

Betriebsbedingte Kündigung bei Streichung einer Hierarchieebene

Besteht die zur Kündigung führende Unternehmerentscheidung im Abbau einer Hierarchieebene, ist im Kündigungsschutzprozess die Konkretisierung dieser Entscheidung erforderlich, um die Überprüfung ihrer offensichtlichen Unsachlichkeit bzw. Willkür und des tatsächlichen Wegfalls des Arbeitsplatzes zu ermöglichen.

BAG, Urt. v. 10.10.2002 – 2 AZR 598/01 (LAG Hamm)
KSchG §§ 1 Abs. 2, 14 Abs. 2

Das Problem: Welche Voraussetzungen sind an die betriebsbedingte Kündigung bei Wegfall einer Hierarchieebene zu stellen?

Entscheidung des Gerichts: Führt eine unternehmerische Entscheidung zur Streichung einer Hierarchieebene, kann dies das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung eines auf dieser Hierarchiestufe angestellten Arbeitnehmers entfallen lassen und damit einen betriebsbedingten Kündigungsgrund i. S. d. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG darstellen. Eine solche Entscheidung unterliegt der Missbrauchskontrolle der Arbeitsgerichte und kann von ihnen deshalb auf offensichtliche Unvernunft oder Willkür und ihre tatsächlich Ursächlichkeit für den vom Arbeitgeber geltend gemachten Beschäftigungswegfall überprüft werden.

Um die Missbrauchskontrolle zu ermöglichen, ist im Kündigungsschutzverfahren eine inhaltliche Konkretisierung der Unternehmerentscheidung erforderlich, wenn sich die unternehmerische Entscheidung auf den Abbau der Hierarchieebene verbunden mit einer Neuverteilung der dieser Hierarchieebene bislang zugeordneten Aufgaben auf andere Arbeitnehmer beschränkt.

Hierzu muss der Arbeitgeber zum einen darlegen, in welchem Umfang die bisher von dem betroffenen Arbeitnehmer ausgeübten Tätigkeiten zukünftig im Vergleich zum bisherigen Zustand entfallen. Zum anderen ist die zukünftige Entwicklung der Arbeitsmenge anhand einer näher konkretisierten Prognose darzustellen. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber anzugeben, wie die künftig noch anfallenden Arbeiten von den verbliebenen Mitarbeitern ohne überobligatorische Leistungen erledigt werden können.

Die Streichung einer Hierarchieebene kann eine Kündigung nicht rechtfertigen, wenn ein Arbeitnehmer dieser nur formal nach den Bestimmungen seines Arbeitsvertrages oder nach betriebsinternen Organigrammen zugeordnet war, seine tatsächlichen Aufgaben jedoch denjenigen anderer Arbeitnehmer entsprechen, die von der Streichung der Hierarchieebene nicht betroffen sind. Sind nach dem Arbeitsvertrag des betroffenen Arbeitnehmers gerade die mit der Hierarchieebene verbundenen Leitungsfunktionen geschuldet, kann eine Anpassung des Vertrags gerechtfertigt sein, nicht jedoch eine Beendigungskündigung.

Konsequenzen für die Praxis: Das Urteil macht durch die Bestätigung der bisherigen Rechtsprechung noch einmal deutlich, dass der pauschale Hinweis auf die Streichung einer Hierarchieebene keine ausreichende Begründung für eine betriebsbedingte Kündigung darstellt.

Beraterhinweis: Da der bloße Hinweis auf den Wegfall einer Hierarchieebene die Kündigung nicht rechtfertigen kann, sollte bereits bei der Ausgestaltung und Dokumentation der zu Kündigungen führenden Unternehmerentscheidung

darauf geachtet werden, dass diese sich auch auf die künftige konkrete Verteilung der verbleibenden Aufgaben bezieht.

RAin Dr. Cornelia Marquardt, Norton Rose Vieregge, München