

Das BUNDESARBEITSGERICHT stärkt mit Urteil vom 16.12.2010, 2 AZR 770/09 den Kündigungsschutz beim Abbau einer Hierarchieebene:

Im konkreten Fall hatte der Arbeitgeber vorgetragen, die Stelle des Klägers als Hauswirtschaftsleiter zu streichen und dessen Arbeit umzuverteilen.

Das Streichen einer Hierarchieebene ist ein häufiger Kündigungsgrund. Der Arbeitgeber darf sich jedoch nicht einfach darauf berufen, die Arbeit sei umverteilt worden und auflisten, auf wen er die Arbeit umverteilt haben will.

Eine solche Begründung genügt nicht.

Der Arbeitgeber muss vielmehr exakt darlegen, auf wen er welche konkrete Arbeit überträgt. Dazu gehört auch, dass er vorträgt, welche Auslastung jeder einzelne Mitarbeiter, auf den er Arbeiten überträgt, hat und wie jeder dieser Mitarbeiter die neu hinzu kommende Arbeit bewältigen kann. Es wird also im Ergebnis die konkrete Auslastungsquote jedes Mitarbeiters analysiert, auf den Tätigkeiten des Gekündigten übertragen werden.

Wenn die betroffenen Mitarbeiter ohne die neu hinzu kommende Tätigkeit voll ausgelastet waren, wird der Arbeitgeber oftmals nicht darlegen können, dass die Tätigkeit des Gekündigten wirklich umverteilt werden kann. Ist die Tätigkeit somit im Ergebnis noch vorhanden und kann nicht von anderen Mitarbeitern übernommen werden, ist der Arbeitsplatz im kündigungsrechtlichen Sinne nicht weggefallen, so dass die Kündigung rechtsunwirksam ist und das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst hat. Hat der Gekündigte z.B. 176 Stunden im Monat gearbeitet, so muss der Arbeitgeber darlegen und beweisen, welche Tätigkeiten der Gekündigte in welchem Zeitumfang ausgeübt hat und wie diese Tätigkeiten und der damit verbundene Zeitumfang auf wen genau umverteilt werden soll. Eine Kündigung geht bei dieser Konstellation nur durch, wenn der Arbeitgeber die Tätigkeit so umverteilen kann, dass vorhandene Arbeitszeitkapazitäten, die er genau darlegen muss, ausgefüllt werden. Ohne freie Arbeitszeitkapazitäten kann es keine Umverteilung und somit keine rechtmäßige Kündigung geben.

Dieser Beitrag stellt lediglich eine allgemeine Information und keine Rechtsberatung dar und ersetzt keinesfalls eine rechtliche Prüfung in jedem Einzelfall.