

Arbeitsgerichtliche Entscheidungen.

Entscheidung des EuGH zum Thema Massenentlassung (Massenentlassungen gem. §§ 17, 18 KSchG und EuGH-Urteil vom 27.1.05 (C 188-03))

"1. Der Europ. Gerichtshof hat auf Vorlage des ArbG Berlin darüber entschieden, wie der Begriff der „Entlassung“ in §§ 17, 18 KSchG nach der sog. Massenentlassungsrichtlinie der EU 98/59 in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern auszulegen ist:

Bisher sind die dt. Arbeitsgerichte davon ausgegangen, dass mit „Entlassung“ das Ausscheiden der Arbeitnehmer nach Ablauf der Kündigungsfrist gemeint sei (so zuletzt BAG vom 18.09.2003 - 2 AZR 79/02 in DB 2004, 2819) und nicht der Ausspruch der betriebsbedingten Kündigungen des Arbeitgebers.

Nunmehr hat der EuGH jedoch gesagt, dass mit diesem Begriff der Ausspruch der Kündigung gemeint sei. D.h. dass das Konsultationsverfahren beim Betriebsrat vorher abgeschlossen und die Anzeige bei der Arbeitsagentur eingegangen sein müssen:

Zitate aus Pressemeldungen hierzu:

Arbeitnehmervertreter haben bei Massenentlassungen künftig eine stärkere Stellung. Das geht aus einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs hervor.

Kündigt ein Arbeitgeber im Zuge von Massenentlassungen, muss er zuvor die im EU-Recht festgeschriebenen Konsultations- und Anzeigepflichten erfüllen. Das entschied der Europäische Gerichtshof (EuGH) in Luxemburg. Deshalb müsse der Arbeitgeber zuvor sowohl Betriebsrat als auch die Bundesagentur informieren.

Zur Begründung hieß es, durch die Richtlinie über Massenentlassungen sollen Kündigungen vermieden oder ihre Zahl beschränkt werden. Das könne aber nicht erreicht werden, wenn der Arbeitgeber erst nach den Kündigungen mit den Betriebsräten zu verhandeln beginne.

Im verhandelten Fall hatte sich der EuGH mit der Klage einer Frau beschäftigt, die mit der gesamten Belegschaft von ihrem Arbeitgeber, einem Pflegedienst, entlassen worden war. Der Insolvenzverwalter hatte den Beschäftigten gekündigt, bevor er das zuständige Arbeitsamt darüber informiert hatte.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat hierdurch die Position der Betriebs- und Personalräte bei Massenentlassungen gestärkt. Wie der EuGH am Donnerstag entschied, muss der Arbeitgeber noch vor Ausspruch der Kündigungen mit den Arbeitnehmervertretern abschließend verhandeln. Im konkreten Fall ist danach eine Kündigung bei der Arbeiterwohlfahrt (AWO) in Berlin voraussichtlich unwirksam.

Nach deutschem und EU-Recht müssen Arbeitgeber eine Massenentlassung dem Arbeitsamt anzeigen und die Arbeitnehmervertretung dazu anhören. Bei der AWO Pflegegesellschaft Südwest in Berlin hatte der Insolvenzverwalter Gespräche mit der

Arbeitnehmervertretung begonnen aber noch während der laufenden Verhandlungen mehrere Beschäftigte entlassen. Eine dagegen gerichtete Klage legte das Arbeitsgericht Berlin dem EuGH vor. Nach dem Grundsatzurteil des EuGH muss das Arbeitsgericht Berlin im Fall AWO nun endgültig entscheiden.

2. Konsequenzen hieraus:

2.1 Nicht nur müssen die Anhörung des Betriebsrats (BR) zu den Kündigungen gem. § 102 BetrVG sowie das Verfahren gem. § 111 BetrVG wegen Betriebsänderung - gegebenenfalls bis zum Scheitern der Verhandlungen in der Einigungsstelle - abgeschlossen sein, sondern auch das Anhörungsverfahren des BR gem. § 17 Abs.2 KSchG, bevor Kündigungen ausgesprochen werden können. Hierbei sind die Anforderungen an eine ordnungsgemäße Anhörung des BR gem. § 17 Abs.2 KSchG recht hoch.

Nach unserer Auffassung (noch nicht gerichtlich entschieden) muss auch der Sozialplan abgeschlossen sein, wenn ein solcher nach § 112a BetrVG erzwingbar ist. Das folgt aus Art. 2 Abs. 2 der EU - RL, wonach sich die Konsultationen auch auf die Folgen der Entlassungen und ihre Milderung erstrecken müssen. Die RL erwähnt ausdrücklich die Möglichkeit, Hilfen zur anderweitigen Verwendung und Umschulungen zu vereinbaren. Auch kann der BR hierzu gem. § 111 Abs.1 i.V.m. 80 Abs.3 BetrVG bei Betriebsänderungen Sachverständige hinzuziehen.

Nach § 17 Abs. 3 KSchG muss die Stellungnahme des BR bereits der Anzeige der Massenentlassung bei der Agentur für Arbeit (AA) beigefügt werden.

Die Stellung des BR wird dadurch gestärkt, da seine Ansicht bereits frühzeitig auch der Arbeitsagentur bekannt gemacht werden muss.

Der BR kann das Verwaltungsverfahren bei der Arbeitsagentur evtl. länger hinausziehen, wenn er von seinem Recht gem. § 17 Abs. 3 KSchG Gebrauch macht, nach Eingang des Antrags bei der AA eine weitere Stellungnahme abzugeben. Diese wird dann evtl. dem AG nochmals zur Ergänzung seines Antrags zugeleitet, wenn der Betriebsrat relevante Argumente vorbringt.

2.2 Eine ohne Abschluss des Konsultationsverfahrens mit dem BR und Vorliegen der Anzeige des Arbeitgebers bei der Arbeitsagentur ergehende Kündigung ist unwirksam. Erst wenn die Arbeitsagentur zugestimmt hat und die Dauer der Entlassungssperre (i.d.R. 1 Monat, evtl. auch 2 Monate) abgelaufen ist, endet die Entgeltzahlungspflicht. Die Arbeitsagentur kann allerdings den Beginn der Entlassungssperre auch auf den Tag der Antragstellung zurück verlegen.

Dies kann in bereits laufenden Verfahren, in denen die Kündigungen ohne vorherige Anzeige an die Arbeitsagentur erfolgten, zu erheblichen Ansprüchen auf Lohn wegen Annahmeverzug führen.

2.3 Die Entscheidung stärkt die Stellung der Arbeitsagentur, die nunmehr frühzeitiger einzuschalten ist und somit schneller versuchen kann, die betroffenen Arbeitnehmer zu vermitteln oder ihnen Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten.

Auch wird sich die Zahl der anzeigepflichtigen Massenentlassungen erheblich erhöhen, da jetzt jede Betriebsänderung, die insgesamt mehr Arbeitnehmer als die Zahl der in § 17 Abs.1 KSchG vorgesehenen Grenzen betrifft, anzeigepflichtig wird. Bisher fielen Massenentlassungen häufig auf Grund der unterschiedlich langen Kündigungsfristen nicht unter diese Bestimmungen, weil die 30 - Tage - Frist in § 17 Abs.1 KSchG eben erst mit Ablauf der Kündigungsfrist lief.

2.4 Für die betroffenen Arbeitnehmer kann sich die Entscheidung allerdings nachteilig auswirken:

Beträgt die Dauer der Kündigungsfrist länger als 1 Monat, läuft die Entlassungssperre und damit die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers kürzer als die Kündigungsfrist, so dass es in der Regel nicht mehr zu einer Verlängerung der Lohnzahlungspflicht über die Kündigungsfrist hinaus kommen wird.

Andererseits beginnt die Kündigungsfrist evtl. später zu laufen, wenn die Kündigung auf Grund der Dauer des Konsultationsverfahrens mit dem Betriebsrat erst später ausgesprochen werden kann.

2.5 Noch offen ist die Frage, welche Auswirkungen die Entscheidung im Hinblick auf § 18 Abs. 4 KSchG hat: Danach muss evtl. das ganze Verfahren wiederholt werden, wenn die Kündigungsfristen nicht binnen 90 Tagen nach Ablauf der Entlassungssperre ablaufen. Das könnte besonders bei Kündigungen eine Rolle spielen, bei denen die Kündigungsfrist 4 und mehr Monate beträgt. Hier ist wahrscheinlich eine Änderung durch den Gesetzgeber zu erwarten." (Quelle: IGM, 2005)

...

Information 1 zum KSchG

...

Information 2 zum KSchG

...

Information zur EuGH-Entscheidung