



## Konsultationsverfahren

### Konsultationsverfahren endet bei fehlender Verhandlungsbereitschaft des Betriebsrats (BAG, Urteil vom 22.09.2016 - 2 AZR 276/16)

Beabsichtigt ein Arbeitgeber eine anzeigepflichtige Massenentlassung, hat dieser dem Betriebsrat zweckdienliche Auskünfte zu erteilen und ihn schriftlich über die im Gesetz näher bestimmten Umstände zu unterrichten. Arbeitgeber und Betriebsrat haben sodann über Möglichkeiten zu beraten die Massenentlassung zu vermeiden oder einzuschränken. Wird ein solches Konsultationsverfahren nicht durchgeführt, ist eine ausgesprochene Kündigung wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot unwirksam.

November 2016, Dr. Felix Hebert

Das BAG hat nun entschieden, dass ein Arbeitgeber das Konsultationsverfahren nach § 17 Abs. 2 KSchG als beendet ansehen darf, wenn der Betriebsrat keine weitere Verhandlungsbereitschaft erkennen lässt.

Nachdem die einzige Auftraggeberin der Beklagten sämtliche Aufträge kündigte, leitete die Beklagte nach Scheitern eines Interessenausgleichs ein Konsultationsverfahren ein. Im Nachgang wurde der Betrieb stillgelegt, eine Massenentlassungsanzeige erstattet und sämtlichen Arbeitnehmern gekündigt. Nachdem einige Kündigungsschutzklagen wegen vermeintlicher Mängel im Konsultationsverfahren erstinstanzlich Erfolg hatten, leitete die Beklagte ein erneutes Konsultationsverfahren ein. Mit dem Betriebsrat wurde über eine mögliche Wiedereröffnung des Betriebes beraten, was allerdings auf Seiten der Beklagten nur unter der Prämisse einer Vergütungsabsenkung in Betracht kam. Der Betriebsrat ließ keine Bereitschaft erkennen, an entsprechenden Maßnahmen mitzuwirken. Daraufhin erstattete die Beklagte eine erneute Massenentlassungsanzeige und kündigte die verbliebenen Arbeitsverhältnisse vorsorglich ein zweites Mal. Die Klägerin wandte sich gegen beide Kündigungen und verlangte hilfsweise einen Nachteilsausgleich. Das LAG hat beide Kündigungen für unwirksam erachtet, die

Revision der Beklagten hatte teilweisen Erfolg. Das BAG hat entschieden, dass die erste Kündigung wegen fehlerhafter Mitteilung in der Massentlassungsanzeige über den Stand der Beratung mit dem Betriebsrat unwirksam ist. Die zweite Kündigung hat das BAG für wirksam erachtet, da das erforderliche Konsultationsverfahren auch unter Beachtung unionsrechtlicher Vorgaben ordnungsgemäß durchgeführt wurde. Dem Betriebsrat wurden alle erforderlichen Auskünfte erteilt, um auf den Entschluss der Beklagten, an der Betriebsstilllegung festzuhalten, einwirken zu können. Insbesondere hat die Beklagte das Konsultationsverfahren als beendet ansehen dürfen, da der Betriebsrat keine Verhandlungsbereitschaft erkennen ließ. Die Klägerin hat auch keinen Anspruch auf Nachteilsausgleich. Die Beklagte hat den Betriebsrat ordnungsgemäß über die beabsichtigte Betriebsstilllegung unterrichtet und nach dem Scheitern die Einigungsstelle angerufen.

## Empfehlung für die Praxis:

Insbesondere in Verbindung mit dem zu Grunde liegenden europäischen Recht ist das Massentlassungsrecht für den Arbeitgeber äußerst schwierig. Arbeitnehmervertreter brüsten sich damit, gegen jede im Zuge einer Massentlassung ausgesprochene Kündigung auf Grund fehlerhafter Anwendung der Bestimmungen im Kündigungsschutzgesetz erfolgreich vorgehen zu können. Die Entscheidung des BAG ist zu begrüßen. Das BAG hat zutreffend entschieden, dass das Konsultationsverfahren beendet ist, wenn der Betriebsrat keine weitere Verhandlungsbereitschaft über Maßnahmen zur Vermeidung oder Einschränkung von Massentlassungen erkennen lässt. Der Arbeitgeber sollte sich diese fehlende Verhandlungsbereitschaft allerdings nachweisbar dokumentieren lassen.

## Ansprechpartner:

Dr. Felix Hebert

E-Mail: [hebert@buse.de](mailto:hebert@buse.de) | Tel: +49 69 989 7235-0

Web Version: <https://buse.de/insights/konsultationsverfahren/>