

13. Juli 2023 – ARBEITSRECHT UND TARIFPOLITIK

Informationspflicht bei Massenentlassungen

von Moritz Mößner

Gerichtshof der Europäischen Union, Urteil vom 13. Juli 2023 – [C 134/22](#)

In einem vom Bundesarbeitsgericht eingereichten Vorabentscheidungsverfahren stellt der EuGH fest, dass die Anzeigepflicht des Arbeitgebers gegenüber der Arbeitsverwaltung nach Art. 2 Abs. 3 Unterabs. 2 der Richtlinie 98/59 (umgesetzt in § 17 Abs. 3 S. 1 KSchG) keinen Individualschutz der betroffenen Arbeitnehmer bezweckt.

I. Sachverhalt

Der Kläger war bei einer Arbeitgeberin beschäftigt, über deren Vermögen am 1. Oktober 2019 ein Insolvenzverfahren eröffnet wurde.

Am 17. Januar 2020 wurde die Einstellung der Geschäftstätigkeit der Arbeitgeberin bis spätestens 30. April 2020 beschlossen. In der Zeit vom 21. Bis zum 31. Januar 2020 sollten mehr als 10% der 195 Arbeitnehmer entlassen werden. Das Konsultationsverfahren wurde ebenfalls am 17. Januar 2020 eingeleitet. Im Verlauf des Konsultationsverfahrens erhielt der Betriebsrat eine Mitteilung nach § 17 Abs. 2 KSchG (entspricht Art. 2 Abs. 3 der Richtlinie 98/59/EG). Eine Abschrift dieser Mitteilung wurde nicht an die Bundesagentur für Arbeit weitergeleitet.

Nachdem der Betriebsrat am 22. Januar 2020 keine Möglichkeit sah, die beabsichtigten Entlassungen zu vermeiden, wurde die Massenentlassung am folgenden Tag bei der Bundesagentur für Arbeit angezeigt. Am 28. Januar 2020 erhielt der Kläger die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses zum 30. April 2020.

Der Kläger meint, dass die Bundesagentur für Arbeit entgegen § 17 Abs. 3 S. 1 KSchG keine Abschrift der Mitteilung an den Betriebsrat erhielt, begründe die Unwirksamkeit der Kündigung.

Die beklagte Insolvenzverwalter hielt die Kündigung für wirksam, da § 17 Abs. 3 S. 1 KSchG nicht den Schutz der von einer Massenentlassung betroffenen Arbeitnehmer oder die Vermeidung von Entlassungen bezwecke.

Die Klage blieb im ersten und zweiten Rechtszug erfolglos. Im Revisionsverfahren legte das Bundesarbeitsgericht mit Beschluss vom 27. Januar 2022 – 6 AZR 155/22 (A) dem EuGH folgende Frage vor:

Welchem Zweck dient Art. 2 Abs. 3 Unterabs. 2 der Richtlinie 98/59, wonach der Arbeitgeber der zuständigen Behörde eine Abschrift zumindest der in Unterabs. 1 Buchst. b Ziff. i bis v genannten Bestandteile der schriftlichen Mitteilung an die Arbeitnehmervertretung zu übermitteln hat?

II. Entscheidungsgründe

Nach der Auslegung des EuGH dient die in der fraglichen Richtlinienvorschrift vorgesehene Übermittlung von Informationen des Betriebsrats an die zuständige Behörde nur zu Informations- und Vorbereitungszwecken, damit diese gegebenenfalls ihre Befugnisse aus Art. 4 der

Richtlinie wirksam ausüben kann. Durch die Verpflichtung, Informationen an die zuständige Behörde zu übermitteln, solle es dieser ermöglicht werden, die negativen Folgen beabsichtigter Massenentlassungen so weit wie möglich abzuschätzen und, wenn ihr diese Entlassungen angezeigt werden, in effizienter Weise nach Lösungen für die dadurch entstehenden Probleme zu suchen. Die Richtlinienvorschrift verfolge hingegen nicht den Zweck, den von einer Massenentlassung betroffenen Arbeitnehmern einen Individualschutz zu gewähren.

III. Bewertung | Folgen der Entscheidung

Die Entscheidung des EuGH unterstreicht den primär öffentlich-rechtlichen Charakter der Anzeigepflicht. Die Unterrichts- und Beratungspflicht gegenüber dem Betriebsrat bleibt davon unbenommen. Ein Verstoß führt nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts zu der Unwirksamkeit der Kündigung.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik
T +49 30 2033-1203
arbeitsrecht@arbeitgeber.de