

Wegfall einer Hierarchieebene rechtfertigt keine betriebsbedingte Kündigung

„Ihr Arbeitsplatz ist weggefallen, wir müssen Ihnen leider kündigen“. Solche Aussagen hört niemand gern. Erstaunlich viele Menschen akzeptieren dann aber ihr Schicksal, ohne zu hinterfragen, ob auch alles seine Richtigkeit hat.

Betriebsbedingte Kündigungen gehören in der Praxis für Arbeitgeber zu den schwierigsten Kündigungen. Vor Gericht erweisen sie sich häufig als unwirksam mit der Folge, dass der Kläger einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung auf seinem alten Arbeitsplatz hat. Weil das eigentlich keiner möchte, einigt man sich dann in der Regel auf eine Abfindung.

Bei einer betriebsbedingten Kündigung muss der Arbeitgeber vor Gericht nachvollziehbar erklären, dass die bisherigen Tätigkeiten des Mitarbeiters endgültig weggefallen sind. Darüber hinaus darf es im ganzen Unternehmen auch keine zumutbaren Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten geben. Schließlich muss eine Sozialauswahl zwischen allen vergleichbaren Mitarbeitern durchgeführt werden. Der nach Alter, Betriebszugehörigkeit und Unterhaltsverpflichtungen am wenigsten Schutzwürdige muss gehen. Die Kündigung muss also immer die letzte aller Möglichkeiten sein.

In dieser Situation machen es sich viele Unternehmen einfach und berufen sich auf eine Umstrukturierung. Hierbei beliebt ist der Abbau einer bestimmten Hierarchieebene als betriebsbedingter Kündigungsgrund.

So einfach ist es aber nicht. Die Streichung einer Ebene oder einer Abteilung aus dem Organigramm bedeutet noch lange nicht, dass eine betriebsbedingte Kündigung wirksam ist. Entscheidend ist, ob die bisherigen Tätigkeiten der Mitarbeiter endgültig weggefallen. Solange es die Tätigkeiten noch gibt bzw. diese nur auf andere Kollegen umverteilt werden, ist auch keine Kündigung gerechtfertigt.

Die Gerichte legen die Hürden für Arbeitgeber an dieser Stelle sehr hoch. Es reicht nicht aus, einfach ein neues Organigramm vorzulegen, vielmehr muss detailliert erklärt werden, wie die bisherige Arbeit umverteilt wird.

Das hat zuletzt das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seiner Entscheidung vom 24.05.2012 - Az.: 2 AZR 124/11 - klargestellt. In dem Fall ging es um den angeblichen Wegfall eines Arbeitsplatzes nach Streichung einer Hierarchieebene.

Die Richter stellten klar, dass der Arbeitgeber in einem solchen Fall die Umverteilung der bisherigen Aufgaben des betroffenen Mitarbeiters genau darlegen muss. Er muss erklären, in welchem Umfang und aufgrund welcher Maßnahmen die bisherigen Aufgaben wirklich entfallen und eine nachvollziehbare Prognose darüber erstellen, wie die anfallenden Arbeiten vom verbliebenen Personal ohne überobligatorische Leistungen miterledigt werden können.

Der Arbeitgeber muss dem Gericht also plausibel machen, wie sich das Arbeitsvolumen zukünftig verteilt, insbesondere die Auswirkungen seiner unternehmerischen Vorgaben und Planungen. Vor allem muss er erklären, dass es bei den verbliebenen Mitarbeitern Freiräume zur Übernahme zusätzlicher Aufgaben gibt.

In der Praxis geht das in den meisten Fällen schief. Dennoch akzeptieren viele Menschen in einer solchen Situation eine Kündigung oder einen Aufhebungsvertrag obwohl sie eigentlich gute Chancen hatten. Deshalb sollte man sich auf jeden Fall anwaltlichen Rat einholen.



Martin Müller
Fachanwalt für Arbeitsrecht