



Kristina Kneip (Autor)

## **Das Konsultationsverfahren nach § 17 Abs. 2 KSchG bei Massenentlassungen**



Internationale  
Göttinger Reihe

**RECHTSWISSENSCHAFTEN**

Kristina Kneip

**Das Konsultationsverfahren  
nach § 17 Abs. 2 KSchG  
bei Massenentlassungen**

**Band 86**



Cuvillier Verlag Göttingen  
Internationaler wissenschaftlicher Fachverlag

<https://cuvillier.de/de/shop/publications/8004>

Copyright:

Cuvillier Verlag, Inhaberin Annette Jentsch-Cuvillier, Nonnenstieg 8, 37075 Göttingen,  
Germany

Telefon: +49 (0)551 54724-0, E-Mail: [info@cuvillier.de](mailto:info@cuvillier.de), Website: <https://cuvillier.de>

---

# Kapitel 1: Einleitung

## I. Gegenstand der Untersuchung

Gegenstand der vorliegenden rechtswissenschaftlichen Untersuchung ist die Beteiligung der Arbeitnehmervertreter bei Massenentlassungen nach § 17 Abs. 2 KSchG. § 17 KSchG enthält verfahrens- und materiellrechtliche Vorgaben, die im Fall von Massenentlassungen zur Anwendung kommen. Plant ein Arbeitgeber innerhalb eines bestimmten Zeitraumes eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern zu entlassen, so hat er zum einen das Konsultationsverfahren mit den Arbeitnehmervertretern gemäß § 17 Abs. 2 KSchG sowie zum anderen das Anzeigeverfahren mit der Agentur für Arbeit gemäß § 17 Abs. 1 und 3 KSchG durchzuführen. Beide Verfahren wurden lange Zeit in Rechtsprechung und Literatur allenfalls als Nebenschauplatz betrachtet. Dies hat sich seit der Entscheidung des EuGH in Sachen Junk<sup>1</sup> grundlegend geändert. Das Recht der Massenentlassung ist nunmehr Gegenstand einer Flut von mitunter auch rechtsprechungsändernden Gerichtsentscheidungen und Auseinandersetzungen in der rechtswissenschaftlichen Literatur. Die Relevanz des Themas folgt sowohl aus der Entwicklung der aktuellen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) als auch aus der Entwicklung der aktuellen Wirtschaftslage.

### 1. Entwicklung der Rechtsprechung

Bei den in § 17 KSchG enthaltenen massenentlassungsrechtlichen Bestimmungen handelt es sich um vergleichsweise alte Bestimmungen. In der jetzigen Fassung geht die Vorschrift im Wesentlichen auf die Richtlinie 75/129/EWG<sup>2</sup> aus dem Jahr 1975 zurück. Das deutsche Massenentlassungsrecht kann in seinem Kern jedoch auf eine fast hundertjährige Tradition zurückschauen. Schon in der Weimarer Republik gab es Verordnungen, die sich mit dieser Thematik beschäftigten und vom Arbeitgeber eine Anzeige bei der zuständigen Behörde forderten. Anfang der 50er-Jahre wurde auch der Betriebsrat verpflichtend in das Verfahren der Massenentlassungen einbezogen und gab diesem ein Mitwirkungsrecht.

---

<sup>1</sup> Vgl. EuGH 27.1.2005, Rs. C-188/03 (Junk), NZA 2005, 213.

<sup>2</sup> Richtlinie 75/129/EWG des Rates vom 17.2.1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen; ABl.EG 22.2.1975, Nr. L 48/29.



Trotz dieses beträchtlichen Alters wurde dem Massenentlassungsrecht viele Jahre kaum Beachtung geschenkt. Das hing mit der damaligen Rechtsauffassung zusammen, welche die Beachtung der Vorschriften der §§ 17 ff. KSchG erst *nach* Ausspruch der Kündigungserklärung forderte und bei einer Missachtung der dortigen Vorgaben als Rechtsfolge gerade nicht die Unwirksamkeit der Kündigungen annahm. Die praktische Bedeutung der Vorschriften war daher gering.

Dies hat sich im Nachgang zu der Entscheidung des EuGH im Jahr 2005 in Sachen Junk grundlegend geändert. Der vom BAG bis dato hervorgehobene und seine Rechtsauffassung stützende arbeitsmarktpolitische Zweck der Vorschriften der §§ 17ff. KSchG schob sich in den Hintergrund. Vordergründig beachtet wurde nunmehr der Zweck des effektiven Rechtsschutzes der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen und damit die individual-schützende Komponente des Massenentlassungsrechtes. Diese führte letztlich zu einer Rechtsprechungsänderung des BAG und der nunmehr herrschenden Auffassung, dass die Vorschriften der §§ 17ff. KSchG *vor* der Erklärung der Kündigung zu beachten sind und ein Verstoß die Unwirksamkeit der Kündigungen zufolge haben kann. Bezüglich der Unwirksamkeit der Kündigungen ist auch eine weitere Rechtsprechungsänderung des BAG von Bedeutung, die eine bis dahin anerkannte Heilungsmöglichkeit von Fehlern „durch einen bestandskräftigen Verwaltungsakt der Arbeitsverwaltung“<sup>3</sup> nunmehr verneint. Die ordnungsgemäße Beteiligung der Arbeitnehmervertreter gemäß § 17 Abs. 2 KSchG ist daher von großer praktischer Relevanz. Dies auch vor dem Hintergrund, dass nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2011 43 % der Beschäftigten in der Privatwirtschaft durch Betriebsräte vertreten wurden.<sup>4</sup> Zudem existierten in allen der im Jahr 2000 vom Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung befragten 100 größten Unternehmen Deutschlands<sup>5</sup> Betriebsräte.

## 2. Entwicklung der Wirtschaftslage

Die aktuelle Wirtschafts- und Finanzlage zwingt Unternehmen nach wie vor, strategische und organisatorische Veränderungen ins Auge zu fassen. Dies bedeutet nicht selten die

<sup>3</sup> BAG 28.6.2012, AP Nr. 40 zu § 17 KSchG 1969.

<sup>4</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt, Quelle: IAB-Betriebspanel, einsehbar unter [https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/QualitaetDerArbeit.html?cms\\_gtp=318944\\_slot%253D5](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/QualitaetDerArbeit.html?cms_gtp=318944_slot%253D5), Stand 30.9.2013.

<sup>5</sup> Zur Liste der Unternehmen siehe: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Forschungsbericht zu Arbeitsbeziehungen in Deutschland, 2000, S. 8, 9; einsehbar unter [http://www.mpifg.de/pu/ueber\\_mpifg/ArbeitsbeziehungenInDeutschland.pdf](http://www.mpifg.de/pu/ueber_mpifg/ArbeitsbeziehungenInDeutschland.pdf), Stand 18.11.2015.



Planung und Durchführung von Restrukturierungsmaßnahmen mit erheblichem Personalabbau und damit der Vornahme „klassischer Rationalisierungsmaßnahmen“<sup>6</sup>.

Schon Mitte 2009 planten etwa zwei Drittel der im Deutschen Aktienindex (DAX) gelisteten Konzerne einen Stellenabbau in vierstelliger Höhe.<sup>7</sup> Konkret planten zuletzt die Deutsche Bank zur Sanierung einen Abbau von 9.000 Stellen – 4.000 Stellen davon in Deutschland<sup>8</sup> – und Henkel einen Stellenabbau von 1.200 Stellen<sup>9</sup>.

Auch bei außerhalb der im DAX gelisteten Unternehmen erfolgen vielfältige Restrukturierungsmaßnahmen. So hat Deutschlands größtes Stahl- und Technologieunternehmen, die ThyssenKrupp AG, Anfang 2013 zunächst einen Stellenabbau von 2.000 Stellen bis 2014 bekanntgegeben,<sup>10</sup> was eine Reduktion der Belegschaft um ca. 7 %<sup>11</sup> darstellt. Deutschlands zweitgrößter Energieversorger, die RWE AG kündigte, an, bis 2016 in Deutschland 4.750 Stellen abzubauen zu wollen.<sup>12</sup> Die aktuell angeschlagene Fluggesellschaft Air Berlin plant einen Stellenabbau von rund 1.000 Mitarbeitern.<sup>13</sup> Die Problematik der Einhaltung des Massenentlassungsrechtes stellt sich jedoch nicht nur bei Großunternehmen. Auch bei mittelständischen oder kleinen Unternehmen kann es zu Massenentlassungen im rechtlichen Sinne kommen, da hierfür bereits die Entlassung weniger Arbeitnehmer innerhalb eines bestimmten Zeitraumes ausreicht.<sup>14</sup>

Trotz in den meisten Fällen konjunkturell bedingter Gründe für die Entlassungen, sollte nicht aus den Augen verloren werden, dass Massenentlassungen vereinzelt immer noch auch primär aufgrund der Hoffnung auf eine positive Kapitalmarktreaktion und eine damit verbundene gesteigerte Rendite durchgeführt wurden. Denn nicht zuletzt nachdem

<sup>6</sup> LAG Düsseldorf, 28.6.2013, BeckRS 2013, 72222.

<sup>7</sup> Vgl. *Roland Bunzenhal*: Frankfurter Rundschau vom 8.5.2009; Artikel URL: <http://www.fr-online.de/wirtschaft/dax-firmen-jetzt-kommt-der-kahlschlag,1472780,3316476.html>; Stand 21.3.2014.

<sup>8</sup> <http://www.wallstreet-online.de/nachricht/8069805-john-ryan-tritt-rampenlicht-schock-massenenentlassungen-rekordverlust-dividendenausfall-deutschen-bank>; Stand 26.11.2015.

<sup>9</sup> <http://www.n-tv.de/ticker/Henkel-baut-in-Klebstoffsparte-rund-1200-Stellen-ab-article16054081.html>; Stand 26.11.2015.

<sup>10</sup> Vgl. Pressemitteilung ThyssenKrupp vom 8.2.2013; Artikel URL: [http://www.thyssenkrupp.com/de/presse/art\\_detail.html&eid=TKBase\\_1360306581105\\_846467338](http://www.thyssenkrupp.com/de/presse/art_detail.html&eid=TKBase_1360306581105_846467338); Stand 10.2.2013.

<sup>11</sup> Bezogen auf die betroffene „Materials“-Sparte der ThyssenKrupp Steel Europe AG, die nach eigenen Angaben des Unternehmens rund 27.600 Mitarbeiter beschäftigt.

<sup>12</sup> Vgl. <http://www.zeit.de/wirtschaft/unternehmen/2013-11/energiekonzern-rwe-stellenabbau>; Stand 14.11.2013.

<sup>13</sup> Vgl. <http://www.zeit.de/wirtschaft/2016-09/air-berlin-lufthansa-tui-verhandlungen-entlassungen>; Stand 11.10.2016.

<sup>14</sup> Nach § 17 Abs. 1 Nr. 1 KSchG liegt eine Massenentlassung bereits vor, wenn in einem Betrieb mit 21 in der Regel beschäftigten Arbeitnehmern 6 Arbeitnehmer innerhalb von 30 Tagen entlassen werden.



die Deutsche Bank 2005 nach der Ankündigung, Tausende von Stellen streichen zu wollen, am nächsten Tag einen Aktienkursanstieg von 2,5 % zu verzeichnen hatte, wird es als Gemeinplatz gepflegt, dass die Ankündigung von Entlassungen ein den Kurs steigernder Faktor ist.<sup>15</sup> Und dies, obwohl sich auch Beispiele mit negativer Kurstendenz benennen lassen.<sup>16</sup> Auch eine Untersuchung zur Frage, ob es sich bei der häufig kritisierten<sup>17</sup> Parallele zwischen Entlassungsankündigung und Kursanstieg trotzdem um die Regel handelt, verneint dies im Ergebnis.<sup>18</sup>

## II. Gang der Untersuchung

Die Änderung der nationalen Rechtsprechung des BAG zieht für die Handhabung der Anzeige- und Konsultationspflichten nach § 17 KSchG neue, bisweilen ungeklärte Verfahrensfragen nach sich. So stellt sich insbesondere die Frage nach dem Anwendungsbereich des § 17 KSchG, nach möglichen Rechtsverstößen gegen das Massenentlassungsrecht sowie individualrechtlichen Rechtsfolgen. Die nachfolgende Arbeit hat zum Ziel, Transparenz in die Beteiligung der Arbeitnehmervertreter im Rahmen des Massenentlassungsverfahrens zu bringen und ein schlüssiges Konzept zur rechtskonformen Beteiligung zu erarbeiten, wobei der Fokus dieser Arbeit auf dem Konsultationsverfahren nach § 17 Abs. 2 KSchG liegt.

Hierfür folgt in Kapitel 2 der Arbeit zunächst eine Darstellung der historischen Entwicklung des Massenentlassungsrechtes in Deutschland unter besonderer Berücksichtigung der Beteiligung der Arbeitnehmervertreter.

In Kapitel 3 der Arbeit werden der geänderte Zweck der Vorschriften des Massenentlassungsrechtes sowie der betriebliche, sachliche und persönliche Anwendungsbereich des § 17 KSchG näher beleuchtet. Hierbei wird insbesondere das geänderte Verständnis des Schutzzweckes der Norm sowie die jüngste Rechtsprechung des EuGH zur Massenentlassungsrichtlinie berücksichtigt.

In Kapitel 4 wird das Konsultationsverfahren nach § 17 Abs. 2 KSchG einer eingehenden Untersuchung unterzogen. Vertieft wird hierbei ausgewählten Fragen, wie der Zustän-

<sup>15</sup> Vgl. *Neus/Walter*, PdW 2009, S. 2.

<sup>16</sup> Vgl. ebd., S. 3 zu BMW. BMW gab im Frühjahr 2008 ein umfassendes Sparprogramm bekannt, dass unter anderem den Abbau von bis zu 8.000 Stellen vorsah. Trotzdem sank der Kurs der BMW-Aktie taggleich um 2,8 %, während der DAX um 1,2 % anstieg.

<sup>17</sup> Vgl. *Hammerstein, Sauga*, Interview des Vorsitzenden des Deutschen Gewerkschaftsbundes, in: *Der Spiegel* 02/2008, S. 79.

<sup>18</sup> Vgl. *Neus/Walter*, PdW 2009, S. 17 a.E.



digkeit des Betriebsrates, der Form und dem konkreten Inhalt des Konsultationsverfahrens nachgegangen.

Im Anschluss hieran werden in Kapitel 5 die Folgen von Verstößen gegen § 17 Abs. 2 KSchG unter Berücksichtigung der gewandelten Rechtsprechung des BAG untersucht.

Abschließend erfolgt in Kapitel 6 eine Zusammenfassung der gewonnenen Ergebnisse sowie eine kurzen Schlussbetrachtung.



## Kapitel 2: Historie der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertreter bei Massenentlassungen

Die Beteiligung des Betriebsrates bei Entlassungen einer größeren Anzahl von Beschäftigten hat in Deutschland eine lange Tradition und ist zuweilen eng an eine behördliche Anzeigepflicht gekoppelt. Die Arten der Beteiligung sind jedoch vielfältig und die Entwicklung facettenreich. Nachfolgend erfolgt die Darstellung der Entwicklung des Massenentlassungsrechtes von der Weimarer Republik bis zur aktuellen Regelung des § 17 Abs. 2 KSchG.

### I. Weimarer Republik (1919–1933)

Das Recht der Massenentlassung hat seinen nationalen Ursprung in der Weimarer Zeit.

#### 1. Stilllegungsverordnung<sup>19</sup>

Die StilllegungsVO regelte zunächst das Vorgehen bei Entlassungen aufgrund von Betriebsstilllegungen. Der Sinn und Zweck dieser Verordnung war ausschließlich „produktionspolitischer Natur“<sup>20</sup> um Betriebsabbrüche und -stilllegungen zu vermeiden.<sup>21</sup> Nach § 1 Nr. 2 der StilllegungsVO erforderte die beabsichtigte Nicht-Nutzung von Betriebsanlagen bestimmter Betriebe<sup>22</sup> eine Anzeige bei der Demobilmachungsbehörde, sofern durch die Betriebsstilllegung Entlassungen in zahlenmäßig vorgegebenen Größenordnungen<sup>23</sup> ausgelöst wurden. Nach Erstattung der Anzeige konnte die beabsichtigte Maßnahme während einer vierwöchigen Frist nur mit der Zustimmung der Demobilma-

<sup>19</sup> Verordnung betreffend Maßnahmen gegenüber Betriebsabbrüchen und -stilllegungen (StilllegungsVO) vom 8.11.1920, RGBI. 1920, S. 1901.

<sup>20</sup> *Schneider/Günther*, Einleitung, S. 15.

<sup>21</sup> Vgl. v. *Moellendorff*, S. 3.

<sup>22</sup> Vgl. § 1: „[...] von gewerblichen Betrieben [...] und von Betrieben des Verkehrsgewerbes, in denen in der Regel mindestens zwanzig Arbeitnehmer beschäftigt werden [...]“.

<sup>23</sup> Vgl. § 1 Abs. 1 Ziffer 2: „Betriebe, in denen in der Regel mindestens zwanzig Arbeitnehmer beschäftigt werden, [...] a) in Betrieben oder selbständigen Betriebsteilen mit in der Regel weniger als zweihundert Arbeitnehmern zehn Arbeitnehmer, b) in Betrieben oder selbständigen Betriebsteilen mit in der Regel mindestens zweihundert Arbeitnehmern fünf vom Hundert der im Betriebe beschäftigten Arbeitnehmerzahl, jedenfalls aber wenn mehr als fünfzig Arbeitnehmer, zur Entlassung kommen“.



chungsbehörde vorgenommen werden.<sup>24</sup> Die Sperrfrist sollte ein übereiltes Vorgehen des Arbeitgebers verhindern, da sich die wirtschaftlichen Verhältnisse während dieser Zeitspanne häufig noch einmal veränderten.<sup>25</sup> Nach Ablauf dieser Sperrfrist konnte der Arbeitgeber, in einer sich anschließenden Freifrist von einem Monat, die beabsichtigte Maßnahme treffen, ohne sich einer erneuten Anzeigepflicht auszusetzen.<sup>26</sup> Arbeitnehmervertreter wurden lediglich insoweit berücksichtigt, als dass die zuständige Demobilmachungsbehörde im Benehmen mit Betriebsleitung und Betriebsvertretung unverzüglich aufzuklären hatte, welche Umstände die beabsichtigte Maßnahme veranlassten.<sup>27</sup> Die Aufklärung hatte sich auch darauf zu erstrecken, welche Hilfsmaßnahmen zur Behebung wirtschaftlicher Schwierigkeiten des Betriebes angezeigt erschienen.<sup>28</sup> Die Beteiligung des Betriebsrates war insoweit jedoch nur von untergeordneter Relevanz. Das geforderte „Benehmen“ bedeutet im Gegensatz zum „Einvernehmen“ lediglich die „Herbeiführung einer Erörterung, bei der Ansichten, Anregungen Wünsche zwar gehört, aber nicht berücksichtigt zu werden brauchen“<sup>29</sup>. Nichtsdestotrotz wurde dem Betriebsrat hierdurch die Möglichkeit zur Aussprache gegeben, wodurch „Mißtrauen und Mißverständnisse zwischen Unternehmer und Belegschaft bzw. Betriebsrat“<sup>30</sup> beseitigt werden sollten.

## 2. Demobilmachungsverordnung<sup>31</sup>

Der tatsächliche Ursprung des besonderen Kündigungsschutzes bei Massenentlassungen lag jedoch nicht in vorgenannter StilllegungsVO, „die zunächst nur wirtschaftspolitische Ziele verfolgte und in die der Kündigungsschutz erst später aufgenommen wurde, sondern in den verschiedenen Demobilmachungsverordnungen über die Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern und Angestellten“<sup>32</sup>. § 12 der Demobilmachungsverordnung, welche die bisherigen Demobilmachungsverordnungen zusammenfasste und arbeitseinsetzungspolitische<sup>33</sup> sowie sozialpolitische<sup>34</sup> Ziele verfolgte, verbot Entlassungen zur Verminderung der Arbeitnehmerzahl eines Betriebes, sofern dem Arbeitgeber die Verkürzung

<sup>24</sup> Vgl. § 1 Abs. 1 Satz 1 StilllegungsVO.

<sup>25</sup> Vgl. *Schneider/Günther*, Einleitung, S. 16.

<sup>26</sup> Vgl. § 1 Abs. 2 Satz 2 StilllegungsVO.

<sup>27</sup> Vgl. § 3 Abs. 1 StilllegungsVO.

<sup>28</sup> Vgl. § 3 Abs. 1 Satz 2 StilllegungsVO.

<sup>29</sup> *Schneider/Günther*, § 3, Anm. 2, S. 136.

<sup>30</sup> Ebd., Einleitung, S. 16.

<sup>31</sup> Verordnung über die Einstellung und Entlassung von Arbeitern und Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung v. 12.2.1920, Reichsgesetzblatt 1920, 218.

<sup>32</sup> *A. Hueck* (1952), Vorbemerkungen zu §§ 15ff. KSchG 1951, Rn. 1.

<sup>33</sup> Vgl. *A. Hueck* (1952), Einleitung I, Teil B, 3a).

<sup>34</sup> Vgl. v. *Moellendorff*, S. 3.





der Arbeitszeit (Streckung der Arbeit) zugemutet werden konnte. Arbeitgeber wurden mit dieser Regelung in ihrer Handlungsfreiheit beschränkt, um den Arbeitsmarkt vor einer „Überlastung mit brachliegenden Arbeitskräften zu bewahren“<sup>35</sup>.

### 3. Verordnung über Betriebsstillegungen und Arbeitsstreckung<sup>36</sup>

Vorgenannte Verordnungen wurden 1923 in einer einzigen Verordnung, der Verordnung über Betriebsstillegungen und Arbeitsstreckung, zusammengefasst. Hierzu führten nicht zuletzt die desolante Lage der deutschen Wirtschaft und die Notwendigkeit, „die Wirtschaft von allen, die Produktion hemmenden, wenn auch sozial vielleicht wünschenswerten Lasten zu befreien“<sup>37</sup>. Da § 12 der Demobilmachungsverordnung als produktionshemmend angesehen wurde,<sup>38</sup> wurde er aufgehoben. An die Stelle trat die neue Regelung des § 2 Abs. 2 der Verordnung über Betriebsstillegung und Arbeitsstreckung<sup>39</sup>. Diese Änderung hatte zur Folge, dass nicht jegliche Entlassung untersagt wurde, sondern der Entlassungsschutz u.a. auf die Anzahl der zu entlassenden Arbeitnehmer abstellte.<sup>40</sup> Mit Einführung dieser Regelung konnte erstmals von einem *Massenentlassungsschutz* gesprochen werden.<sup>41</sup> Voraussetzungen dieses Schutzes waren jedoch, dass die Entlassungen durch die ganze oder teilweise Nichtbenutzung von Betriebsanlagen erfolgten und es sich zusätzlich um gewerbliche und verkehrsgewerbliche Betriebe mit mindestens zwanzig Arbeitnehmern handelte.<sup>42</sup> Dies resultierte daraus, dass die Verordnung „in erster Linie dazu dienen [sollte], dem Staat Mittel in die Hand zu geben, die willkürliche und im kapitalistischen Profitinteresse erfolgende Nichtbenutzung von Betriebsanlagen zu ver-

<sup>35</sup> v. Moellendorff, S. 3.

<sup>36</sup> Vom 15.10.1923, RGBl. 1923, S. 983.

<sup>37</sup> A. Hueck (1952), Einleitung I, Teil B, 3a).

<sup>38</sup> Vgl. V. Moellendorff, S. 4.

<sup>39</sup> § 2 Abs. 2: „Entlassungen, die über die Grenzen des § 1 Abs. 1 Ziffer 2 hinausgehen, sind innerhalb der Fristen des § 1 Abs. 2 nur mit Genehmigung der Demobilmachungsbehörde wirksam“.

<sup>40</sup> § 1 Abs. 1 Ziffer 2 der StillegungsVO stellte für die relevante Anzahl an Entlassungen auf folgende Schwellenwerte ab: Bei „Betrieben oder selbständigen Betriebsteilen mit in der Regel weniger als zweihundert Arbeitnehmer zehn Arbeitnehmer; in Betrieben oder selbstständigen Betriebsteilen mit in der Regel mindestens zweihundert Arbeitnehmern fünf vom Hundert der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerzahl, jedenfalls aber bei mehr als fünfzig Arbeitnehmer zur Entlassung kommen“.

<sup>41</sup> So auch v. Moellendorff, S. 4.

<sup>42</sup> Vgl. § 1 StillegungsVO.



hindern<sup>43</sup> und verfolgte damit zunächst wirtschaftspolitische Ziele. Ein Verstoß gegen die Anzeigepflicht konnte mit Geld- oder Gefängnisstrafe geahndet werden.<sup>44</sup>

Keine der vorgenannten Verordnungen sah jedoch im Hinblick auf die Massenentlassungen eine echte Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen im Sinne einer Mitbestimmung vor. Vielmehr gab es nur zwei Beteiligte: den entlassenden Arbeitgeber und die staatliche Behörde, die sich auf die zu erwartende Anzahl von Arbeitssuchenden einstellen sollte.<sup>45</sup>

#### 4. Betriebsrätegesetz (BRG)<sup>46</sup>

Etwa zeitgleich zu den vorgenannten Verordnungen trat auf Grundlage des Art. 165 (Räteartikel) der Weimarer Reichsverfassung das BRG in Kraft. In diesem wurde dem Arbeitgeber, um soziale Härten bei einer größeren Zahl von Entlassungen zu vermeiden, in § 74 BRG<sup>47</sup> auferlegt, sich mit dem Betriebsrat ins Benehmen zu setzen. Ein Verstoß gegen diese Pflicht wirkte sich nicht zivilrechtlich aus, sondern wurde strafrechtlich sanktioniert.<sup>48</sup>

## II. Nationalsozialismus (1933– 1945)

Dieser „doppelte Schutz“<sup>49</sup> der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen bestand bis Mitte der 30er-Jahre. Dann erließ die NS-Führung am 20. Januar 1934 das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG),<sup>50</sup> mit welchem sowohl die Verordnung über Betriebsstilllegungen und Arbeitsstreckung als auch das Betriebsrätegesetz außer Kraft trat.<sup>51</sup> § 20 AOG normierte eine Anzeigepflicht bei Massenentlassungen gegenüber dem Treuhänder der Arbeit<sup>52</sup>, wobei die Größenordnungen für Massenentlassungen gegenüber der Stille-

<sup>43</sup> Bericht über Betriebsstilllegung, RdA 1924, 61.

<sup>44</sup> Vgl. § 7 Satz 1 StilllegungsVO: „Wer [...] vorsätzlich zuwiderhandelt, wird mit Geldstrafe bis zu hunderttausend Mark und mit Gefängnis bis zu einem Jahr oder mit einer dieser Strafen bestraft“.

<sup>45</sup> Vgl. Krefz, NZA-Beil. 2012, 58, 62.

<sup>46</sup> Vom 4.2.1920, RGBl. S. 147.

<sup>47</sup> Vgl. § 74 BRG: „Wird infolge von [...] Einschränkung oder Stilllegung des Betriebs [...] die Entlassung einer größeren Zahl von Arbeitnehmern erforderlich, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, sich mit dem Betriebsrat [...] möglichst längere Zeit vorher über Art und Umfang der erforderliche Entlassungen und über die Vermeidung von Härten ins Benehmen zu setzen“.

<sup>48</sup> Vgl. § 99 BRG; vgl. Bellinghausen, S. 12f.

<sup>49</sup> Bellinghausen, S. 13.

<sup>50</sup> Im Folgenden AOG, RGBl. 1934 I, S. 45.

<sup>51</sup> Vgl. § 65 Nr. 1 und 10 AOG.

<sup>52</sup> Vgl. §§ 18ff. AOG.



gungsverordnung verändert wurden<sup>53</sup>. Die Anzeigepflicht bezog sich zudem auf alle Entlassungen, unabhängig von Betriebsstilllegungen, und auf nahezu alle Betriebe<sup>54</sup>.

Der sozialpolitische Sinn der Anzeigepflicht lag darin, eine Überlastung des Arbeitsmarktes zu vermeiden und dem Staat die Kontrolle über Massenentlassungen zu geben.<sup>55</sup> Gegensätzlich zu den Rechtsfolgen einer unterlassene Anzeige in der Betriebsstilllegungsverordnung folgte aus der Anzeigepflichtverletzung keine Bestrafung des Arbeitgebers, sondern die Unwirksamkeit der Entlassung im Sinne einer Entlassungssperre.<sup>56</sup> Durch das AOG wurden jedoch, durch Abschaffung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer, die letzten noch verbliebenen Rechte innerhalb der Betriebe beseitigt.

### III. Länder der alliierten Besatzungszonen (1945–1949/50)

Nach dem Ende des Nationalsozialismus hob das Kontrollratsgesetz Nr. 40<sup>57</sup> (KRG 40) das AOG mit Beginn des Jahres 1947 auf. Einen gewissen Ersatz brachte bis ins Jahr 1951<sup>58</sup> die Vorschrift Nr. 17 des Kontrollratsbefehls Nr. 3<sup>59</sup>. Danach musste der Arbeitgeber die Massenentlassungen dem Arbeitsamt im Voraus mitteilen.<sup>60</sup> Auch dieser Kontrollratsbefehl kannte ein eigenständiges Unterrichts- und Beratungsverfahren der Arbeitnehmervertreter nicht. Nach Aufhebung des AOG gab es in den einzelnen Ländern der Besatzungszonen unterschiedliche Regelungen,<sup>61</sup> um die sozialen Errungenschaften des Kündigungsschutzes zu erhalten:

<sup>53</sup> Vgl. § 20 Abs. 1: „[...] bevor er, a) in Betrieben mit in der Regel weniger als einhundert Beschäftigten mehr als neun Beschäftigte, b) in Betrieben mit in der Regel mindestens einhundert Beschäftigten zehn vom Hundert der im Betrieb regelmäßig Beschäftigten oder aber mehr als fünfzig Beschäftigte innerhalb von vier Wochen entlässt“.

<sup>54</sup> Eine Einschränkung zur Eröffnung des Anwendungsbereiches gab es in der AOG, im Unterschied zur Stilllegungsverordnung, nicht. Ausgenommen waren nach § 20 Abs. 4 AOG Saison- und Kampagnenbetriebe sowie nach § 63 AOG Betriebe des öffentlichen Dienstes.

<sup>55</sup> Vgl. v. Moellendorff, S. 7.

<sup>56</sup> Vgl. ebd., S. 8.

<sup>57</sup> Kontrollratsgesetz Nr. 40 vom 30.4.1946, Amtsblatt des Kontrollrats in Deutschland, S. 229.

<sup>58</sup> Beseitigung des Kontrollratsbefehles durch Gesetz Nr. A-19 der Alliierten Hohen Kommission vom 16.8.1951, AHKAbl. S. 1037.

<sup>59</sup> V. 17.1.1946, Amtsblatt des Kontrollrats in Deutschland, S. 131–133.

<sup>60</sup> Vgl. vHH/L/v. Hoyningen-Huene, Vorb. zu §§ 17ff. KSchG, Rn. 3.

<sup>61</sup> Vgl. ebd.