

## Die Massenentlassung und der EuGH

Ab einer gewissen Größenordnung sind Entlassungen nicht ohne weiteres möglich, wer sich mit dieser Materie schon befasst hat, wird die §§ 17 ff. KSchG natürlich schon zumindest einmal gelesen haben. Die Grenzen des § 17 Abs. 1 KSchG werden ja auch im Rahmen des § 111 Ziffer 1 BetrVG herangezogen, wenn es um die Ausfüllung des Begriffes „Einschränkung des ganzen Betriebes oder von wesentlichen Betriebsteilen“ geht. Und wenn in einem Unternehmen bis 60 Arbeitnehmern einmal 6 Mitarbeiter entlassen werden müssen, ist eine „Massenentlassung“ gemäß § 17 KSchG gegeben.

Unter diesem Aspekt ist es auch für kleine und mittlere Unternehmen gar nicht so fern liegend, eines Tages einmal eine Massenentlassung durchführen zu müssen.

Und bisher waren die Wege hier sehr genau berechenbar und durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vorstrukturiert.

Das Bundesarbeitsgericht definiert den Sinn und Zweck der §§ 17 ff. KSchG mit der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Arbeitsverwaltung. Diese soll im Falle von Massenentlassungen in der Lage sein, durch das Instrument der Entlassungssperre (§ 18 KSchG) sich auf einen gesteigerten Ansturm von Mitarbeitern auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Dementsprechend war auch bislang die Auslegung des § 17 Abs. 1 KSchG durch das BAG so, dass es bei der 30-Tage-Frist nicht um den Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung ging, sondern um den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Angesichts unterschiedlicher Kündigungsfristen gab es daher durchaus auch die Möglichkeit, dass eine grundsätzlich ausreichende Anzahl von Mitarbeitern so freigesetzt wurde, dass nie die Grenze zu einer Massenkündigung innerhalb einer 30-Tage-Frist überschritten wurde.

Dies hat sich geändert.

Das mag damit zusammenhängen, dass der Europäische Gerichtshof bei der Auslegung der Richtlinie 98/59/EG nicht so sehr die Arbeitsverwaltung im Auge hat, als den Schutz der

**UWE JAHN**  
RECHTSANWALT

ARBEITSRECHT  
FACHANWALT

WIRTSCHAFTSRECHT  
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

MEDIZINRECHT  
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

Neumühler Straße 22  
19057 Schwerin

Tel 0385 616106  
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:  
ra-jahn@mvnet.de  
www.ra-uwe-jahn.de

Arbeitnehmer vor Massenentlassungen. Dementsprechend nimmt der EuGH für die Anzeigeverpflichtung nicht den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern den Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung.

Diejenigen, die in dieser Übergangszeit eine Massenentlassung durchzuführen hatten, bewegten sich auf sehr schwankendem Boden.

Nun aber hat der 2. Senat des BAG die Rechtsprechung des EuGH nachvollzogen (vom 23. März 2006, 2 AZR 343/05). Das BAG bringt es tatsächlich fertig, die bislang im völligen Brustton der Überzeugung vertretene Auslegung des Wortes „Entlassung“, eben der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, nunmehr auf den Kopf zu stellen und richtliniengetreu unter dem Begriff „Entlassung“ den Ausspruch der Kündigung zu verstehen.

Nur aus Gründen der Rechtssicherheit kann diese Rechtsprechung begrüßt werden, nach mehr als einem Jahr schwankendem Boden weiß man jetzt, woran man ist. Und wiederum wird man sich überlegen müssen, ob nicht dadurch, dass unterschiedliche Kündigungsfristen bestehen, eben der Ausspruch der Kündigungen so aufgesplittert werden kann, dass die Überschreitung der kritischen Zahl innerhalb der 30-Tage-Frist vermieden wird.

Einen allzu übermütigen Umgang mit dieser Aufsplitterung allerdings kann man guten Gewissens kaum noch empfehlen.

Aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 111 BetrVG nämlich ist zwar die Übernahme der quantitativen Grenzen des § 17 Abs. 1 KSchG bekannt, wohl aber auch die – zum Schutz der Arbeitnehmer vorgenommene – Abweichung, nicht auf die 30-Tage-Frist abzustellen, sondern auf das gesamte Personalreduzierungskonzept unabhängig von dem Kündigungs- bzw. Beendigungszeitpunkt. Sollte also das BAG die Sichtweise des EuGH auch in Hinblick auf den Schutzzweck des § 17 Abs. 1 KSchG übernehmen, wäre damit zu rechnen, dass der Begriff „Entlassung“ noch weiter vorverlagert wird, vor den Ausspruch der Kündigung hin zur Entscheidung der Kündigung.

Derzeit sind dies noch Spekulationen, allerdings durchaus begründbare, wenn man die Marschrichtung des EuGH und die Nachfolge des BAG betrachtet.

Einen höheren Stellenwert bekommt zunehmend die Pflicht zur Beratung über die Massenentlassung mit dem Betriebsrat gemäß § 17 Abs. 3 KSchG.

Zwar sind hier relativ kurze Fristen vorgesehen, zwei Wochen zwischen Benachrichtigung und Möglichkeit, der Bundesagentur für Arbeit die Massenentlassung anzuzeigen, wenn keine explizite Stellungnahme des Betriebsrates vorliegt, allerdings werden aus dieser Beratungspflicht, die sich ja auch aus der Richtlinie 98/59/EG ergibt, von einigen Arbeitsrechtlern noch weitere Verpflichtungen des Arbeitgebers herausinterpretiert, die eine größere Entlassung von Mitarbeitern endgültig aus dem Kreis kurzfristiger Reaktionsmöglichkeiten entfernt.

Das Arbeitsgericht Berlin, dort die 79. (!) Kammer, sieht eine Beratung zwischen Arbeitgeber und

Betriebsrat über eine Massenentlassung gemäß Artikel 2 der EU-Richtlinie erst dann als abgeschlossen, wenn das Verfahren vor einer gesetzlich vorgesehenen betrieblichen Einigungsstelle abgeschlossen ist. Dabei seien auch Einigungen über die sozialen Auswirkungen der Massenentlassung eingeschlossen. Eine Anzeige bei der Bundesagentur für Arbeit könne daher erst erfolgen, wenn auch dieses Verfahren abgeschlossen sei.

Im Klartext kann eine Anzeige bei der Bundesanstalt für Arbeit über eine Massenentlassung nach dieser Ansicht erst nach Verhandlungen mit dem Betriebsrat über Interessenausgleich und Sozialplan bis hin zur Einigungsstelle erfolgen.

Beim Bundesarbeitsgericht hätte das Arbeitsgericht Berlin, 79. Kammer, damit keinen Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht hat immer sehr zwischen der Anzeige nach § 17 KSchG bei der Bundesagentur für Arbeit und den betriebsverfassungsrechtlichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat unterschieden. Im Extremfall, so das BAG, könne ein Sozialplan auch nach Durchführung einer Betriebsänderung noch abgeschlossen werden. Jedenfalls könne die Betriebsänderung nicht so lange aufgehalten werden, bis diese Einigung erfolgt ist. Anders ist dies ja bekanntlich bei einigen Landesarbeitsgerichten in Hinblick auf den Interessenausgleich.

Aber wenn man beim BAG nicht das bekommt, was man möchte, kann man ja – inzwischen – noch eine Stufe höher anfragen.

Dementsprechend liegt dem EuGH derzeit eine Frage des Arbeitsgerichts Berlin im Vorabentscheidungsverfahren vor, ob denn die abgeschlossenen Konsultationen mit dem Betriebsrat gemäß Artikel 2 der Richtlinie auch die vor einer nationalen gesetzlich vorgesehenen betrieblichen Einigungsstelle umfasst. Weiter soll sich der EuGH dazu äußern, ob ein solches betriebliches Einigungsverfahren auch über die möglichen sozialen Begleitmaßnahmen zur Milderung der Folgen der Massenentlassung für Arbeitnehmer abgeschlossen sein muss. Und schließlich wird die Frage an den EuGH gestellt, ob die Anzeige an die Arbeitsverwaltung erst nach Abschluss dieser ganzen Verfahren erfolgen dürfe. Gegen diese Auffassung des Arbeitsgerichts Berlin spricht vieles. So ist in der Richtlinie 98/59/EG, dort Artikel 2, von Konsultationen zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat die Rede, nicht von einer Einigung. Ergebnis dieser Konsultationen kann auch ein Dissens sein.

Ein durch nationale Gesetze vorgesehenes Einigungsverfahren, wie im Betriebsverfassungsrecht in der Bundesrepublik Deutschland installiert, sprengt diesen Rahmen bei weitem. Am Rande sei angemerkt, dass derartige Zwangseinigungen, wie sie im bundesrepublikanischen Betriebsverfassungsrecht ja nicht völlig selten sind, dem europäischen Arbeitsrecht aber systematisch fremd wären. Und das Ziel einer ausgewogenen, wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung in der europäischen Gemeinschaft ist sicherlich nicht zu erreichen, indem einzelne nationale Besonderheiten durch EU-Richtlinien noch massiv verschärft werden, statt diese auszugleichen.

Es spricht also durchaus einiges dafür, dass dieser neue Vorstoß zur Stärkung der

betriebsverfassungsrechtlichen Institute, Interessenausgleich und Sozialplan im Rahmen des § 17 KSchG vor dem EuGH scheitern kann. Sicher ist dies jedoch nicht.

Und eine Nebenwirkung wird – wie immer –, wenn es um eine extreme Stärkung von betriebsverfassungsrechtlichen Instituten geht, von den Befürwortern übersehen. Es ist bereits eine massive Abnahme von verfassten Betrieben festzustellen.

Und die von mir bislang vertretene Gelassenheit gegenüber dem Bestreben einer Belegschaft, einen Betriebsrat zu wählen, gerät durchaus ins Wanken, wenn durch derartige Interpretationen der Betriebsrat eine Sanierung schlicht blockieren bzw. durch Maximalforderungen sogar konterkarieren kann.

Uwe Jahn  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

© Rechtsanwalt Uwe Jahn, Schwerin