

Abschaffung einer Hierarchieebene und Sozialauswahl



Sozialauswahl

Anders ist die Rechtslage bei der oben beschriebenen erforderlichen Sozialauswahl. Diese folgt nämlich nicht dem Verhältnismäßigkeitsprinzip, sondern dem Verdrängungsprinzip. Der sozial schwächere Mitarbeiter verdrängt den sozial stärkeren.

Auch das sozialauswahlbezogene Verdrängungsprinzip folgt jedoch dem Grundsatz der Vergleichbarkeit der in die Sozialauswahl einbezogenen Mitarbeiter (vertragliche und tätigkeitsbezogene Austauschbarkeit).

Schafft der Arbeitgeber eine ganze Hierarchieebene komplett ab, etwa weil für die diesbezüglichen Tätigkeiten überhaupt kein Bedarf mehr besteht oder weil die diesbezüglichen Tätigkeiten auf andere hierarchische Ebenen verlagert werden, so geht die Sozialauswahl ins Leere, denn sie dient der personellen Konkretisierung der eine Kündigung bedingenden dringenden betrieblichen Erfordernisse i. S. v. § 1 Abs. 2 KSchG in Fällen, in denen die Zahl der vom Rückgang des Beschäftigungsbedarfs betroffenen Arbeitnehmer die der verbliebenen Arbeitsplätze übersteigt (BAG, Urte. v. 31.5.2007 – 2 AZR 276/06, AuA 7/08, S. 439).

Werden hingegen die Arbeitsplätze einer gesamten Gruppe von Mitarbeitern, bei denen vertragliche und qualitätsbezogene Austauschbarkeit vorliegt, abgeschafft, ist für eine Sozialauswahl kein Raum (so auch LAG Köln, Urte. v. 9.1.2020 – 6 Sa 494/19).

Ist einem Arbeitnehmer betriebsbedingt gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers

- die Dauer der Betriebszugehörigkeit,
- das Lebensalter,
- die Unterhaltspflichten und
- die Schwerbehinderung

des Arbeitnehmers nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat (§ 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG).

Betriebsbedingte Kündigung

Bevor die gesetzmäßige Sozialauswahl in das Blickfeld zu nehmen ist, ist deren Voraussetzung zu prüfen, nämlich das Vorliegen einer betriebsbedingten Kündigung. Eine betriebsbedingte Kündigung liegt vor bei dringenden betrieblichen Erfordernissen, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen (§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG).

Dringende betriebliche Erfordernisse liegen vor, wenn die Umsetzung einer unternehmerischen Entscheidung spätestens mit Ablauf der Kündigungsfrist zu einem voraussichtlich dauerhaften Wegfall des Bedarfs an einer Beschäftigung der betroffenen Arbeitnehmer führt. Ein kündigungrechtlich relevanter Rückgang des Arbeitskräfte-

bedarfs kann auch aus einer organisatorischen Maßnahme des Arbeitgebers folgen, die ökonomisch nicht zwingend geboten war. Eine solche unternehmerische Entscheidung ist gerichtlich nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung oder ihre Zweckmäßigkeit hin zu überprüfen, sondern nur daraufhin, ob sie offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (BAG, Urte. v. 16.5.2019 – 6 AZR 329/18, AuA 2/20, S. 121; v. 22.10.2015 – 2 AZR 650/14, NZA 2016, S. 630). Ohne Einschränkung nachzuprüfen ist hingegen, ob die fragliche Entscheidung faktisch umgesetzt wurde und dadurch das Beschäftigungsbedürfnis für einzelne Arbeitnehmer wirklich entfallen ist (BAG v. 22.10.2015, a. a. O.).

Auch wenn diese Voraussetzungen vorliegen, ist die Kündigung eines Mitarbeiters, dessen Arbeitsplatz entfällt, unwirksam, wenn der Mitarbeiter auf einen vergleichbaren freien Arbeitsplatz innerhalb des Unternehmens umgesetzt werden kann, wobei die Vergleichbarkeit sowohl vertraglich als auch tätigkeitsbezogen erfüllt sein muss (sog. vertragliche und tätigkeitsbezogene Austauschbarkeit).

Die diesbezügliche Rechtslage folgt aus dem Verhältnismäßigkeitsprinzip, das besagt, dass eine Kündigung trotz Wegfall des Arbeitsplatzes unwirksam ist, wenn gegen das Verhältnismäßigkeitsprinzip verstoßen wird.

UNSER AUTOR



Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
München