

Arbeitsrecht (Nr. 097/2007)

Änderungskündigung und Namensliste

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

Im Kündigungsschutzprozess muss regelmäßig der Arbeitgeber die Tatsachen beweisen, die die Kündigung bedingen (§ 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG). Anders kann es bei Betriebsänderungen (zB Stilllegungen, Verlegungen, grundlegenden Änderungen der Organisation) sein: Vereinbaren in einem solchen Fall Arbeitgeber und Betriebsrat einen sog. Interessenausgleich und bezeichnen darin die zu Kündigenden namentlich, so ändert sich nach dem Gesetz (§ 1 Abs. 5 KSchG) die beweisrechtliche Lage zu Gunsten des Arbeitgebers. Es greift eine gesetzliche Vermutung dafür ein, dass die Kündigungen durch betriebliche Erfordernisse bedingt sind, dh. im Kündigungsschutzprozess muss nicht der Arbeitgeber die Betriebsbedingtheit beweisen, sondern der Arbeitnehmer muss die Vermutung der Betriebsbedingtheit widerlegen. Die Sozialauswahl kann in diesen Fällen nur noch auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Diese im Gesetz vorgesehene Regelung gilt nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom heutigen Tage nicht nur für Beendigungskündigungen, sondern auch für betriebsbedingte Änderungskündigungen. Hier wird - wenn ein Interessenausgleich mit Namensliste vorliegt - zu Gunsten des Arbeitgebers vermutet, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen durch betriebliche Erfordernisse veranlasst war. Außerdem ist auch hier die Sozialauswahl nur auf grobe Fehlerhaftigkeit zu überprüfen.

Im entschiedenen Fall hatte die Beklagte der in einem Bahnhof in Sachsen beschäftigten Klägerin im Rahmen einer Betriebsänderung (Umstrukturierung mit erheblichem Personalabbau)

Ende 2004 fristgemäß gekündigt und eine Weiterbeschäftigung in Dortmund angeboten. In einem Interessenausgleich mit Namensliste war auch die Klägerin benannt. Die Klägerin lehnte die Beschäftigung in Dortmund ab. Sie bestritt das Vorliegen betrieblicher Gründe und hielt den angebotenen Ortswechsel für unzumutbar. Die Klage blieb - wie schon in den Vorinstanzen - auch beim Bundesarbeitsgericht erfolglos. Die Klägerin konnte die gesetzliche Vermutung der Betriebsbedingtheit nicht widerlegen. Einen anderen freien Arbeitsplatz als den ihr angebotenen hat sie nicht benannt. Die Sozialauswahl war nicht grob fehlerhaft.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19. Juni 2007

Aktenzeichen: 2 AZR 304/06

Vorinstanz: Sächsisches Landesarbeitsgericht,
Urteil vom 6. Dezember 2005 - 7 Sa 584/05

Veröffentlicht:

Bundesarbeitsgericht - Pressemitteilung Nr. 47/07

11.07.2007