

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

Arbeitnehmer in der Beweispflicht

Beim Streit um die Rechtmäßigkeit betriebsbedingter Änderungskündigungen liegt die Beweislast beim gekündigten Arbeitnehmer.

BAG vom 19. Juni 2007

Az.: 2 AZR 304/06

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass bei Kündigungen wegen Stilllegungen oder Produktionsverlagerungen die gesetzliche Vermutung des Paragraphen 1 Absatz 5 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) greift. Nach dieser Vermutung sind Änderungskündigungen generell durch betriebliche Erfordernisse bedingt. Die Folge ist, dass der Arbeitnehmer diese Vermutung widerlegen muss. Voraussetzung für das Eingreifen dieser Vermutung ist das Vorliegen eines Sozialplans. Die Gerichte können die Sozialauswahl in solchen Fällen künftig nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüfen. Betriebsbedingte Änderungskündigungen werden für Arbeitgeber nach diesem

Urteil leichter, und sie können entsprechenden Kündigungsschutzverfahren gelassener entgegensehen. Bislang stand eine höchstrichterliche Entscheidung zu dieser Frage aus.

Das Gericht wies mit seiner Entscheidung die Klage einer Bahnhofsmitarbeiterin aus Dresden zurück. Der Frau war wegen Umstrukturierungen fristgemäß gekündigt worden. Ihr wurde eine Weiterbeschäftigung in Dortmund angeboten. In einem Interessenausgleich mit Namensliste war auch die Klägerin benannt worden. Die Frau bestritt das Vorliegen betrieblicher Gründe und hielt den angebotenen Ortswechsel für unzumutbar. Sie konnte aber nach Überzeugung des Gerichts die Betriebsbedingtheit nicht widerlegen. Die Sozialauswahl sei daher nicht grob fehlerhaft gewesen.

MARTIN REUFELS ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der Kanzlei Heuking Kühn Lüer Wojtek in Köln.