

## Pressemitteilung Nr. 55/08

### Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes - Darlegungs- und Beweislast

Nach § 23 Abs. 1 KSchG bedürfen ordentliche Kündigungen in Kleinbetrieben keiner sozialen Rechtfertigung. Kleinbetriebe sind ua. solche, die in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer beschäftigen. Will ein Arbeitnehmer im Prozess geltend machen, eine ordentliche Kündigung sei sozial ungerechtfertigt und deshalb unwirksam, so muss er darlegen und beweisen, dass die nach § 23 Abs. 1 KSchG erforderliche Beschäftigtenzahl (mehr als zehn Arbeitnehmer) erreicht ist. Der Arbeitnehmer genügt seiner Darlegungslast bereits dann, wenn er die ihm bekannten Anhaltspunkte dafür vorträgt, dass kein Kleinbetrieb vorliegt. Der Arbeitgeber muss sich daraufhin vollständig zur Anzahl der Beschäftigten erklären. Bleibt auch nach Beweiserhebung unklar, ob die für den Kündigungsschutz erforderliche Beschäftigtenzahl erreicht ist, geht dieser Zweifel zu Lasten des Arbeitnehmers. Das hat heute der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden und damit die bisherige Rechtsprechung bestätigt.

Im Streitfall hatte die Klägerin geltend gemacht, eine von der Beklagten ausgesprochene ordentliche Kündigung sei sozial ungerechtfertigt iSd. § 1 KSchG und daher unwirksam; die Beklagte beschäftige 14 Arbeitnehmer und sei deshalb kein Kleinbetrieb. Die Beklagte hatte eingewandt, die Kündigung bedürfe keiner sozialen Rechtfertigung, weil sie in ihrem Betrieb nicht mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftige. Die Vorinstanzen hatten die Klage abgewiesen, weil die Klägerin nicht ausreichend konkret dargelegt habe, dass die Beklagte mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftige.

Die Revision der Klägerin führte zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht. Zwar trifft auch nach der zum 1. Januar 2004 vom Gesetzgeber eingeführten Erhöhung der für Kleinbetriebe maßgeblichen Höchstbeschäftigtenzahl von fünf auf zehn Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast nach wie vor den Arbeitnehmer. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch zu hohe Anforderungen an den erforderlichen Tatsachenvortrag der Klägerin gestellt. Deshalb musste das Berufungsurteil aufgehoben und die Sache zur weiteren Aufklärung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. Juni 2008 - 2 AZR 264/07 -*

*Vorinstanz: Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 1. März 2007 - 2 Sa 589/06 -*