

Arbeitsrecht (Nr. 086/2006)

Arbeitgeber müssen Massenentlassungen früher anzeigen

- Achtung: Änderung der Rechtsprechung -

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

Arbeitgeber müssen Massenentlassungen noch vor Ausspruch der Kündigungen bei der zuständigen Arbeitsagentur anzeigen. Das BAG hat damit seine bisherige Rechtsprechung, wonach die Anzeige nur rechtzeitig vor der tatsächlichen Beendigung der Arbeitsverhältnisse vorliegen musste, aufgegeben.

Der Kläger war seit 1994 bei der Schuldnerin, die 23 Arbeitnehmer beschäftigte, als Arbeiter tätig. Einen Betriebsrat gab es im Betrieb nicht. Die Schuldnerin kündigte mit Schreiben vom 30.07.2004 das Arbeitsverhältnis - ebenso wie die Arbeitsverhältnisse aller anderen Arbeitnehmer - ordentlich.

Nachdem über das Vermögen der Schuldnerin am 01.08.2004 das Insolvenzverfahren eröffnet und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt worden war, kündigte dieser alle Arbeitsverhältnisse erneut mit Schreiben vom 02.08.2004. Die Schuldnerin bzw. der Beklagte zeigten die zu unterschiedlichen Zeitpunkten vorgesehenen Entlassungen der Agentur für Arbeit am 2. bzw. 26. August 2004 an. Diese erteilte am 9. bzw. 10. September 2004 entsprechende Bescheide.

Der Kläger hat die Kündigung ua. wegen Verstoßes gegen §§ 17, 18 KSchG für unwirksam gehalten. Er hat die Auffassung vertreten, die Schuldnerin bzw. der Beklagte hätten die Mas-

senentlassung bei der Arbeitsverwaltung vor dem Ausspruch der Kündigung anzeigen müssen.

Die Vorinstanzen hatten die Klage abgewiesen. Das BAG hat die Revision des Klägers zurückgewiesen.

Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG muss ein Arbeitgeber der Agentur für Arbeit Anzeige erstatten, bevor er innerhalb von 30 Kalendertagen eine im Gesetz näher genannte Anzahl von Arbeitnehmern entlässt.

Bisher galt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass die Anzeige an die Arbeitsverwaltung rechtzeitig vor der tatsächlichen Beendigung der Arbeitsverhältnisse erfolgen musste. Sie konnte deshalb auch noch nach dem Ausspruch der Kündigungen erfolgen.

Mit Urteil vom 27.01.2005 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) zur Auslegung der Massenentlassungsrichtlinie 98/59/EG (MERL), die durch die §§ 17 ff. KSchG in das deutsche Arbeitsrecht umgesetzt worden ist, in der Rechtssache "Junk" entschieden, die Kündigungserklärung des Arbeitgebers sei das Ereignis, das als "Entlassung" im Sinne der MERL gilt. Mit den sich aus dieser Entscheidung ergebenden Anpassungsproblemen für das deutsche Massenentlassungsrecht hatte sich das BAG erstmals näher auseinander zu setzen.

Das BAG ist dem EuGH grundsätzlich gefolgt. Er hat im Entscheidungsfall die Regelung des § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG richtlinienkonform ausgelegt. Danach muss nunmehr die Anzeige bei der Agentur für Arbeit rechtzeitig vor dem Ausspruch der Kündigungen erfolgen.

Ob eine nicht rechtzeitige Anzeige zur Unwirksamkeit der Kündigung führt oder auch weiterhin nur die Entlassung nicht vollzogen werden kann, hat es dahinstehen lassen. Eine Unwirksamkeit der Kündigung kann hier schon deshalb nicht angenommen werden, weil dem kündigenden Arbeitgeber Vertrauensschutz zu gewähren ist. Arbeitgeber durften zumindest bis

zum Bekanntwerden der zitierten Entscheidung des EuGH auf die ständige Rechtsprechung des BAG und die durchgängige Verwaltungspraxis der Agenturen für Arbeit vertrauen, die eine Anzeige vor der tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausreichen ließen. Einem kündigenden Arbeitgeber können nicht rückwirkend Handlungspflichten auferlegt werden, mit denen er nicht zu rechnen brauchte und die er nachträglich nicht mehr erfüllen kann.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 23.03.2006
Aktenzeichen: 2 AZR 343/05

Veröffentlicht:

Pressemitteilung des BAG Nr. 18/06 v. 23.03.2006

27.03.2006