

Arbeitsrecht

BAG: Vorlage des Interessenausgleichs mit Namensliste macht schriftliche Unterrichtung des Betriebsrats nicht entbehrlich

BetrVG § 111; KSchG § 17; InsO § 125

1. § 6 S. 1 KSchG ist eine Präklusionsvorschrift. Hinweise des Arbeitsgerichts auf konkrete Unwirksamkeitsgründe sind unter dem Gesichtspunkt des § 6 S. 2 KSchG auch dann nicht geboten, wenn im Laufe des erstinstanzlichen Verfahrens deutlich wird, dass Unwirksamkeitsgründe in Betracht kommen, auf die sich der Arbeitnehmer bisher nicht berufen hat.
2. Der Arbeitnehmer ist darlegungs- und beweispflichtig für die tatsächlichen Voraussetzungen der Anzeigepflicht nach § 17 KSchG. Steht die Anzeigepflicht fest, hat der Arbeitgeber auf die konkrete Rüge des Arbeitnehmers die ordnungsgemäße Durchführung des Verfahrens nach § 17 KSchG darzulegen und zu beweisen.
3. Erklärt der Betriebsrat in einem Interessenausgleich, rechtzeitig und umfassend über die anzeigepflichtigen Entlassungen unterrichtet worden zu sein, genügt dies zum Nachweis der Erfüllung der Konsultationspflicht aus § 17 II KSchG nicht. (Orientierungssätze des Gerichts, vom Verfasser gekürzt)

BAG, Urteil vom 18.01.2012 – 6 AZR 407/10
(LAG Berlin-Brandenburg), BeckRS 2012, 67611

Sachverhalt

Der Insolvenzverwalter schloss den Betrieb eines insolventen Unternehmens und vereinbarte mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich mit Namensliste. Dessen § 8 lautete auszugsweise wie folgt: „Der Betriebsrat erklärt hiermit, rechtzeitig und umfassend gemäß § 17 KSchG über die anzeigepflichtigen Maßnahmen unterrichtet worden zu sein. Der vorliegende Interessenausgleich ersetzt die Stellungnahme des Betriebsrats gemäß § 17 III KSchG (§ 125 InsO) sowie § 20 I und II KSchG.“ Eine Arbeitnehmerin wehrte sich gegen ihre Kündigung und erhob Klage. Erst in zweiter Instanz monierte sie eine fehlende Unterrichtung des Betriebsrats nach § 17 KSchG sowie eine fehlerhafte Massenentlassungsanzeige; der Insolvenzverwalter hatte der Arbeitsagentur ein falsches Datum des Interessenausgleichs genannt. Zudem lag ihm zu diesem Zeitpunkt nur eine gefaxte Fassung des vom Betriebsrat unterschriebenen Interessenausgleichs vor.

Entscheidung

Wie die beiden Vorinstanzen wies das BAG die Klage ab. Die Einwände der Klägerin im Hinblick auf § 17 KSchG waren bereits nach § 6 S. 1 KSchG präkludiert, als sie in der zweiten Instanz erhoben wurden. Insoweit stellt das BAG klar, dass der allgemeine Hinweis des erstinstanzlichen Gerichts mit der Ladung zum Gütertermin („Die klagende Partei wird darauf hingewiesen, dass nur bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung in der 1. Instanz auch weitere Unwirksamkeitsgründe

geltend gemacht werden können (§ 6 KSchG).“) den gerichtlichen Hinweispflichten genügt habe.

Ferner hebt das BAG hervor, dass § 8 des Interessenausgleichs zwar die Stellungnahme des Betriebsrats ersetze, der Arbeitgeber aber weiterhin darlegungs- und beweispflichtig dafür bleibe, dass er den Betriebsrat zuvor nach § 17 KSchG schriftlich unterrichtet hat. Dessen Konsultation sei nach der EuGH-Entscheidung *Akavan Erityisalojen Keskusliitto* (BeckRS 2009, 70980 = GWR 2009, 357 [Krieger]) Voraussetzung für den Ausspruch einer Kündigung. Ob damit zugleich die Unwirksamkeit der Kündigung oder „nur“ das Aufschieben der Beendigungswirkung folgt, hat das BAG ausdrücklich offengelassen.

Hingegen müsse der Interessenausgleich selbst – auch wenn er mit Namensliste vereinbart wird – nicht bereits in Schriftform vorliegen, wenn die Massenentlassungsanzeige erstattet wird. Auch ein nur vom Betriebsrat unterzeichneter und damit § 112 I BetrVG nicht genügender Interessenausgleich mit Namensliste ersetze die nach § 17 III 2 KSchG erforderliche Stellungnahme des Betriebsrats.

Praxisfolgen

In erfreulicher Klarheit setzt das BAG unter Anwendung der Präklusionsfrist in § 6 KSchG eine zeitliche Grenze für die Erhebung von Unwirksamkeitsrügen im Kündigungsschutzverfahren. Dabei setzt es eine niedrige Hürde für die gerichtlichen Hinweispflichten.

Ebenso deutlich erhebt es den Finger im Hinblick auf das Konsultationsverfahren nach § 17 II KSchG. Die dort aufgeführten Informationen müssen dem Betriebsrat in Schriftform vor der Massenentlassungsanzeige vom Arbeitgeber übergeben werden. Das werden sie in der Praxis hingegen oft nicht – etwa weil die Nennung der Berufsgruppen keine der in den Verhandlungen maßgeblichen Informationen ist oder weil Vieles – außer bei Betriebsschließungen – noch Gegenstand der Verhandlungen mit dem Betriebsrat ist. So werden Interessenausgleiche oft erst zu später Stunde – kurz vor Fristablauf für den Ausspruch von Kündigungen – abgeschlossen. Der Betriebsrat hat dann zwar Kenntnis aller Umstände und Details; schriftlich wurde er aber zumeist nicht über die (endgültigen) Daten i. S. d. § 17 II KSchG unterrichtet. Diese „Förmelei“ ist vor dem Schutzzweck des Gesetzes auch nicht einzusehen. Aufgrund des damit verbundenen Prozessrisikos – entsprechende Rügen werden jetzt in die Textbausteine der Kündigungsschutzklagen eingebaut werden – muss die schriftliche Information aber nun auch noch (nachts) gefertigt werden.

Rechtsanwalt Bernd Weller,
Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Heuking Kühn Lüer Wojtek, Frankfurt a. M.