

Einzelfragen des Massenentlassungsverfahrens nach den §§ 17, 18 KSchG beschäftigen weiterhin die Gerichte und werfen für die arbeitsrechtliche Praxis bedeutsame Fragestellungen auf. Insbesondere bedingt durch europarechtliche Einflüsse, deren Ausmaß und Reichweite auch innerhalb der Rechtsprechung mitunter unterschiedlich bewertet werden, bleibt das Massenentlassungsverfahren unverändert ein Minenfeld für Arbeitgeber. *Sittard/Knoll* gehen in ihrem Beitrag auf die Neujustierungen im Recht der Massenentlassung und die daraus resultierenden Konsequenzen für die betriebliche Praxis ein. Ein nicht minder gefährliches Minenfeld hat das BAG mit seiner Entscheidung vom 13.3.2013 geschaffen und dort die bisherige Senatsrechtsprechung zur sog. „Zwei-Komponenten-Lehre“ für die Fälle des drittbezogenen Personaleinsatzes aufgegeben. Der Kommentar von *Bissels* geht auf die Praxisfolgen dieser Entscheidung ein und gibt Hinweise zur Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei der für die Betriebsratsgröße zu ermittelnden Betriebsgröße gerade im Hinblick auf die anstehenden Betriebsratswahlen 2014.



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

Entscheidungen

Amtliche Leitsätze

BAG: Unwirksamkeit der Kündigung bei fehlendem Konsultationsverfahren bei Massenentlassungen

Ist vor Ausspruch einer Kündigung ein nach § 17 Abs. 2 KSchG erforderliches Konsultationsverfahren nicht durchgeführt worden, ist die Kündigung wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot i. S. v. § 134 BGB rechtsunwirksam.

Zur Begründung führen die Erfurter Richter ferner aus: Die Durchführung des Konsultationsverfahrens ist ein eigenständiges Wirksamkeitserfordernis für die Kündigung. Dies ergibt eine unionsrechtskonforme Auslegung von § 17 Abs. 2 KSchG. Auch das Fehlen einer nach § 17 Abs. 1 KSchG erforderlichen, den Anforderungen des § 17 Abs. 3 Satz 2 und Satz 3 KSchG genügenden Massenentlassungsanzeige hat die Unwirksamkeit der Kündigung zur Folge. In der Erklärung der Kündigung ohne wirksame Massenentlassungsanzeige liegt gleichermaßen ein Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot i. S. v. § 134 BGB.

BAG, Urteil vom 21.3.2013 – 2 AZR 60/12

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-2035-1](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats mittels Betriebsvereinbarung

1. Bei der Prüfung, ob die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats sachdienlich i. S. v. § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a Alt. 2 BetrVG ist, ist von besonderer Bedeutung, wo die mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen im Betrieb getroffen werden. Bei der Beurteilung der Sachdienlichkeit sind allerdings noch weitere Gesichtspunkte zu berücksichtigen; dazu gehört insbesondere der Gesichtspunkt der Ortsnähe der Betriebsvertretung.

2. Soll die Errichtung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats der Erleichterung der Bildung von Betriebsräten nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a Alt. 1 BetrVG dienen, ist sie dann vom

Zweck der Regelung nicht mehr gedeckt, wenn diese Erleichterung ohne Weiteres bereits durch die Zusammenfassung von Betrieben erreicht werden kann und sich demgegenüber die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats als ersichtlich weniger sachgerechte Lösung darstellt.

3. Bei der Frage, ob sie von den sich aus § 3 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ergebenden Möglichkeiten Gebrauch machen und eine Betriebsvereinbarung nach § 3 Abs. 2 BetrVG abschließen wollen, kommt den Betriebsparteien ein Einschätzungsspielraum hinsichtlich des Vorliegens der gesetzlichen Voraussetzungen sowie ein Beurteilungs- und ein Ermessensspielraum hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung einer Regelung zu. Ob die Betriebsparteien hierbei die gesetzlichen Vorgaben eingehalten oder überschritten haben, unterliegt im Streitfall der gerichtlichen Überprüfung.

4. Für den Abschluss einer derartigen Betriebsvereinbarung ist der Gesamtbetriebsrat zuständig. Es besteht kein Vetorecht eines örtlichen Betriebsrats.

BAG, Beschluss vom 24.4.2013 – 7 ABR 71/11

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-2035-2](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Abgeltung gesetzlichen Mindesturlaubs – Ausgleichsklausel

Hatte der Arbeitnehmer nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses tatsächlich die Möglichkeit, die Abgeltung des ihm zustehenden gesetzlichen Mindesturlaubs in Anspruch zu nehmen, und schließt er einen Vergleich mit einer Ausgleichsklausel, der zufolge sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis „erledigt“ sind, erfasst diese grundsätzlich auch den Urlaubsabgeltungsanspruch. Der Wirksamkeit einer solchen Vereinbarung stehen weder § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG noch Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie entgegen.

BAG, Urteil vom 14.5.2013 – 9 AZR 844/11

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-2035-3](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

Nicht amtliche Leitsätze

EuGH: Betriebserwerber ist nicht an dynamische Tarifklauseln gebunden

Mitgliedstaaten ist es verwehrt, für einen Unternehmensübergang vorzusehen, dass die Klauseln, die dynamisch auf erst nach dem Zeitpunkt des Übergangs verhandelte und abgeschlossene Kollektivverträge verweisen, auch gegenüber dem Erwerber durchsetzbar sind.

Im britischen Ausgangsfall wurde eine Abteilung der öffentlichen Stadtverwaltung auf ein Privatunternehmen übertragen. Dieses übernahm auch die betroffenen Arbeitnehmer. Solange die Abteilung noch der öffentlichen Verwaltung unterstand, galten für die Arbeitnehmer kraft Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag die Arbeitsbedingungen, die im Rahmen des NJC, einem Tarifverhandlungsorgan auf der lokalen öffentlichen Ebene, ausgehandelt wurden. Diese Klausel bestimmt, dass sich die Arbeitsbedingungen nach den vom NJC periodisch ausgehandelten Tarifverträgen richten und durch auf lokaler Ebene geschlossene Vereinbarungen ergänzt werden. Zum Zeitpunkt des Übergangs auf das Privatunternehmen galt der Kollektivvertrag mit Laufzeit 1.4.2002 bis 31.3.2004. Im Mai 2004 wurde die Abteilung auf ein weiteres Privatunternehmen übertragen. Dieses hingegen beteiligt sich nicht am NJC. Einen Monat später wurde im Rahmen des NJC eine neue Vereinbarung geschlossen. Diese trat rückwirkend zum 1.4.2004 in Kraft und galt bis Ende März 2007. Der neue Betriebsinhaber war nun der Auffassung, da die Vereinbarung erst nach Übergang geschlossen wurde, sei diese für ihn nicht bindend. Er verweigerte den Arbeitnehmern die entsprechende Lohnerhöhung; diese erhoben daraufhin Klage. Der Betriebsinhaber wurde nicht gebunden, entschied der EuGH. Die Richter haben hierzu die „Richtlinie 2001/23/EG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen,