

Arbeitsrecht

(Nr. 041/2006)

Betriebsbedingte Kündigung: Arbeitsverlagerung

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln entschied:

Arbeitsverlagerung als Kündigungsgrund erfordert substantiierten Sachvortrag des Arbeitgebers zum Vorliegen freier Arbeitskapazitäten bei den übrigen Mitarbeitern.

Die pauschale Angabe, die Arbeit habe ohne Leistungsverdichtung problemlos umverteilt werden können, genügt nicht. Die Befugnis des Arbeitgebers zur Aufstellung eines Anforderungsprofils betrifft ausschließlich freie Arbeitsplätze.

Urteil des LAG Köln vom 08. Juni 2005
Aktenzeichen: 3 Sa 1435/04

Veröffentlicht: Arbeit und Recht – AuR Nr. 2/2006
15.02.2006