

*Professor Dr. Frank Bayreuther,
Universität Passau*

„Die Air Berlin-Entscheidungen des BAG – und was man aus ihnen für das Massenentlassungsrecht lernen kann“

Online-Vortrag am 25. März 2021

Professor Dr. Frank Bayreuther von der Universität Passau zeigte in seinem Online-Vortrag den Zuhörerinnen und Zuhörern einige Unwägbarkeiten auf, die sich im Massenentlassungsrecht für die Praxis ergeben können. Dazu nahm er drei Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (v. 13.02.2020 - 6 AZR 146/19; v. 27.02.2020 - 8 AZR 215/1; v. 14.05.2020 - 6 AZR 235/19) zur Abwicklung von Air Berlin zum Anlass, um § 17 KSchG Schritt für Schritt zu durchleuchten.

Da die unternehmerischen Entscheidungen, die den betriebsbedingten Kündigungen bei Massenentlassungen zugrunde lägen, keiner Rechtskontrolle durch die Gerichte zugänglich seien, sei eine fehlerhafte Massenentlassungsanzeige oft die einzige Möglichkeit, um solche Kündigungen anzugreifen. Das Problem: Der Wortlaut des § 17 KSchG sei mittlerweile allenfalls von historischem Wert und biete in der Praxis kaum mehr Hilfestellung. Vielfach werde er von der Massenentlassungsrichtlinie der Europäischen Union (MERL) überlagert. Entscheidende Tatbestandsmerkmale und Rechtsbegriffe des Massenentlassungsrechts bestimmten sich durch das Unionsrecht. Dies betreffe den Arbeitnehmerbegriff, den Betriebsbegriff und auch den Entlassungsbegriff. Der Referent arbeitete diesbezüglich die wesentlichen Divergenzen zwischen den deutschen und den unionalen Begriffen heraus. Der Arbeitnehmerbegriff der MERL sei beispielsweise etwas weiter als der deutsche Arbeitnehmerbegriff und schließe auch Geschäftsführer und leitende Angestellte mit ein.

Damit eine Kündigung nun aber nicht nach § 134 BGB in Verbindung mit § 17 KSchG unwirksam sei, müsse die Massenentlassungsanzeige vor Zugang der Kündigung fehlerfrei erstattet werden. Eine Nachholung komme nicht in Betracht. Vor der Anzeige sei auch bereits das Konsultationsverfahren mit dem Betriebsrat durchzuführen. Im Rahmen dessen bestehe aber kein Einigungszwang und auch das Scheitern eines Versuchs der Konsultation sei nicht erforderlich. Hier zeige sich der Unterschied des Konsultationsverfahrens bei Massenentlassungen zum Verfahren bei einem Interessensausgleich. Es mache Sinn, beide Verfahren zusammen durchzuführen, eine Klarstellung sei aber von Vorteil.

Sodann erläuterte der Referent die Frage, welcher Betriebsrat denn nun im Einzelfall zuständig sei. Eine Delegation „nach oben“ sei möglich und auch durchaus empfehlenswert. Auch die Ermittlung der zuständigen Agentur für Arbeit bereite in der Praxis Probleme. Die Einreichung bei der unzuständigen Agentur für Arbeit eröffne die Kündigungsbefugnis erst, wenn diese die Anzeige an die zuständige Behörde weitergeleitet habe. Diese müsse natürlich auch vor Zugang der Kündigung dort



angekommen sein. Über ihre Zuständigkeit könne die einzelne Agentur für Arbeit auch nicht mit individualrechtlicher Wirkung disponieren. Sammelanzeigen seien möglich, aber nicht einfach zu handhaben.

Zusammenfassend resümierte der Referent, dass die Massentlassungsanzeige sehr fehleranfällig sei und dem Arbeitgeber(vertreter) sehr viel Sorgfalt abverlange. Umgekehrt sei sie für den Arbeitnehmer eine fast unerschöpfliche Quelle für Angriffe gegen die Kündigung. Der Sinn dieses Verfahrens sei daher kritisch zu hinterfragen. Dennoch – so die positive Nachricht – sei die Massentlassungsanzeige anders als bisweilen angedeutet nicht „unleistbar“.

In dem abschließend stattfindenden Austausch zwischen dem Referenten und den Zuhörerinnen und Zuhörern wurden unter anderem noch einmal Zuständigkeitsfragen diskutiert, der maßgebliche Zeitpunkt der Anzeige bei Freiwilligenprogrammen, Aufhebungsverträgen und dreiseitigen Verträgen mit Transfergesellschaften erörtert und eine etwaige Vorlageverpflichtung nach Art. 267 Abs. 3 AEUV thematisiert.

Dr. Florian Lettmeier
Wissenschaftlicher Mitarbeiter