
kündigung

Namensliste in einem Interessenausgleich

In die Namensliste eines Interessenausgleichs nach § 1 Abs. 5 KSchG dürfen ausschließlich Arbeitnehmer aufgenommen werden, die aus der eigenen Sicht der Betriebsparteien aufgrund der dem Interessenausgleich zugrunde liegenden Betriebsänderung zu kündigen sind.

(Leitsatz des Gerichts)

**Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 26.03.2009
– 2 AZR 296/07**

Der Fall

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung.

Der Betriebsrat und die Arbeitgeberin schlossen wegen einer beabsichtigten Betriebsänderung einen Interessenausgleich zur Reduzierung der Druckkapazität und Produktion für durchschnittlich vier Rotationen mit Anpassung der Personalstärke. Daneben wurde ein Sozialplan vereinbart, der die Grundsätze für die Durchführung der sozialen Auswahl einschließlich eines Punkteschemas regelt.

In dem Interessenausgleich heißt es: „Inhalt dieses Interessenausgleichs ist auch die als Anlage beigefügte Namensliste nach § 1 Abs. 5 KSchG. Die Geschäftsleitung und der Betriebsrat sind sich darüber einig, dass diese nicht abschließend ist. Weitere Kündigungen sind nach den von der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat vereinbarten Grundsätzen des Sozialplans vom 12. Juli 2005 vonnöten.“

Die Arbeitgeberin wollte ursprünglich alle Arbeitnehmer in einer Namensliste aufführen, worüber sie sich jedoch mit dem Betriebsrat nicht einigen konnte. Als nach Abschluss des Interessenausgleichs mehrere Arbeitnehmer freiwillig aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden wollten, nahmen die Betriebsparteien diese zur Vermeidung von Sperrzeiten in eine zum Interessenausgleich zu erstellende Namensliste auf. Die Arbeitgeberin bestand weiterhin darauf, daneben zumindest einen Teil der übrigen zu kündigenden Belegschaft in die Namensliste aufzunehmen. Schließlich

verständigte sie sich mit dem Betriebsrat auf die Erstellung einer solchen, die zahlenmäßig ein Drittel der aufgrund des Interessenausgleichs auszusprechenden Kündigungen umfassen sollte. Die Liste sollte nach vorheriger Aufnahme der freiwillig Ausscheidenden mit solchen Arbeitnehmern „aufgefüllt“ werden, die nach Auffassung der Betriebsparteien zur Kündigung anstanden und sozial am wenigsten schutzbedürftig waren. In der daraufhin erstellten Namensliste heißt es einleitend: „Die Geschäftsleitung und der Betriebsrat der ... vereinbaren ... folgende Namensliste gem. § 1 Abs. 5 KSchG: ...“.

Der Kläger, der in der Namensliste unter dem Bereich „Maschinenschlosser“ an vierter Stelle stand, erachtet seine Kündigung für unwirksam.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht urteilte wie folgt: Die zum Interessenausgleich vereinbarte Namensliste entspreche nicht den Voraussetzungen des § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG. Der Interessenausgleich enthalte keine Festlegung zu den einzelnen Entlassungsstufen oder sonstigen, abgegrenzten Regelungskomplexen. Zudem sei nur ein Teil der zur Kündigung anstehenden Arbeitnehmer in die Namensliste aufgenommen worden. § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG setze jedoch voraus, dass „die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll,“ in einem aufgrund einer Betriebsänderung geschlossenen Interessenausgleich namentlich bezeichnet sind. Der Gesetzgeber sei für den Normalfall davon ausgegangen, dass sich die Betriebsparteien über alle Personen verständigen würden, deren Arbeitsverhältnis beendet werden soll. Da der Wortlaut des Gesetzes eine zwar unvollständige, aber gleichwohl endgültige Benennung von zu kündigenden Arbeitnehmern in einer Namensliste als Vermutungsbasis nicht eindeutig ausschließe, könne die Frage, ob eine „Teil-Namensliste“ als ausgleichende Vermutungsgrundlage dienen kann, nur nach dem Sinn und Zweck des Gesetzes beurteilt werden.

Der Gesetzgeber habe bei betriebsbedingten Kündigungen einer größeren Zahl von Arbeitnehmern die Sozialauswahl für alle Beteiligten rechtssicherer gestalten wollen. Dieser Umstand sei auch bei der Frage nach einer Anerkennung von „Teil-Namenslisten“ zu berücksichtigen.

Der Gesetzestext und die an die Na-



mensliste geknüpften Rechtsfolgen würden verlangen, dass in ihr ausschließlich Arbeitnehmer bezeichnet sind, die aus der eigenen Sicht der Betriebsparteien aufgrund der dem Interessenausgleich zugrunde liegenden Betriebsänderungen zu kündigen seien. Das Zustandekommen der Einigung der Betriebsparteien dürfe nicht auf außerhalb des Gesetzeszwecks liegenden Erwägungen beruhen. Nur dann sei ausreichend sichergestellt, dass sich die Betriebsparteien bei der Erstellung der Namensliste mit der Betriebsnotwendigkeit der Kündigung und der in ihr bezeichneten Arbeitnehmer befasst und sich Gedanken über die Sozialauswahl gemacht haben.

In dem zu entscheidenden Fall hätten andere Erwägungen bei der Bestellung der Namensliste eine Rolle gespielt. Ins-

besondere habe sie dazu gedient, mögliche Sperrzeiten gemäß § 144 SGB III infolge eines freiwilligen Ausscheidens zu vermeiden. Unter diesen Umständen biete die Namensliste für das Eingreifen der Wirkungen des § 1 Abs. 5 Satz 1 und 2 KSchG von vornherein keinen Raum. Es könne gerade nicht mit der vom Gesetzgeber für den Regelfall zugrunde gelegten Gewissheit angenommen werden, dass der Betriebsrat seiner Verantwortung gegenüber allen in der Namensliste genannten Arbeitnehmern gerecht geworden ist. Diese bestehe darin, auch bezogen auf einen in Aussicht genommenen Kündigungstermin, nur vermeidbaren Entlassungen zuzustimmen und darauf zu achten, dass bei der Personenauswahl soziale Gesichtspunkte ausreichend berücksichtigt werden.

■ Bedeutung für die Praxis

Namenslisten sind grundsätzlich problematisch. Sie nehmen den betroffenen Arbeitnehmern gerade dann den Kündigungsschutz, wenn sie ihn zumeist nach vielen Jahren ihrer Betriebszugehörigkeit erstmals wirklich benötigen, und geben dem Arbeitgeber einseitig Rechtssicherheit, weil eine arbeitsgerichtliche Kontrollmöglichkeit faktisch entfällt.

Aus diesem Grund sollten Betriebsräte möglichst keine Namenslisten erstellen. Nach dem Gesetz

sind sie hierzu nicht verpflichtet. Schließlich kann der Interessenausgleich auch ohne Namensliste abgeschlossen werden.

Kommt es dennoch zu einer Namensliste, dann sind an ihre Wirksamkeit aus guten Gründen strenge formelle und inhaltliche Anforderungen zu stellen. Die Namensliste kann nicht nach bestimmten, zwischen den Betriebsparteien vereinbarten Kriterien nachträglich aufgefüllt und sukzessive ergänzt werden.

Wolfgang Trittin, Rechtsanwalt in Frankfurt am Main
www.trittin-rechtsanwaelte.de