt es allerdings, wenn im Zeitpunkt der Kündigung noch über eine Weiterveräußerung des Betriebs oder von Geschäftsanteilen verhandelt wird.

Zeitpunkt einer Kündigung wegen Betriebsstilllegung:

Ein dringendes betriebliches Erfordernis kann erst dann angenommen werden, wenn der auf eine Betriebsstilllegung gerichtete unternehmerische Entschluss zum Zeitpunkt des Kündigungszugangs bereits greifbare/konkrete Formen angenommen hat. Dies ist z. B. dann zu bejahen, wenn der Arbeitgeber die erforderlichen rechtsgeschäftlichen Vereinbarungen (z. B. Kündigung von Miet- oder Pachtverträgen, Verkauf der Produktionsanlagen) bereits getroffen hat. Der Arbeitgeber muss aufgrund der ihm zustehenden unternehmerischen Entscheidungsfreiheit – unter Beachtung der dem Betriebsrat nach §§ 111 ff. BetrVG zustehenden Beteiligungsrechte – den voraussichtlichen Stilllegungstermin bestimmen. Bei einer schrittweisen Stilllegung kann er die von den einzelnen Teilstilllegungen tangierten Arbeitnehmer zu den jeweiligen Teilstilllegungszeitpunkten entlassen. Dabei muss der Arbeitgeber die unterschiedlichen Kündigungsfristen beachten. Die Kündigungen kann er bereits so frühzeitig erklären, dass sie im Zeitpunkt der geplanten Stilllegung oder Teilstilllegung wirksam werden.

Ausschluss der ordentlichen Kündigung per Tarifvertrag

Sollte die ordentliche Kündigung tarifvertraglich ausgeschlossen sein, so kann der Arbeitgeber eine außerordentliche Kündigung aussprechen, sofern keine anderweitige Beschäftigung in einem anderen Betrieb des Unternehmens angeboten werden kann. Bei der zuletzt genannten Fallkonstellation muss der Arbeitgeber die gesetzliche oder tarifvertragliche Kündigungsfrist einhalten, die gelten würde, wenn die ordentliche Kündigung nicht ausgeschlossen wäre.

2. Einschaltung externer Unternehmer (Outsourcing)

Arbeitgeberentscheidungen, Dienstleistungen, die bisher von Arbeitnehmern des Arbeitgebers ausgeführt wurden, künftig von externen Unternehmen oder von den bisherigen Arbeitnehmern als freie Mitarbeiter erbringen zu lassen, fallen unter den Begriff des Outsourcings. Ziel der gerichtlichen Überprüfung einer solchen unternehmerischen Entscheidung ist es nicht, dem Arbeitgeber organisatorische Vorgaben zu machen oder die Stichhaltigkeit der Erwägungen zu prüfen, die ihn zu dem gewählten Konzept bewogen haben. Sie bezweckt ausschließlich die Verhinderung von Missbrauch. Ein solcher kann laut BAG nämlich dann vorliegen, wenn das Konzept des Arbeitgebers alleine darauf ausgerichtet ist, den Arbeitnehmer loszuwerden und dies mit einer unternehmerischen Entscheidung begründet werden soll. Outsourcing-Entscheidungen, die das Arbeitsvolumen und damit auch den Arbeitskräftebedarf reduzieren, können dringende betriebliche Gründe darstellen, die Kündigungen sozial rechtfertigen.

3. Verkaufs-/Absatzschwierigkeiten

Sofern die von einem Betrieb produzierten Waren oder angebotene Dienstleistungen nicht mehr im bisherigen Umfang gefragt sind, führt dies zu Absatzschwierigkeiten. In einem Produktionsbetrieb kann der Unternehmer entscheiden, die betreffenden Waren weiterhin auf Vorrat herzustellen oder die Produktion zu vermindern. In einem reinen Dienstleistungsbetrieb ist eine Vorratsproduktion tatsächlich nicht möglich, sodass sich der dauerhafte Rückgang der Nachfrage unmittelbar auf das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung der betroffenen Arbeitnehmer auswirkt. In einem Produktionsbetrieb bedarf es bei Absatzschwierigkeiten dagegen einer unternehmerischen Entscheidung, die dann zum Wegfall von Arbeitsplätzen führen kann. Bei quantitativ erheblichen Absatzschwierigkeiten von nicht nur vorübergehender Dauer (z. B. von wenigen Tagen oder Wochen) kann der Arbeitgeber dies zum Anlass von betriebsbedingten Kündigungen nehmen. Bei einer nur zeitweisen Verschlechterung der Absatzlage ist dem Arbeitgeber in der Regel die Einführung von Kurzarbeit zumutbar. Kommt

dagegen der Arbeitgeber aufgrund einer an objektive Umstände anknüpfenden Prognose zu dem Ergebnis, dass für manche Arbeitnehmer das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung auf Dauer wegfällt, so bedarf es keiner Einführung von Kurzarbeit; bei einer solchen Konstellation kann der Arbeitgeber betriebsbedingte Kündigungen aussprechen.

4. Betriebsübergang/Betriebsnachfolge

Wegen des Übergangs eines Betriebs oder Betriebsteils darf weder der bisherige Arbeitgeber noch der neue Inhaber kündigen. Das bei einem Betriebsinhaberwechsel zur Geltung kommende Kündigungsverbot ist ein eigenständiger Unwirksamkeitsgrund. So dass sich auch die Arbeitnehmer auf diesen Unwirksamkeitsgrund berufen können, die im Zeitpunkt des Kündigungszugangs noch nicht 6 Monate in dem veräußerten Betrieb oder Betriebsteil beschäftigt gewesen sind. Arbeitnehmer, die in einem Kleinbetrieb mit in der Regel 10 oder weniger Arbeitnehmern beschäftigt werden, können sich ebenfalls auf den eigenständigen Unwirksamkeitsgrund des § 613a BGB berufen.

Das gesetzliche Kündigungsverbot des § 613a BGB berührt nicht das Recht des Arbeitgebers, aus Gründen zu kündigen, die als "dringende betriebliche Erfordernisse" i. S. d. § 1 Abs. 2 KSchG anzusehen sind. Durch einen bevorstehenden Betriebsübergang wird der Veräußerer eines Betriebs oder Betriebsteils nicht daran gehindert, bei Vorliegen von außer- oder innerbetrieblichen Gründen (z. B. Arbeitsmangel, Umsatzrückgang, Gewinnverfall) unternehmerische Entscheidungen zu treffen, die er auch ohne den Betriebsübergang getroffen hätte. Er kann z. B. Rationalisierungsmaßnahmen durchführen, um Verluste zu verringern oder den Gewinn zu erhöhen. Als Grundlage für betriebsbedingte Kündigungen können auch solche Unternehmerentscheidungen herangezogen werden, die der Veräußerer im Interesse des Erwerbers durchführt. Hat der Erwerber beispielsweise die Absicht, eine Reihe von Produkten nicht mehr zu produzieren, so kann der Veräußerer die Stilllegung der betreffende (Betriebs-)Abteilungen beschließen und gegenüber den dadurch tangierten Arbeitnehmern betriebsbedingte Kündigungen aussprechen. Dies setzt allerdings voraus, dass im Zeitpunkt des Kündigungszugangs schon rechtsverbindliche Abmachungen über die Durchführung der im Interesse des Betriebserwerbers liegenden unternehmerischen Entscheidungen getroffen wurden.

Verfügt der Betriebsveräußerer über mehrere Betriebsstätten, so muss er vor Ausspruch von Kündigungen prüfen, ob die Möglichkeit besteht, die betroffenen Arbeitnehmer in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterzubeschäftigen.

Bei der Veräußerung eines Betriebsteils hat der Arbeitgeber ebenfalls zuvor zu ermitteln, ob für die betroffenen Arbeitnehmer in anderen Betriebsteilen geeignete freie Arbeitsplätze vorhanden sind. Ist eine Weiterbeschäftigung nicht möglich, so muss der Veräußerer die Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer nach den 4 sozialen Gesichtspunkten vornehmen. Dabei sind allein die im Betrieb des Veräußerers angestellten Arbeitnehmer, nicht aber die vergleichbaren Arbeitnehmer im Betrieb des Erwerbers in die soziale Auswahl einzubeziehen.

Auch der Veräußerer darf den Betriebsübergang als solchen nicht zum Anlass einer Kündigung nehmen. Hält sich der Erwerber nicht an dieses Verbot, so sind die verbotswidrig erklärten Kündigungen unwirksam. Durch den erfolgten Betriebsübergang wird der Erwerber in seiner unternehmerischen Entscheidungsfreiheit jedoch im Übrigen nicht eingeschränkt. Er kann daher bei Vorliegen von außer- oder innerbetrieblichen Gründen (z. B. Umsatrückgang, Einführung neuer Produktionsmethoden) betriebsbedingte Kündigungen erklären.

5. Organisationsänderung

Dringende betriebliche Gründe für eine Kündigung können auch dann vorliegen, wenn sich der Arbeitgeber zu einer organisatorischen Maßnahme entscheidet, bei deren Umsetzung der Bedarf für die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer ganz oder in der bisherigen Art und Weise wegfällt. Liegt eine derartige unternehmerische Entscheidung vor, darf sie vom Arbeitsgericht nicht hinsichtlich ihrer unternehmerischen sachlichen Rechtfertigung und ihrer Zweckmäßigkeit hin geprüft werden. Das Arbeitsgericht darf lediglich kontrollieren, ob die unternehmerische Entscheidung offensichtlich unsachlich, willkürlich oder unvernünftig ist. Es obliegt der unternehmerischen Entscheidung, ob eine bestimmte Arbeitsmenge nur durch Vollzeit- oder teilweise auch durch Teilzeitbeschäftigte erledigt werden soll. Eine von den Arbeitsgerichten nur beschränkt überprüfbare Unternehmerentscheidung kann auch in der Entscheidung liegen, künftig auf Dauer mit weniger Personal auszukommen. Soweit dadurch bei den verbleibenden Arbeitnehmern eine Leistungsverdichtung eintritt, ist sie vom Arbeitgeber geplant und die dadurch notwendigen Änderungen sind von den Arbeitsgerichten hinzunehmen.

6. Auftragsrückgang und -mangel

Verschlechtert sich die Auftragslage kann dies ebenfalls dazu führen, dass der Bedarf an der Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer wegfällt. Beispielsweise ist dies der Fall, wenn sich die Verschlechterung der Auftragslage auf den Umfang des Arbeitsanfalls dahingehend auswirkt, dass nicht nur zeitweise,

sondern dauerhaft Arbeitsplätze fortfallen. Nicht notwendig ist, dass sich der Auftragsmangel konkret und unmittelbar auf den Arbeitsplatz des gekündigten Arbeitnehmers auswirkt.

Ein dringendes betriebliches Erfordernis für eine ordentliche Kündigung ist schon dann gegeben, wenn die Verschlechterung der Auftragslage zu einem Arbeitsmangel und folglich zu einem Überhang an Arbeitskräften führt. Zur Haltung einer Personalreserve ist der Arbeitgeber aus kündigungsschutzrechtlichen Gründen jedenfalls nicht verpflichtet.

Die Einführung von Kurzarbeit spricht nach dem Bundesarbeitsgericht allerdings indiziert dafür, dass ein Arbeitgeber nur von einem vorübergehenden Arbeitsmangel ausgegangen ist, der eine betriebsbedingte Kündigung nicht rechtfertigen kann. Dieses Indiz kann ein Arbeitgeber aber wieder im Kündigungsschutzprozess durch den Sachvortrag entkräften, dass die Beschäftigungsmöglichkeit für einzelne der von der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer dauerhaft weggefallen ist.

7. Umsatzrückgang

Die Gründe für einen Umsatzrückgang können sowohl im außerbetrieblichen (z. B. Veränderung der Marktsituation) als auch im innerbetrieblichen Bereich (z. B. Verschlechterung der Produktqualität) zu finden sein. Der Arbeitgeber darf einen Umsatzrückgang zum Anlass nehmen, um innerbetriebliche Maßnahmen (z. B. Einführung neuer Produktionsmethoden) in die Wege zu leiten, die ihrerseits dann zum Wegfall von Arbeitsplätzen führen.

Vorsicht:

Ein kurzfristiger oder geringfügiger Umsatzrückgang genügt nicht!

Ein kurzfristiger Umsatzrückgang (z. B. nur von wenigen Tagen oder Wochen) ist nicht als dringendes betriebliches Erfordernis für ordentliche Kündigungen anzusehen. Dies gilt auch im Falle eines nur geringfügigen Umsatzrückgangs.

Ein erheblicher Umsatzrückgang von nicht nur vorübergehender Dauer berechtigt den Arbeitgeber zum Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen. Bewirkt ein dauerhafter Umsatzrückgang unmittelbar die Verringerung einer bestimmten Arbeitsmenge, so kann der Arbeitgeber die Kündigung eines Arbeitnehmers darauf stützen, durch den Umsatzrückgang sei ein dringendes betriebliches Erfordernis zur Entlassung eines Arbeitnehmers aufgetreten. Soweit Umfang und Auswirkung des Umsatzrückganges streitig sind, hat das Gericht zu prüfen, ob ein dauerhafter

Umsatzrückgang vorliegt und in welchem Ausmaß dieser tatsächlich die Arbeitsmenge bestimmter Arbeitnehmer reduziert.

8. Betriebseinschränkung

Für eine Einschränkung des Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen können zahlreiche außer- oder innerbetriebliche Gründe ursächlich sein (z. B. Umsatzrückgang, Gewinnverfall, Überalterung der Produktionsanlagen, Sitzverlegung). Bei Vorliegen der in den §§ 111 ff. BetrVG enthaltenen Voraussetzungen sind Betriebseinschränkungen sozialplanpflichtig. Als dringende betriebliche Erfordernisse für ordentliche Kündigungen gelten Betriebseinschränkungen dann, wenn durch sie der Bedarf für die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers oder mehrerer Arbeitnehmer wegfällt. Verfügt das Unternehmen über mehrere inländische Betriebsstätten, so hat der Arbeitgeber vor Ausspruch von Kündigungen zu prüfen, ob eine Weiterbeschäftigung der zu kündigenden Arbeitnehmer auf freien Arbeitsplätzen in einem anderen Betrieb des Unternehmens möglich und zumutbar ist.

9. Gewinnverfall

Es gibt zahlreiche Umstände, die dazu führen können, dass ein Unternehmen Minus macht. Um wieder Gewinne zu erwirtschaften, kann der Arbeitgeber unternehmerische Entscheidungen treffen, die ihrerseits dazu führen, dass der Bedarf für eine Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer entfällt. Kündigungsschutzrechtlich ist es irrelevant, ob die Ursachen für den Gewinnverfall in der außerbetrieblichen (z. B. Änderung der Marktstruktur) oder in der innerbetrieblichen Sphäre (z. B. technisch überholte Fabrikationsmethoden) zu finden sind. Die Arbeitsgerichte prüfen die unternehmerischen Entscheidungen, die darauf abzielen, die Rentabilität eines Unternehmens zu erhöhen, nicht auf ihre Zweckmäßigkeit. Die zur Bekämpfung und Überwindung eines Gewinnverfalls ergriffenen unternehmerischen Maßnahmen (z. B. Einführung neuer Fabrikationsmethoden oder Änderungen der Organisationsstrukturen) stellen grundsätzlich ein dringendes betriebliches Erfordernis für betriebsbedingte Kündigungen dar.

10. Schichtbetrieb

Wird die Umstellung eines Einschichtsystems auf ein Zweischichtsystem oder auch auf ein Dreischichtsystem unternehmerisch entschieden, so ist diese Entscheidung ausschließlich auf Missbrauch hin überprüfbar. Die Änderung des Schichtsystems kann daher eine Änderungskündigung zur Durchsetzung des Schichtsystems sozial rechtfertigen.

11. Insolvenzverfahren

Auch zur Abwendung eines Insolvenzverfahrens darf der Arbeitgeber die entsprechenden unternehmerischen Entscheidungen treffen, die ihrerseits einen Überhang an Arbeitskräften zur Folge haben können. Um eine drohende Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung zu vermeiden, kann der Arbeitgeber Maßnahmen ergreifen, die zum Wegfall von Arbeitsplätzen führen (z. B. Aufgabe eines unrentablen Fertigungszweigs). Die zu diesem Zweck ausgesprochenen ordentlichen Kündigungen sind in der Regel durch dringende betriebliche Erfordernisse i.S.d. § 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG sozial gerechtfertigt. Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens steht allein dem Insolvenzverwalter das Recht zur Kündigung zu. Die Eröffnung des Insolvenzverfahrens ist grundsätzlich nicht als Grund für eine außerordentliche Kündigung anzusehen.

Kündigungsrecht des Insolvenzverwalters

Nach § 113 der Insolvenzordnung (InsO) kann der Insolvenzverwalter eine ordentliche Kündigung mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende aussprechen, auch wenn eine längere Kündigungsfrist vereinbart oder wenn das Recht zur ordentlichen Kündigung ausgeschlossen war. Das Recht zur ordentlichen Kündigung mit einer Frist von 3 Monaten steht dem Insolvenzverwalter damit auch dann zu, wenn aufgrund einer tariflichen oder vertraglichen Vereinbarung das Recht zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen war. Trotz dieser Sonderregelung gilt auch in der Insolvenz der allgemeine und besondere Kündigungsschutz mit der Folge, dass Kündigungen sozial gerechtfertigt sein müssen und vor allem dringende betriebliche Gründe erforderlich sind. Verursacht die Insolvenz eine Betriebsstilllegung, so sind die vom Insolvenzverwalter ausgesprochenen Kündigungen durch das Vorliegen von dringenden betrieblichen Erfordernissen sozial gerechtfertigt. Kündigt der Insolvenzverwalter aus betriebsbedingten Gründen (z. B. wegen einer Teilstilllegung) nur einem bestimmten Teil der Arbeitnehmer, hat er die Pflicht, die soziale Auswahl zu beachten. § 125 InsO enthält eine Sonderregelung für Betriebsänderungen. Nach dieser Vorschrift wird vermutet, dass Kündigungen gegenüber Arbeitnehmern, die in einem aufgrund einer geplanten Betriebsänderung zwischen Insolvenzverwalter und Betriebsrat vereinbarten Interessenausgleich namentlich bezeichnet sind, durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sind. Darüber hinaus kann die Sozialauswahl der namentlich aufgeführten Arbeitnehmer von den Arbeitsgerichten nur auf grobe Fehler überprüft werden.

12. Personaleinsparung

Nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann eine Unternehmerentscheidung darin bestehen, die Stärke der Belegschaft, mit der das Betriebsziel erreicht werden soll, zu bestimmen und über die Kapazität an Arbeitskräften zu entscheiden. Die Unternehmensentscheidung, künftig auf Dauer mit weniger Personal zu arbeiten ist eine von den Arbeitsgerichten nur beschränkt überprüfbare Entscheidung. Eine solche Arbeitgeberentscheidung kann nach dem Bundesarbeitsgericht betriebsbedingte Kündigungen sozial rechtfertigen. Der alleinige Kündigungswille des Arbeitgebers ist allerdings kein Grund, der eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen kann. Vielmehr bedarf es dafür eines Grundes außerhalb der Kündigung selbst, also eines Grundes, der dem Kündigungsentschluss seinerseits zugrunde liegt. Dass die Aufgaben des gekündigten Arbeitnehmers nicht entfallen, steht einer Kündigung im Grundsatz jedoch nicht entgegen. Dem Arbeitgeber ist es kündigungsschutzrechtlich nicht verwehrt, die Tätigkeiten des bisherigen Arbeitnehmers künftig freien Mitarbeitern oder Mitgliedern seiner Vertretungsorgane, die keine Arbeitnehmer sind (z. B. Geschäftsführern), zu übertragen. Eine Austauschkündigung ist allerdings regelmäßig unwirksam. Ein solche liegt vor, wenn die Aufgaben auf einen anderen Arbeitnehmer in gleicher Funktion übertragen werden und für diesen eine überobligatorische Mehrbelastung darstellen.

13. Samstagsarbeit

Der Unternehmer kann grundsätzlich selbst entscheiden, wie er die Kapazitäten verteilt und die Arbeitszeiten in seinem Betrieb festlegt. Auch die Einführung von Samstagsarbeit stellt daher eine nur auf Missbrauch überprüfbare Unternehmerentscheidung dar, die die Änderung der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern, die bisher an Samstagen nicht arbeiteten, sozial rechtfertigen kann.

14. Rationalisierungsmaßnahmen

Außerbetriebliche Gründe (wie z.B. Fortschritt der technologischen Entwicklung, Veränderung der Marktstruktur, Entwicklung neuer Fabrikations- oder Arbeitsmethoden) können den Arbeitgeber dazu motivieren, organisatorische oder technische Rationalisierungsmaßnahmen zu ergreifen. Die Arbeitsgerichte dürfen Rationalisierungsmaßnahmen nicht auf ihre Notwendigkeit oder Zweckmäßigkeit hin prüfen. Es findet lediglich eine gerichtliche Missbrauchs- und Willkürkontrolle statt.

Sofern Rationalisierungsmaßnahmen dazu führen, dass für einen oder mehrere Arbeitnehmer das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung entfällt, so stellt dies

grundsätzlich ein dringendes betriebliches Erfordernis für ordentliche Kündigungen dar. Dabei hat der Arbeitgeber vorab zu prüfen, ob eine anderweitige Beschäftigung auf freien Arbeitsplätzen im Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens möglich ist.

Der Arbeitgeber kann auch statt einer Beendigungskündigung Änderungskündigungen zur Reduzierung der Ganztagesstellen auf Halbtagsbeschäftigungen bei Wegfall eines Arbeitsplatzes aussprechen, wenn diese Änderung auf einer vernünftigen unternehmerischen Organisationsentscheidung basiert.

In einzelnen Wirtschaftsbereichen (wie in der Metallindustrie) gibt es tarifvertragliche Rationalisierungsschutzabkommen, die den Arbeitnehmern gegenüber dem gesetzlichen Kündigungsschutz günstigere Rechtspositionen einräumen. Soweit in derartigen Rationalisierungsschutzabkommen z. B. die ordentliche Kündigung gegenüber älteren Arbeitnehmern mit langer Betriebszugehörigkeit ausgeschlossen ist, scheidet eine betriebsbedingte Kündigung gegenüber tarifgebundenen Arbeitnehmern aus. Der allgemeine Kündigungsschutz kann durch tarifvertragliche Kündigungsschutzabkommen nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer abbedungen werden. Die Arbeitnehmer sind daher berechtigt, bei rationalisierungsbedingten Kündigungen den allgemeinen Kündigungsschutz in Anspruch zu nehmen und sich darüber hinaus auf die Rechte in einem tarifvertraglichen Rationalisierungsschutzabkommen zu berufen. Eine Verdoppelung von tarifvertraglichen und gesetzlichen Abfindungsansprüchen findet jedoch nicht statt. Ist die tarifvertragliche Abfindung höher als die gesetzliche Abfindung, so ist die gesetzliche Abfindung auf die tarifvertragliche Abfindung anzurechnen.