

Änderungskündigung und Namensliste

BAG, Urt. v. 19. Juni 2007 – 2 AZR 304/06; Pressemitteilung Nr. 47/07

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess diejenigen Tatsachen beweisen, die die Kündigung bedingen (§ 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG). Bei Betriebsänderungen (z.B. grundlegende Änderungen der Organisation, Stilllegungen, Verlegungen) kann dies anders sein: Wird ein Interessenausgleich geschlossen, in dem die zu Kündigenden namentlich genannt sind, so ändert sich die beweisrechtliche Lage zu Gunsten des Arbeitgebers kraft Gesetzes (§ 1 Abs. 5 KSchG). Für ihn greift die gesetzliche Vermutung, dass die Kündigungen durch betriebliche Erfordernisse bedingt sind. Dadurch muss der Arbeitnehmer im Kündigungsschutzprozess die Vermutung der Betriebsbedingtheit widerlegen. Die Sozialauswahl kann in diesen Fällen nur noch auf grobe Fahrlässigkeit überprüft werden. Diese gesetzliche Beweislastumkehr gilt nach dieser Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts nicht nur für Beendigungskündigungen, sondern auch für betriebsbedingte Änderungskündigungen.

Im vorliegenden Fall hatte die Beklagte der in einem sächsischen Bahnhof beschäftigten Klägerin im Rahmen einer Betriebsänderung (Umstrukturierung mit erheblichen Personalabbau) Ende 2004 fristgemäß gekündigt und eine Weiterbeschäftigung in Dortmund angeboten. Die Klägerin war namentlich im Interessenausgleich benannt. Sie lehnte die in Dortmund angebotene Beschäftigung ab, weil die den angebotenen Ortswechsel für unzumutbar hielt und das Vorliegen betrieblicher Gründe bestritt. Ihre Klage blieb in allen Instanzen erfolglos. Sie konnte die gesetzliche Vermutung der Betriebsbedingtheit nicht widerlegen. Auch hat sie keinen anderen freien Arbeitsplatz als den ihr angebotenen benannt. Die Sozialauswahl war nicht grob fehlerhaft.

Zusammengefasst von Ass. jur. Jennifer Voß, LL.M. (Canterbury NZ)