

Rundschreiben Nr.: 14 / September 2007

Hauptschwerbehindertenvertretung Land Berlin

Michaela Kreckel-Hartlieb / PR-Assistentin (DAPR)

Quelle: Bundesarbeitsgericht

Internet: <http://www.bundesarbeitsgericht.de>

Seite - 1 - von 1



Beweislastumkehr gilt auch für Änderungskündigungen

Kündigt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer im Zuge einer Betriebsänderung, wird – sofern ein Interessenausgleich mit Namensliste vorliegt – zu Gunsten des Arbeitgebers unterstellt, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt war (§ 1 Abs. 5 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)). Es liegt also eine Beweislastumkehr vor. Diese Beweislastumkehr gilt nach einem neuen Urteil des Bundesarbeitsgerichts auch für betriebsbedingte Änderungskündigungen (BAG, Urteil vom 19. Juni 2007, Az.: 2 AZR 304/06).

Beweislastumkehr bei Änderungskündigungen

Das Gericht wies die Klage einer Bahnstationsmitarbeiterin in Dresden ab. Mitte des Jahres 2004 beschloss ihr Arbeitgeber Umstrukturierungen, die einen erheblichen Personalabbau nach sich zogen. In der Folgezeit vereinbarte der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich mit Namensliste. Unter den zu kündigen Arbeitnehmern befand sich auch die Arbeitnehmerin.

Ende Oktober 2004 erhielt die Arbeitnehmerin die Kündigung. Diese enthielt gleichzeitig ein Weiterbeschäftigungsangebot und zwar als Servicemitarbeiterin in Dortmund. Die Arbeitnehmerin lehnte das Änderungsangebot ab. Mit ihrer Klage begehrte sie die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst worden sei. Sie bestritt das Vorliegen betrieblicher Gründe – allerdings ohne Erfolg.

Arbeitnehmer muss Unwirksamkeit der Kündigung beweisen

Die Klage scheiterte am Vorbringen ausreichender Beweise dafür, dass die Kündigung nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt war.

Der Arbeitnehmer muss also das Nichtvorliegen etwaiger Gründe nachweisen (§ 1 Abs. 5 KSchG). Zudem ist die Sozialauswahl in diesem Fall nur auf grobe Fehlfähigkeit zu überprüfen.

Beweislastumkehr für Änderungskündigungen

Bisher war die Beweislastumkehr nur ausdrücklich für Beendigungskündigungen geregelt. Nun hat das BAG entschieden, dass die Regel der Beweislastumkehr auch für Änderungskündigungen besteht.

Da die Arbeitnehmerin keinen anderen Arbeitsplatz als den angebotenen benannte und auch die Sozialauswahl nicht grob fehlerhaft war, hielten die Richter die Kündigung für wirksam.

■