



Christoph Burgmer

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Medizinrecht

arbeitsrecht
medizinrecht

Form einer Namensliste im Interessenausgleich

Eine Namensliste nach § 1 Abs. 5 KSchG ist nur wirksam und führt zu einer eingeschränkten Kontrolle der Sozialauswahl vor Gericht, wenn der Interessenausgleich samt Namensliste dem Schriftformerfordernis von § 112 Abs. 1 BetrVG genügt. Dabei reicht es nicht, wenn die nicht unterschriebene Namensliste erst nachträglich an den unterschriebenen Interessenausgleich geheftet wird.

BAG, Urteil vom 06.07.2006 – 2 AZR 250/05

Sachverhalt

Die Arbeitgeberin beschloss wegen rückläufiger Produktion eine Umstrukturierung des Betriebs. Die Umstrukturierung führte gleichsam zu einem erheblichen Personalabbau. Daher schlossen Arbeitgeberin und Betriebsrat am 27.01.2004 einen Interessenausgleich ab, der eine Namensliste umfasste, in der die Namen der 87 zu kündigenden Mitarbeiter verzeichnet waren.

Allerdings stellte sich die Sozialauswahl und damit auch die Namensliste als fehlerhaft heraus, so dass die Betriebsparteien am 16.06.2004 eine Zusatzvereinbarung zum Interessenausgleich abschlossen, in der festgehalten wurde, dass die bisherige Sozialauswahl fehlerhaft war.

Am selben Tag wurde auch eine neue Namensliste zusammengestellt, die nicht unterschrieben wurde, dafür aber mit einem Hefter an die Zusatzvereinbarung zum Interessenausgleich geheftet wurde.

Auf der Namensliste war auch eine Arbeitnehmerin, die sich gegen die Kündigung vor Gericht wehrte. Sie war der Auffassung, dass die Namensliste keine erleichterte Prüfung der Sozialauswahl begründen könne, da diese nicht formgerecht erstellt wurde.

Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht gab der klagenden Arbeitnehmerin Recht. Es stellte klar, dass die nach § 1 Abs. 5 KSchG vorgesehene gesetzliche Vermutung des Vorliegens dringender betrieblicher Erfordernisse und damit eines erleichterten Prüfungsmaßstabs für die Rechtmäßigkeit der Kündigung nur eingreift, wenn die Namensliste ordnungsgemäß erstellt wurde.

Der ordnungsgemäße Abschluss einer Namensliste setze aber voraus, dass sowohl der Interessenausgleich als auch die Namensliste der zu kündigenden Arbeitnehmer von den Betriebsparteien unterschrieben werden. Fehlten aber die Unterschriften unter der Namensliste, so müsste diese mit dem Interessenausgleich zu einer Urkunde verbunden sein – und zwar schon bei Abschluss des Ausgleichs. Ein nachträgliches Anheften genüge dagegen nicht. Insoweit konnte die Namensliste nach Auffassung des BAG keine Wirkung entfalten.