

Streichung einer Hierarchieebene

(mit Urteilsanmerkung Rechtsanwalt Wolfgang Steen, Arbeitsrecht im Betrieb Heft 5 / 2004, Seite 319 bis 320)

Leitsätze:

1. Die Streichung einer Hierarchieebene ist für sich noch keine, die Gerichte bindende unternehmerische Entscheidung.
2. Es muss stets geprüft werden, ob der Arbeitsplatz des betroffenen Arbeitnehmers tatsächlich weggefallen ist und die Entscheidung nicht offensichtlich unsachlich oder willkürlich ist.
3. Kann die anfallende Arbeit vom verbleibenden Personal nur mit „überobligatorischen“ Leistungen erledigt werden, spricht dies gegen einen Wegfall des Arbeitsplatzes.
4. Die Pflicht des Arbeitgebers zum Angebot der Weiterbeschäftigung besteht erst recht, wenn die Beschäftigungsmöglichkeit auf dem bisherigen Arbeitsplatz, wenn auch mit Modifikationen, besteht.
5. Die „Personalkompetenz“ eines leitenden Angestellten muss einen wesentlichen Teil der ausgeübten Tätigkeit ausmachen. Sie darf nicht nur „auf dem Papier“ stehen.

§§ 1 Abs. 2, 14 Abs. 2 KSchG

Bundesarbeitsgericht vom 10. Okt. 2002 – 2 AZR 598/01 –

Sachverhalt:

Der Kläger, Leiter der Planungsabteilung, wehrt sich gegen eine betriebsbedingte Kündigung. Der Beklagte behauptete, sein Architekturbüro neu organisiert und an geänderte Umsatzerwartungen angepasst zu haben („Bürostruktur 2000“). Dadurch seien in Zukunft nur noch 20 Arbeitnehmer erforderlich, zu denen der Kläger nicht gehöre.

Außerdem wolle er als Inhaber seine Tätigkeit mit dem 65. Lebensjahr (im Jahre 2006) beenden und jetzt aus gesundheitlichen Gründen seine Arbeitszeit auf 60 Stunden reduzieren.

Die Positionen „Leiter der Planungsabteilung“ und „Stellvertretung des Inhabers“ seien gestrichen worden. Ohnehin habe der Kläger zu 97 % seiner Arbeitszeit Projekte von Kunden bearbeitet, von denen keine Neuaufträge zu erwarten seien.

Die verbleibenden Aufgaben des Klägers (z.B. Pflege und Ergänzungen der CAD-Anlage) könnten durch andere Mitarbeiter oder den beklagten Inhaber selbst erledigt werden, ohne dass Überstunden anfielen.

Das Landesarbeitsgericht Hamm hielt die Kündigung für gerechtfertigt, weil insgesamt zwei Hierarchieebenen – die Stellvertretung

und die Leitung der Planungsabteilung – eingespart worden seien und der Kläger als leitender Angestellter einzuordnen gewesen sei.

Das Bundesarbeitsgericht hob die Entscheidung auf und stellte die Unwirksamkeit der Kündigung fest.

Aus den Gründen:

C.I.) Das BAG stellt zunächst fest, dass eine unternehmerische Entscheidung zur Umstrukturierung nur einer Missbrauchskontrolle unterliegt.

Laufe aber diese Entscheidung letztlich auf den Abbau einer Hierarchieebene hinaus, verbunden mit der Neuverteilung der bisherigen Aufgaben, bedarf die Entscheidung der Konkretisierung, damit geprüft werden kann, ob der Arbeitsplatz auch tatsächlich weggefallen ist.¹

Insbesondere muss der Arbeitgeber darlegen, in welchem Umfang die bisher vom Arbeitnehmer ausgeübten Tätigkeiten künftig – im Vergleich zum bisherigen Zustand – entfallen. Zusätzlich muss die zukünftige Entwicklung der Arbeitsmenge anhand einer näher konkretisierten Prognose dargestellt und angegeben werden, wie die anfallenden Arbeiten vom verbleibenden Personal ohne überobligatorische Leistungen erledigt werden können².

Das BAG hält dem Beklagten den eigenen Vortrag vor, nach dem der Kläger zu 97 % mit der Bearbeitung einzelner Projekte beschäftigt gewesen sei. Nicht vorgetragen war, dass in der Projektarbeit die Ausübung von Leitungsfunktionen enthalten gewesen wäre. Die Streichung der Leitungsfunktionen könne deshalb die Kündigung nicht rechtfertigen.

Die Kündigung sei deshalb unwirksam, weil dem Kläger nicht die Weiterbeschäftigung mit Projektarbeiten angeboten worden war. Die – nicht zu beanstandene – unternehmerische Entscheidung betreffe nur den Wegfall der Leitungstätigkeiten, nicht jedoch die Projektstätigkeit. Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit hätte der Arbeitgeber das Angebot zur Weiterbeschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz mit den – nach eigenem Vortrag marginalen - Änderungen unterbreiten müssen.

Auch bei leitenden Angestellten gelte nicht anderes. Selbst wenn die Ausübung der Leitungsfunktion – wie das LAG meinte – „wesentliche Teilelemente“ der Gesamttätigkeit ausgemacht hätte, wäre der Wegfall des Beschäftigungsbedürfnisses darzulegen gewesen.

Da der Beklagte vorgetragen hatte, seine eigene Wochenarbeitszeit von 90 auf 60 Stunden reduzieren und von den klägerischen Aufgaben 20 Wochenstunden übernehmen zu wollen, hätte er dar-

¹ so bereits BAG v. 17.06.1999 – 2 AZR 522/98 -; BAGE 92, 61

² BAG v. 27.09.2001 – 2 AZR 176/00 -; AP Nr. 6 zu § 14 KSchG 1969

legen müssen, wie es – ohne Überstunden und Neueinstellungen – organisatorisch möglich sein soll, seine Arbeitszeit um beinahe die Hälfte zusammenschrumpfen zu können.

II.) Auch die Tatsache, dass die zuletzt vom Kläger bearbeiteten Projekte im wesentlichen auslaufen würden, ist unerheblich. Eine Kündigung ist nicht jeweils dann aus dringenden betrieblichen Erfordernissen gerechtfertigt, wenn eine bestimmte einzelne Arbeit erledigt ist. Der Beschäftigungsbedarf für einen Arbeitnehmer entfällt vielmehr erst dann, wenn die Arbeitsaufgaben im Umfang des bisherigen Beschäftigungsvolumens entfallen. Hierzu hätte der Beklagte die – voraussichtliche – Entwicklung im Bereich der Projektbearbeitung darlegen müssen, was nicht erfolgt ist.

D.) Da der Beklagte einen Auflösungsantrag gestellt hatte und die Revision zum Obsiegen des Klägers führte, war hierüber zu entscheiden.

Das BAG sieht den Kläger nicht als leitenden Angestellten im Sinne § 14 Abs. 2 KSchG.

Bewerbungen und Neueinstellungen hätten weniger als 1 % der Arbeitszeit des Klägers in Anspruch genommen. Außerdem genüge es nicht, wenn ein Angestellter zwar nach dem Vertrag Personalkompetenzen aufweist, diese Kompetenzen aber über einen längeren Zeitraum nicht ausgeübt werden. Vielmehr muss die Personalkompetenz einen wesentlichen Teil der Tätigkeit ausmachen und darf nicht nur „auf dem Papier stehen“. Anderenfalls könnte durch die Vertragsgestaltung der durch das Kündigungsschutzgesetz vorgeschriebene Bestandsschutz zur Disposition der Vertragsparteien stehen. Dies wäre gesetzeswidrig.

Da auch andere Gründe für eine Auflösung nicht vorlagen, musste der Kläger weiterbeschäftigt werden.

Anmerkungen:

Das BAG bleibt im bisherigen „Fahrwasser“, eine unternehmerische Strukturentscheidung jedenfalls dann genauer zu prüfen, wenn mit ihr nicht automatisch der Verlust der Beschäftigungsmöglichkeit verbunden sei muss.

Entscheidend ist zunächst die Prüfung, ob die Arbeiten einer bestimmten „Hierarchiestufe“ eben nur in der Leitungsfunktion oder tatsächlich in der konkreten Mitarbeit (hier in Projekten) besteht.

Da es nicht untypisch ist, auch in die „produktive“ Arbeit eingebunden zu sein, sagt die Veränderung der Organisationsstruktur erst mal noch nichts.

Wie schon in der Entscheidung vom 27.09.2001 hervorgehoben, kann eine solche Strukturentscheidung eben damit verbunden sein, dass die anfallenden Arbeiten von den übrigen Beschäftigten nur

durch zusätzliche Arbeitsleistungen, wie Überstunden etc., erbracht werden könnten.

Wolfgang Steen, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hamburg