

Newsletter



**Arbeitsrecht -
Mitbestimmung**

Ausgabe 1 | 2017

Drohende Kündigungen bei Air Berlin – Mitarbeiter können sich zur Wehr setzen

Vor einigen Wochen hat Air Berlin einen Insolvenzantrag gestellt. Zuvor hatte der Hauptaktionär Etihad eine weitere finanzielle Unterstützung abgelehnt. Den aktuellen Presseberichten zufolge droht mindestens 1.400 Mitarbeitern von Air Berlin die Kündigung ihrer Arbeitsverhältnisse, voraussichtlich noch bis Ende Oktober 2017. Die betroffenen Mitarbeiter können sich – trotz Insolvenz – zur Wehr setzen.

Auch, wenn Air Berlin vor einigen Wochen einen Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens gestellt hat, bedeutet dies nicht, dass die Mitarbeiter die drohenden Kündigungen „kampflös“ hinnehmen müssen. Sie können sich auch bei Kündigungen, die im Rahmen eines Insolvenzverfahrens ausgesprochen werden wehren.

Auch bei Kündigungen, die während eines eröffneten Insolvenzverfahrens erfolgen, kommen weiterhin die gesetzlichen Arbeitsrechtsvorschriften zur Anwendung und damit auch das Kündigungsschutzgesetz. Danach können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die länger als 6 Monate bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, nur gekündigt werden, wenn ein verhaltensbedingter, personenbedingter oder betriebsbedingter Grund vorliegt. Allein die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens ist jedoch kein Kündigungsgrund.

Möglich wären allerdings betriebsbedingte Kündigungen nach §1 KSchG.

Ob betriebsbedingte Kündigungen letztlich gerechtfertigt wären, würden bei einer Klage des gekündigten Mitarbeiters die Gerichte entscheiden.

Air Berlin müsste im Zuge eines solchen Kündigungsschutzverfahrens nicht nur detailliert darlegen, dass ein Kündigungsgrund besteht, sondern auch, dass Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für den Betroffenen nicht vorhanden sind. So muss der Arbeitgeber darstellen können, dass eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer nicht besteht, wobei dieser anderweitige Arbeitsplatz für den Arbeitnehmer auch geeignet sein muss. Entscheidend könnte dabei die Frage sein, ob der Betriebsrat bzw. die Personalvertretung einen so genannten Interessenausgleich mit Namensliste geschlossen hat.

Sehr geehrte Leserinnen,
sehr geehrter Leser,

Wissen ist Macht, sagt man. Wir würden es anders formulieren: Wissen ist Voraussetzung für Erfolg. Und weil Ihr Erfolg das Ziel unserer Bemühungen ist, geben wir unser Wissen gerne an Sie weiter.

Mit unseren Mandantenrundschriften und interessanten Veröffentlichungen informieren wir Sie über die aktuellen Entwicklungen im Arbeitsrecht und dabei schwerpunktmäßig über Ihre Rechte als Pilot, als Flugbegleiter sowie als Betriebsrat.

Viel Spaß bei der Lektüre dieses Newsletters.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Anwaltskanzlei

Stüben

Kontakt:

Tanja Stüben LL.M.
Rechtsanwältin

Falkenweg 1
D-65527
Niedernhausen/Wildpark
Tel: +49 (0)176-5656 0176
Fax: +49 (0)32-223943294

mail@kanzlei-stueben.de
www.kanzlei-stueben.de

In diesem Zusammenhang dürfte ebenfalls von großem Interesse sein, ob beispielsweise die Übernahme einer bestimmten Anzahl von Flugzeugen durch die Deutsche Lufthansa zu einem Betriebsübergang führt bzw. geführt hat.

Derzeit gehen die Beteiligten offenbar - zumindest soweit es nicht die Beschäftigten der LGW oder NIKI betrifft - vom Gegenteil aus bzw. lehnen einen Betriebsübergang ab. Dies hat für die Betroffenen weitreichende Folgen.

Ist ein Betriebsübergang nicht erfolgt, wären sämtliche mit Air Berlin ursprünglich vereinbarten Vertragsinhalte (Art der Tätigkeit, Höhe Gehalt etc.) und die damit zusammenhängenden rechtlichen Vorteile (Dauer der Kündigungsfrist, Anwartschaften aus betrieblicher Altersvorsorge) für die (ehemaligen) Arbeitnehmer von Air Berlin verloren.

Ein Betriebsübergang dahingegen hätte zur Folge, dass die Arbeitsverhältnisse unverändert auf den neuen Inhaber übergehen und alle arbeitsvertraglichen Ansprüche zunächst einmal erhalten bleiben. Der neue Arbeitgeber würde nämlich bei einem Betriebsübergang mit allen Rechten und Pflichten an die Stelle des Alten treten.

Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin behält in einem solchen Fall daher zunächst einmal ihren Job und muss sich damit auch nicht auf neue - voraussichtlich erheblich schlechteren - Arbeitsbedingungen einlassen.

Die Frage, ob ein Betriebsübergang vorliegt, ist in einem Gerichtsverfahren - und nur dort - voll überprüfbar.

Zudem ist in einem Gerichtsverfahren, soweit von Bedeutung, ebenfalls seitens des Arbeitgebers im Einzelnen darzulegen, dass der bzw. die „richtige“ Arbeitnehmerin gekündigt wurde, also eine ordnungsgemäße Sozialauswahl vorgenommen wurde, die sowohl das Alter, als auch die Beschäftigungsdauer, eine etwaige Schwerbehinderung und die Unterhaltspflichten des Betroffenen ausreichend berücksichtigt.

Letztlich besteht in einem Kündigungsschutzverfahren oftmals die Chance, zumindest eine Abfindung für den etwaigen Verlust des Arbeitsplatzes zu erhalten.

Ein Vorteil von gerichtlichen Abfindungsvergleichen im momentanen Stadium ist es, dass Vergleiche, die nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens geschlossen werden, Masseschulden darstellen, die der Insolvenzverwalter sofort auszugleichen hat. Das bedeutet, die Forderung ist nicht in die Insolvenztabelle aufzunehmen und der Arbeitnehmer muss sich nicht mit einer bloßen Quote zufrieden geben.

Die Möglichkeit der Erhebung einer Kündigungsschutzklage stellt die Betroffenen daher nicht wehrlos, sondern sie kann konkrete Möglichkeiten bieten.

Durch sie können die Betroffenen die Rechtmäßigkeit des Handels ihres Arbeitgebers zumindest überprüfen lassen, auch, wenn sich an ihrem Ende herausstellen kann, dass der Arbeitgeber mit der Kündigung im „Recht“ war.

Zumindest dann, wenn die Kosten einer Klage von einer bestehenden Rechtsschutzversicherung abgedeckt werden, dürfte die Erhebung einer Klage damit eine Option sein.

Voraussetzung für eine rechtliche Überprüfung der Kündigung und die Wahrnehmung etwaiger Möglichkeiten, die eine Klage bieten kann, ist jedoch, dass ein gekündigter Mitarbeiter rechtzeitig nach Erhalt einer Kündigung bei dem „richtigen“ Gericht eine Kündigungsschutzklage einlegt. Hierzu hat er regelmäßig nur 3 Wochen Zeit.

Nach Ablauf von 3 Wochen gilt die Kündigung als wirksam und kann im Allgemeinen nicht mehr angegriffen werden. Ein Mitarbeiter, der sich wehren will, muss also nach Erhalt der Kündigung schnell handeln. Sobald das Insolvenzverfahren eröffnet ist, kommen zudem weiter zu beachtende insolvenzrechtliche Besonderheiten dazu.

Tanja Stüben LL.M.
Rechtsanwältin