

## Kündigung bei Abbau einer Hierarchieebene

Lästige Führungskräfte versuchen Arbeitgeber oftmals durch Abbau einer Hierarchieebene los zu werden. Bisher konnten sich Arbeitgeber relativ leicht von Führungskräften trennen, wenn sie die Hierarchieebene einfach wegrationalisiert haben.

Dem hat jetzt das BAG mit seiner Entscheidung vom 16.12.2010 – 2 AZR 770/09, NZA 2011, 205, ZAP Nr. 1 vom 29.12.2011 Fach 17 R, S. 654, einen Riegel vorgeschoben.

Besteht die unternehmerische Entscheidung im Abbau einer Hierarchieebene, so kann sich der Arbeitgeber nicht einfach darauf hinausreden, die Ebene sei weggefallen, die Aufgaben würden umverteilt. Der Arbeitgeber muss darlegen, dass der Beschäftigungsbedarf tatsächlich weggefallen ist. Hierzu muss er konkret schildern, weshalb seine Maßnahme weder offensichtlich unsachlich oder willkürlich ist. Er muss schildern, ob und welche Arbeiten komplett wegfallen und welche Arbeiten nicht wegfallen und wie diese noch vorhandenen Aufgaben organisatorisch umverteilt werden. Es genügt nicht zu erklären, dass jetzt ein oder mehrere andere Arbeitnehmer die Tätigkeit nebenbei mitmachen, sondern er muss konkret darlegen, dass diese Arbeitnehmer, die die zusätzlichen Aufgaben übernehmen sollen, tatsächlich entsprechende Arbeitszeitkapazitäten haben. Den Arbeitnehmern darf hierzu keine überobligatorische Leistung abverlangt werden. Sind also die Arbeitnehmer, die zusätzliche Arbeiten übernehmen sollen, ausgelastet, so ist die unternehmerische Entscheidung zum Abbau einer Hierarchieebene offenkundig unsachlich oder willkürlich, weil eben die Stelle objektiv nicht weggefallen ist.

Der Arbeitgeber muss, wenn er eine solche Entscheidung trifft, auf detaillierte Stellenbeschreibungen und sorgfältige Zeiterfassungssysteme zurückgreifen, die belegen, dass die erforderlichen Arbeitszeitkapazitäten bei anderen Mitarbeitern vorhanden sind und auch von diesen aufgrund fachlicher Qualifikation und Arbeitsvertrag tatsächlich und nicht überobligatorisch ausgeführt werden können.

Dieser Beitrag stellt keine Rechtsberatung im Einzelfalle dar, sondern lediglich eine allgemeine, unverbindliche Rechtsinformation, für die keine Haftung übernommen wird und die keine anwaltliche Beratung im Einzelfall ersetzt.