

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	15
A. Problemstellung	15
B. Gang der Untersuchung	19
1. Teil: Grundlagen der Untersuchung	21
A. Massentlassungsrichtlinie und §§ 17, 18 KSchG im Vergleich	21
I. Zwecke der Massentlassungsrichtlinie und der §§ 17, 18 KSchG	22
1. Zwecke der Massentlassungsrichtlinie	23
2. Zwecke der §§ 17, 18 KSchG	24
II. Vorgaben der Massentlassungsrichtlinie	28
1. Begriffsbestimmungen und Anwendungsbereich	28
2. Konsultationsverfahren	30
3. Anzeigeverfahren	32
4. Sperrfrist	33
5. Sanktionen	33
III. Zusammenfassung	34
B. Höherrangige Rechtsvorgaben	34
I. Grundsätze richtlinienkonformer Rechtsfindung	36
1. Richtlinien als Teil der unionsrechtlichen Rechtsetzung	36
2. Richtlinienkonforme Rechtsfindung in der Rechtsprechung	38
a) Inhalt der Pflicht zur richtlinienkonformen Rechtsfindung	38
b) Grenzen der Pflicht zur richtlinienkonformen Rechtsfindung	40
3. Richtlinienkonforme Rechtsfindung im Schrifttum	42
a) Voraussetzungen der richtlinienkonformen Rechtsfortbildung	43
aa) Vorliegen einer Regelungslücke	44
bb) Planwidrigkeit der Regelungslücke	45

b) Grenzen der Pflicht zur richtlinienkonformen Rechtsfindung	47
aa) Wortsinn und Wille des Gesetzgebers	47
bb) Funktionsverlust und wesentliche Umstrukturierung	50
4. Prämissen für die weitere Untersuchung	50
a) Grundsätze der richtlinienkonformen Rechtsfindung	51
aa) Wille des Gesetzgebers als Ausgangspunkt	51
bb) Subsidiär: Wille des Gesetzes	53
cc) Keine Kompetenzverschiebung	53
b) Voraussetzungen der richtlinienkonformen Rechtsfortbildung	54
c) Contra-legem-Grenze der richtlinienkonformen Rechtsfindung	57
II. Grundrechte als Grenze der Rechtsfindung	59
1. Bestimmtheitsgebot	59
2. Unternehmerische Freiheit	61
3. Prämissen für die weitere Untersuchung	63
III. Zusammenfassung	65
C. Zusammenfassung	65
 2. Teil: Analyse des geltenden Massenentlassungsrechts	 67
A. Maßstäbe für Reformbedarf	67
I. Maßstäbe für eine zwingende Reform	67
II. Maßstäbe für eine sinnvolle Reform	69
III. Zusammenfassung	71
B. Persönlicher Anwendungsbereich	71
I. Leiharbeiternehmer im Lichte der Massenentlassungsrichtlinie	73
1. Leiharbeiternehmer als Teil der Schwellenwerte	74
2. Leiharbeiternehmer als in der Regel Beschäftigte des Entleiherbetriebs	76
a) Ambivalenz für den Arbeitnehmerschutz	76
b) Auswirkungen der Pujante Rivera Entscheidung	78
c) Fehlende Übertragbarkeit der Rechtssache Pujante Rivera	79

II. Nationaler Ausschlusstatbestand	81
1. Vertretungsberechtigte Personen einer juristischen Person und einer Personengesamtheit	.82
a) Kriterien der unionsrechtlichen Rechtsprechung	83
aa) Weisungsrecht	84
bb) Jederzeitige Möglichkeit der Abberufung	84
cc) Kontrolle durch ein anderes Organ	85
dd) Eingliederung in die Gesellschaft	85
ee) Kapitalbeteiligung	86
ff) Umfang der Befugnisse	86
b) Übertragung auf die einzelnen Ausschlusstatbestände	87
aa) Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft	87
(1) Unterordnungsverhältnis trotz fehlender Weisungsbefugnis?	87
(2) Kontrollbefugnisse über Vorstandsmitglieder	89
(3) Jederzeitige Möglichkeit der Abberufung trotz Voraussetzung des wichtigen Grundes?	90
(4) Umfang der Befugnisse, Eingliederung und Kapitalbeteiligung	92
(5) Möglichkeit der unionsrechtskonformen Rechtsfortbildung	93
bb) Organschaftliche Vertreter einer Personengesamtheit	94
(1) Vertretungsberechtigte Gesellschafter einer GbR	94
(2) Vertretungsberechtigte Gesellschafter einer OHG und einer KG	94
(3) Vorstandsmitglieder eines rechtsfähigen Vereins	95
2. Leitende Angestellte	95
III. Zusammenfassung	96
C. Sachlicher Anwendungsbereich	97
I. Betriebsbegriffe und Bestimmtheitsanforderungen	98
1. Betriebsbegriffe im Massenentlassungsrecht	99
a) Betriebsbegriff der Massenentlassungsrichtlinie	100
b) Betriebsverfassungsrechtlicher Betriebsbegriff	102

2. Air Berlin-Entscheidungen	103
a) Tatbestand	103
b) Entscheidungsgründe	104
3. Würdigung des geltenden Betriebsverständnisses	106
a) Örtliche Beschäftigungseinheit als Teil der Betriebsdefinition?	106
b) Vereinbarkeit mit dem Bestimmtheitsgebot	107
aa) Hinzunehmende Rechtsunsicherheit im Mehrebenensystem?	108
bb) Unbestimmtheit wegen fehlender gesetzlicher Definition?	108
(1) (Un-)Zulässige Rechtsunsicherheit durch eine nicht abschließende Definition?	109
(2) Fehlende Regelungsalternative?	112
(a) Feststehende (gesetzliche) Definition als Regelungsalternative	113
(b) Teilbereichsregelungen als Regelungsalternative	114
cc) Widerspruch zur bestehenden Rechtslage?	115
II. Entlassungsbegriffe	116
1. Tatbestand und Entscheidungsgründe der Entscheidung des BVerfG	118
2. Missachtung von methodischen Vorgaben und der Vorlagepflicht	119
3. Auswirkungen auf die Systematik des Massenentlassungsrechts	122
a) Verfassungskonformer Entlassungsbegriff für alle Entlassungen von Arbeitnehmern mit Sonderkündigungsschutz?	123
b) Schutzniveau sonstiger Zustimmungserfordernisse	125
aa) Schwangere und Mütter	125
bb) Schwerbehinderte Arbeitnehmer	127
cc) Arbeitnehmervertreter	128
c) Antragsstellung und Kündigungserklärung in verschiedenen Kündigungswellen	129
aa) Keine doppelte Berücksichtigung desselben Sachverhalts	130

bb) Subsidiarität des verfassungskonformen Entlassungsbegriffs	131
(1) Vorrang des verfassungskonformen Entlassungsbegriffs	132
(2) Vorrang des unionsrechtskonformen Entlassungsbegriffs	132
(3) Deutungshoheit des EuGH als entscheidendes Argument	132
d) Systematischer Bruch mit der Freifrist?	133
e) Bewusste Entlassungsstaffelung als (un-)zulässige Umgehung?	136
aa) Zulässigkeit der bewussten Entlassungsstaffelung	136
bb) Zulässigkeit der bewussten Antragsstaffelung	138
(1) Geteiltes Meinungsbild	139
(2) Keine Benachteiligung	139
cc) Unzulässige Beschränkung der unternehmerischen Freiheit	140
III. Zusammenfassung	141
D. Konsultationsverfahren	143
I. Zuständigkeit bei betriebsübergreifenden Umstrukturierungen	144
1. Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats	145
2. Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats	146
II. Beteiligung anderer Mitarbeitervertretungen	149
1. Beteiligung des Sprecherausschusses	150
a) Regelungslücke	151
b) Planwidrigkeit	152
aa) Wille des Gesetzgebers	152
bb) Eindeutige Systematik	153
c) (Subsidiäre) Zuständigkeit des Betriebsrats?	155
2. Repräsentation des Organmitglieds im Konsultationsverfahren	158
a) Zuständigkeit des Betriebsrats?	158
b) Zuständigkeit des Sprecherausschusses?	158
c) Repräsentation durch sich selbst?	159

d) Rechtsfolge: partielle Unionsrechtswidrigkeit?	160
aa) Rechtsfolge für die betroffenen Entlassungen bei fehlendem Konsultationspartner	160
bb) Nicht hinnehmbare Schutzlücke?	162
III. Integration in andere Beteiligungsrechte	166
1. Vereinbarkeit mit der unternehmerischen Freiheit	167
a) Vergleich zwischen Konsultationsverfahren und Sozialplan	169
b) Vergleich zwischen Konsultations- und Interessenausgleichsverfahren	169
c) Vergleich zwischen Konsultations- und Anhörungsverfahren	170
2. Sinnvolle Maßnahmen de lege ferenda?	171
a) (Re-)Integration des Konsultationsverfahrens in das BetrVG	172
b) Verbindung von Konsultations- und Anhörungsverfahren	173
c) Verbindung von Konsultations- und Interessenausgleichsverfahren	176
aa) Ein statt zwei Verfahren	176
bb) Keine Vereinfachung	177
IV. Zusammenfassung	179
E. Anzeigeverfahren	181
I. Zeitpunkt des Anzeigeverfahrens	181
1. Nationale Tendenz zur Parallelität	183
2. Zwingende unionsrechtliche Abfolge	185
a) Keine Anzeige ohne Beendigung	185
b) Beendigung bei mehreren zu beteiligenden Arbeitnehmervvertretungen	188
3. Notwendige gesetzliche Klarstellung der Abfolge beider Verfahren?	190
II. Anzeigeninhalt	191
1. Muss- und Soll-Angaben	192
a) Ersatzloser Wegfall als Reformidee	192
b) Soll-Angaben sind keine zweckdienlichen Angaben	193
c) Mitteilung der Soll-Angaben ist für den Arbeitgeber möglich	195

d) Entfallen des Einvernehmenserfordernisses als sinnvolle Reform	195
2. Unionsrechtswidrigkeit des nationalen Berufsgruppenmerkmals?	196
a) Begriffsbildung	197
b) Unionsrechtskonforme Auslegung	201
III. Zusammenfassung	201
F. Unionsrechtswidrigkeit der Entlassungssperre	202
I. Sperrfrist	203
1. Ein-Monat- statt 30-Tage-Frist	203
2. Umgehung des Unionsrechts durch Verzicht auf die Sperrfrist?	204
II. Freifrist	207
1. Obsolete Freifrist?	208
2. Konsequenz	210
III. Zusammenfassung	210
G. Sanktionen für Fehler im Anzeigeverfahren	211
I. Geltende Rechtslage	213
II. Abkehr von der Nichtigkeitsfolge?	215
III. Äquivalenz- und Effektivitätsgebot begrenzen die zu wählende Sanktion	217
IV. Zweck des Anzeigeverfahrens	219
V. Schlussfolgerung	219
1. Vereinbarkeit der verzögerten Sperrfrist mit dem Effektivitätsgebot	224
2. Vereinbarkeit der verzögerten Sperrfrist mit dem Äquivalenzgebot	226
VI. Zusammenfassung	227
H. Zusammenfassung	229
3. Teil: Reformvorschlag	231
A. Zwingender Reformbedarf	231
I. Zwingende Reform im Anwendungsbereich	231
1. Kündigungs- statt Entlassungsbegriff	232
2. Unionsrechtswidrige Ausnahme für außerordentliche Kündigungen	232
3. Entfallen der Bereichsausnahme	232

II. Zwingende Reform im Konsultationsverfahren	233
1. Korrektur des Konsultationspartners	234
2. Gesetzliche Festlegung der Repräsentation von Organmitgliedern	234
III. Zwingende Reform der Entlassungssperre	235
1. Anzeigepflichtige Kündigungen statt Entlassungen	235
2. Anpassung der Sperrfrist auf 30 Tage	236
3. Entfallen der Freifrist	236
IV. Zwingende Normierung eines Sanktionssystems	236
V. Zusammenfassung	237
B. Sinnvolle Reformmöglichkeiten	238
I. Keine weitere sinnvolle Reform des Anwendungsbereichs	238
1. Sinnvolle Anpassungen an den verfassungskonformen Entlassungsbegriff?	238
2. Keine Reform für atypische Beschäftigungsverhältnisse	239
3. Definition des Betriebsbegriffs?	239
II. Sinnvolle Reform des Konsultationsverfahrens	241
1. Hinweis auf nationale Zuständigkeitsverteilung	241
2. Vereinfachungen bei Abschluss einer Namensliste	241
III. Sinnvolle Reform des Anzeigeverfahrens	242
1. Entfallen des Gleichzeitigkeitserfordernisses	242
2. Entfallen des Einvernehmenserfordernisses	243
3. Zeitpunkt des Anzeigeverfahrens	243
IV. Zusammenfassung	243
C. Gesamtvorschlag	244
Zusammenfassung in Thesen	247
Literaturverzeichnis	253