



# Ene mene muh ...

## Zur Bedeutung von Namenslisten im Interessenausgleich

Welchen Sinn und welche Konsequenzen haben Namenslisten, die einem Interessenausgleich beigelegt werden? Achim Thannheiser informiert, welche Folgen damit für die davon Betroffenen verbunden sind.

**R**egelmäßig wird von der Unternehmensseite bei geplanten Entlassungen versucht, den Betriebsrat dafür zu gewinnen, eine Liste mit den Namen der zu kündigenden Arbeitnehmer zu erstellen. Die Interessen des Arbeitgebers liegen auf der Hand: Die Betroffenen hätten kaum noch eine Chance, gegen ihre Kündigung gerichtlich vorzugehen. Auf diese



Achim Thannheiser  
ist Rechtsanwalt und  
Betriebswirt in Hannover  
[www.br-anwaelte.de](http://www.br-anwaelte.de)

Weise würde das Unternehmen eine hohe Rechtssicherheit für die Verbindlichkeit der ausgesprochenen Kündigungen gewinnen.

Manchmal sind solche „Namenslisten“ unproblematisch. Dies ist etwa dann der Fall, wenn der Betrieb komplett geschlossen wird und alle Beschäftigten entlassen werden. Denn in diesem Fall gibt es keine Auswahlentscheidung. Meistens ist aber die Frage, wem zu kündigen ist, sehr schwierig zu beantworten. Die notwendige Sozialauswahl (vgl. § 1 Abs. 3 KSchG [Kündigungsschutzgesetz]) enthält keine genauen Vorgaben, sondern nur Anhaltspunkte, die sehr unterschiedlich bewertet werden können.

Die Auswahl der Personen, denen gekündigt werden soll, ist Sache des Arbeitgebers. Mit Hilfe der Namensliste

soll der Betriebsrat „mit ins Boot“ geholt werden und bei der Auswahlentscheidung helfen. Sofern dies erfolgt, kann der Betriebsrat später nicht mehr sein Anhörungsrecht gemäß § 102 BetrVG zu Gunsten der Betroffenen ausüben. Denn er wird kaum gegen „seine“ Namensliste argumentieren. Ebenso ist eine gegebenenfalls notwendige Anhörung bei Massenentlassungen (vgl. § 17 Abs. 3 KSchG) mit der Akzeptanz einer Namensliste erledigt.

### Gesetzliche Grundlage

Die Zulässigkeit der Vereinbarung einer Namensliste findet sich in § 1 Abs. 5 KSchG sowie in § 125 InsO (Insolvenzordnung). Danach besteht die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber bzw. der Insolvenzverwalter und der Betriebsrat in

**Abb. 1: Beispiele für Betriebsänderungen**

- > Vollständige Aufgabe des Betriebs
- > Schließung eines externen Lagers
- > Veränderung des Standorts (z.B. Umzug)
- > Aufspaltung eines Unternehmens in zwei eigenständige Unternehmen
- > Zusammenschluss mit einem anderen Betrieb
- > Ausgliederung eines kompletten Betriebsteils
- > Gestaltung von neuen Arbeitsabläufen
- > Einführung von Telearbeit

**Abb. 2: Werte des § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG**

Betriebsgröße	Betroffene Arbeitnehmer
21 – 59 Arbeitnehmer	mehr als 5 Arbeitnehmer
60 – 499 Arbeitnehmer	mehr als 25 oder 10 % der Arbeitnehmer
ab 500 Arbeitnehmer	mindestens 30 Arbeitnehmer

einem Interessenausgleich eine Namensliste vereinbaren. Voraussetzung dafür ist eine Betriebsänderung. Wird deswegen ein Interessenausgleich geschlossen, kann diesem eine Liste mit den Namen der zu kündigenden Beschäftigten beigelegt werden.

**Betriebsänderung**

Über die Durchführung einer Betriebsänderung (Interessenausgleich) und die Verhinderung oder Abmilderung von Nachteilen daraus (Sozialplan) hat der Betriebsrat mitzubestimmen. Wann eine Betriebsänderung zu diesen Rechten führt, hat der Gesetzgeber in § 111 BetrVG festgelegt. Beispielhafte Betriebsänderungen finden sich in der Abbildung 1.

Sämtliche in der Abbildung 1 aufgezählten Änderungen können Betriebsänderungen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes sein. Ob sie die speziellen Mitbestimmungsrechte auslösen, hängt davon ab, ob

- > mindestens ein erheblicher Teil der Beschäftigten betroffen ist und diese wesentliche Nachteile erleiden (vgl. § 111 Abs. 1 Satz 1 BetrVG) oder
- > es sich um eine in § 111 Abs. 1 Satz 3 BetrVG aufgezählte Maßnahme handelt.

Sofern nur Teile des Betriebs Gegenstand einer Betriebsänderung sind, müssen erhebliche Teile der Belegschaft betroffen sein. Dies zu bestimmen, ist in der Praxis oftmals schwierig. Auch die Beschreibung, dass auf die er-

hebliche Bedeutung im Gesamtbetrieb und auf die Erfüllung der arbeitstechnischen Zwecke abzustellen ist (vgl. BAG vom 06.06.1978 – 1 ABR 495/75), bringt uns häufig nicht weiter. Sicherer ist es, auf die Zahl der betroffenen Beschäftigten zu schauen. Sind die Werte des § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG (vgl. Abbildung 2) erreicht oder mindestens 5 % der Belegschaft in dem Betriebsteil tätig, ist in jedem Fall ein wesentlicher Teil betroffen (vgl. BAG vom 06.12.1988 – 1 ABR 47/87).

Für die Fälle der Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks und der Einführung neuer Arbeitsmethoden reicht es aus, wenn wir eine der genannten Betriebsänderungen als grundlegend anerkennen können (vgl. BAG vom 17.12.1985 – 1 ABR 78/83). Demnach müssen Änderun-

gen geplant sein, die den Betrieb zwar nicht völlig, aber zumindest erheblich verändern.

**Interessenausgleich**

In einem Interessenausgleich wird beschrieben, ob, wie und wann eine geplante Betriebsänderung durchgeführt werden soll. Das Interesse an solch einer Vereinbarung hat meist mehr der Arbeitgeber, da er versuchen wird, den Betriebsrat für die Betriebsänderung zu gewinnen und ihn als Fürsprecher sowie als Multiplikator einzusetzen, damit die geplanten Maßnahmen möglichst reibungslos umgesetzt werden können. Zudem ist zu beachten, dass mit dem Abschluss eines Interessenausgleichs der Anspruch der Beschäftigten auf einen Nachteilsausgleich gemäß § 113 BetrVG ausgeschlossen wird.

**Voraussetzungen für eine Namensliste**

Die Namensliste ist an einige formale Regeln gebunden. So muss sie Bestandteil eines Interessenausgleichs sein (vgl. BAG vom 07.05.1998 – 2 AZR 55/98). Dies bedeutet, dass die Namensliste innerhalb des Interessenausgleichs aufgeführt oder mit diesem zusammengeheftet und gleichzeitig vereinbart werden muss (vgl. BAG vom 06.07.2006 – 2 AZR 520/05). Eine zeitlich nach dem Interessenausgleich vereinbarte Namensliste ist daher unwirksam, weil sie keine einheitliche Urkunde mit dem Interessenausgleich bildet (vgl. BAG vom 22.01.2004 – 2 AZR 111/02).

Die Auswahlkriterien müssen erkennbar und die Personen genau zu identifizieren sein, um grobe Verstöße gegen

**Hinweis der Redaktion: Zu verlosen!**

Vom Deubner Verlag haben wir drei Exemplare des von Prof. Dr. Joachim Weyand verfassten, Ende 2009 erschienenen und bereits nach wenigen Monaten vergriffenen Buches „Interessenausgleich und Sozialplan“ erhalten. Diese wollen wir unter den Leserinnen und Leser von „der betriebsrat“ verlosen. Wer an der Verlosung teilnehmen möchte, wird gebeten, uns per Fax (02381/97223015) oder E-Mail (info@redaktion-dbr.de) unter dem Stichwort „Namensliste“ Namen und vollständige Anschrift mitzuteilen. Einsendeschluss ist der 31.07.2010. Die Verlosung der Bücher erfolgt unter Ausschluss des Rechtswegs.



die Regeln der Sozialauswahl (vgl. § 1 Abs. 3 KSchG) ausschließen zu können.

### Folgen einer Namensliste

Mit der Namensliste wird – und dies sei noch einmal betont – für das Unternehmen eine hohe Sicherheit erzeugt, dass die Kündigungen arbeitsgerichtlich nicht mehr anfechtbar sind. Namenslisten können nur in engen Grenzen mit Erfolg angegriffen werden (vgl. BAG vom 21.2.2002 – 2 AZR 581/00). Das Bundesarbeitsgericht hat die Beschränkung der Prüfbarkeit auf die Sozialauswahlkriterien, deren Gewichtung untereinander und die Bildung von auswahlrelevanten Gruppen von Beschäftigten bezogen. In all diesen Fällen erfolgt lediglich eine Prüfung der Namensliste auf grobe Fehler. Selbst geringfügige Änderungen der Namensliste werden von der Rechtsprechung toleriert (vgl. BAG vom 21.02.2002 – 2 AZR 581/00). Sogar das Fehlen einer anderen Beschäftigung im Betrieb wird unterstellt (vgl. BAG vom 23.10.2008 – 2 AZR 163/07).

Für auf der Namensliste verzeichnete Arbeitnehmer bedeutet dies, dass sie kaum Chancen haben, die Sozialauswahl gerichtlich zu kippen. Sie müssen die fehlerhafte Sozialauswahl oder Gruppenbildung beweisen (vgl. BAG vom 10.2.1999 – 2 AZR 716/98).

Oft werden Punktesysteme zur Sozialauswahl im Interessenausgleich vereinbart. Es stellt keinen groben Fehler dar, wenn es dabei zu sehr geringen Abständen kommt (BAG vom 17.01.2008 – 2 AZR 405/06). Auch wenn nur Kinder berücksichtigt wurden, die auf der Lohnsteuerkarte eingetragen sind, obwohl real mehr Kinder mit im Haushalt leben, soll dies kein grober Fehler sein (BAG vom 17.01.2008 – 2 AZR 405/06). Eine geringere Berücksichtigung des Alters gegenüber der Betriebszugehörigkeit ist zulässig (vgl. LAG Niedersachsen vom 16.05.2008 – 16 Sa 1157/07). Gleiches gilt für die Bildung von Altersgruppen (vgl. BAG vom 06.11.2008, dbr 9/2009, Seite 40).

Als grob fehlerhaft wurde vom Bundesarbeitsgericht eine Namensliste bewertet, der keine echte Betriebsänderung zugrunde lag (vgl. BAG vom 31.05.2007 – 2 AZR 254/06). Grob fehlerhaft ist es ferner, wenn von einer nach einem Punktesystem erstellten Rangfolge Betroffene einfach heraus-

### Wortlaut des § 1 Abs. 5 KSchG

Sind bei einer Kündigung auf Grund einer Betriebsänderung nach § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet, so wird vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des Absatzes 2 bedingt ist. Die soziale Auswahl der Arbeitnehmer kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, soweit sich die Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs wesentlich geändert hat. Der Interessenausgleich nach Satz 1 ersetzt die Stellungnahme des Betriebsrates nach § 17 Abs. 3 Satz 2.

### Wortlaut des § 125 InsO

(1) Ist eine Betriebsänderung (§ 111 des Betriebsverfassungsgesetzes) geplant und kommt zwischen Insolvenzverwalter und Betriebsrat ein Interessenausgleich zustande, in dem die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, namentlich bezeichnet sind, so ist § 1 des Kündigungsschutzgesetzes mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

1. es wird vermutet, dass die Kündigung der Arbeitsverhältnisse der bezeichneten Arbeitnehmer durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung in diesem Betrieb oder einer Weiterbeschäftigung zu unveränderten Arbeitsbedingungen entgegenstehen, bedingt ist;
2. die soziale Auswahl der Arbeitnehmer kann nur im Hinblick auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltungspflichten und auch insoweit nur auf grobe Fehlerhaftigkeit nachgeprüft werden; sie ist nicht als grob fehlerhaft anzusehen, wenn eine ausgewogene Personalstruktur erhalten oder geschaffen wird.

Satz 1 gilt nicht, soweit sich die Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs wesentlich geändert hat.

(2) Der Interessenausgleich nach Absatz 1 ersetzt die Stellungnahme des Betriebsrats nach § 17 Abs. 3 Satz 2 des Kündigungsschutzgesetzes.

### Wortlaut des § 111 BetrVG

In Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Unternehmer den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten. Der Betriebsrat kann in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern zu seiner Unterstützung einen Berater hinzuziehen; § 80 Abs. 4 gilt entsprechend; im Übrigen bleibt § 80 Abs. 3 unberührt. Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten

1. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,
2. Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,
3. Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben,
4. grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen,
5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.

genommen werden, ohne dass es dafür eine nachvollziehbare Erklärung gibt (vgl. LAG Niedersachsen vom 30.06.2006 – 10 Sa 1816/05). Auch wenn ausschließlich teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer entlassen werden sollen,

ist dies grob fehlerhaft (vgl. LAG Köln vom 31.03.2006 – 11 Sa 1637/05). Gleiches gilt, wenn einzelne Arbeitnehmer nicht benannt werden, obwohl sie zu den vergleichbaren Beschäftigten gehören (vgl. LAG Rheinland-Pfalz vom

22.02.2006 – 9 Sa 917/05).

## Mitwirkung des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat zu entscheiden, ob er an den beabsichtigten Kündigungen aktiv mitwirken will. Schließlich hat er nach dem Betriebsverfassungsgesetz lediglich die Aufgabe, die Richtigkeit der Unternehmensentscheidung bezüglich einer geplanten Kündigung zu überprüfen. Mit der Namenliste wird er demgegenüber an der Auswahlentscheidung beteiligt. Im Interessenausgleich muss er mit dem Unternehmen den „Wert“ der unterschiedlichen Sozialdaten beschreiben. Zumeist wird dies mit einem Punktesystem erfolgen. Dann hat er gegebenenfalls Gruppen von Beschäftigten zu bilden und so genannte Leistungsträger zu identifizieren, die nicht in die Sozialauswahl gelangen sollen. Innerhalb der Gruppen entstehen auf diese Weise Rangfolgen der Arbeitnehmer. Diese wiederum sind der Maßstab dafür, wer eine Kündigung erhalten soll.

Sofern sich der Betriebsrat für eine aktive Mitwirkung bei der Auswahl der zu entlassenden Arbeitskollegen entscheidet, sollte er sicherstellen, dass von der Kündigung nur solche Arbeitnehmer betroffen werden, die aus dem Unternehmen ausscheiden wollen oder bei denen eine Platzierung auf der Namensliste zu 100 % in Ordnung ist. Leider wird der Betriebsrat in der Regel weder das eine noch das andere beurteilen können.

## Ausblick

Es mag notwendig und gerechtfertigt sein, bei Massenentlassungen Gruppenbildungen und Auswahlrichtlinien zu vereinbaren – die Vereinbarung einer Namensliste ist mir jedoch zu risikoreich. Nur wenn es keine Auswahlentscheidung gibt, sollte eine Namensliste für den Betriebsrat denkbar sein. Dies wäre beispielsweise bei der Kündigung aller Beschäftigten sowie bei einer Insolvenz des Arbeitgebers der Fall.

Den „Preis“ für die Namensliste zahlen immer die darauf Platzierten. Die Erfolgsaussichten von Kündigungsschutzprozessen sind als äußerst gering zu beurteilen. Auch dies sollte der Betriebsrat bedenken, wenn er sich für oder gegen die Vereinbarung einer Namensliste entscheiden muss. ■