



Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,  
Magdeburger Platz 1, D-10785 Berlin

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg  
Magdeburger Platz 1  
D-10785 Berlin

Vermittlung: +49 (0)30 90171-0  
Telefon: +49 (0)30 90171-304  
Telefax: +49 (0)30 90171-777

Geschäftszeichen: (bitte immer angeben)  
Koe.-He.

Datum 17. Februar 2015

## Pressemitteilung 02/15

### **Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen durch Betriebsvereinbarung – betriebsverfassungsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz**

Eine Betriebsvereinbarung, die den Ausschluss ordentlicher betriebsbedingter Kündigungen vorsieht, darf hiervon Arbeitnehmer, die dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf einen Rechtsnachfolger widersprochen haben, nicht ausnehmen. Eine derartige Regelung verstößt gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und ist rechtsunwirksam. Dies hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg entschieden.

Die Beklagte betreibt in Berlin eine Bank. Sie übertrug unter Vereinbarung eines Personalüberleitungsvertrags einen Geschäftsbereich auf ein anderes Kreditinstitut. Ferner schloss sie mit dem Betriebsrat einen Sozialplan ab, der den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen vorsah. Von diesem Ausschluss sollten Arbeitnehmer nicht erfasst werden, die – wie die Klägerin – dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber des Geschäftsbereichs widersprochen hatten. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis der Klägerin aus betriebsbedingten Gründen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Kündigung – ebenso wie das Arbeitsgericht – für rechtsunwirksam gehalten. Die Klägerin könne sich trotz ihres Widerspruchs auf den durch den Sozialplan geregelten Ausschluss einer ordentlichen Kündigung berufen. Es verstoße gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG), nur einem Teil der von dem Sozialplan erfassten Arbeitnehmer einen erweiterten Kündigungsschutz einzuräumen. Die getroffene Differenzierung zwischen Arbeitnehmern mit bzw. ohne Kündigungsschutz diene nicht dem Zweck, entstehende Nachteile auszugleichen oder zu mindern; vielmehr würde gerade den Arbeitnehmern der Kündigungsschutz verwehrt, denen wegen ihres Widerspruchs gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses in besonderer Weise eine betriebsbedingte Kündigung drohe. Die Ausübung des gesetzlichen Widerspruchsrechts (§ 613 a Abs. 5 Bürgerliches Gesetzbuch – BGB) könne den Arbeitneh-

mern nicht zum Nachteil gereichen. Ein sachlicher Grund für den teilweisen Ausschluss des Kündigungsschutzes liege nicht vor; er sei deshalb rechtsunwirksam.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision an das Bundesarbeitsgericht wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtssache zugelassen.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 10.02.2015, Aktenzeichen 7 Sa 1619/14