TaylorWessing Newsletter

Newsletter Employment 14/12

Anforderungen an die Stellungnahme des Betriebsrats zu bevorstehenden Massenentlassungen

Der Newsletter beschäftigt sich in dieser Woche mit einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 21.03.2012 (Az. 6 AZR 596/10), von dem derzeit nur die Pressemitteilung vorliegt. In dieser Entscheidung hatte sich das BAG mit der Frage auseinanderzusetzen, welche formalen Anforderungen an die Stellungnahme des Betriebsrats zu bevorstehenden Massenentlassungen zu stellen sind.

Zum Artikel klicken Sie bitte hier.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Taylor Wessing
Practice Area Employment

Informationen zu unseren Veranstaltungen finden Sie hier.

Weitere Informationen zu unserer Practice Area Employment finden Sie hier.

E-Mail der Redaktion: newsletteremployment@taylorwessing.com

Sollten Sie keine weitere Zusendung wünschen, klicken Sie hier.

Anforderungen an die Stellungnahme des Betriebsrats zu bevorstehenden Massenentlassungen

Der Newsletter beschäftigt sich in dieser Woche mit einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 21.03.2012 (Az. 6 AZR 596/10), von dem derzeit nur die Pressemitteilung vorliegt. In dieser Entscheidung hatte sich das BAG mit der Frage auseinanderzusetzen, welche formalen Anforderungen an die Stellungnahme des Betriebsrats zu bevorstehenden Massenentlassungen zu stellen sind.

I. Einleitung

Die §§ 17 ff. des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) regeln den besonderen Kündigungsschutz bei Entlassungen einer größeren Zahl von Arbeitnehmern. Hintergrund dieser Regelungen ist, dass sich die Agentur für Arbeit rechtzeitig auf die zu erwartenden Entlassungen einstellen und mit dem Betrieb und den Betroffenen Maßnahmen ergreifen kann, um die Arbeitslosigkeit und ihre Auswirkungen möglichst zu verringern. Um dieses Ziel zu erreichen, sieht das KSchG das Zusammenwirken aller Beteiligten (Arbeitgeber, Betriebsrat und der Agentur für Arbeit) vor. Beabsichtigt der Arbeitgeber Massenentlassungen, muss er gemäß § 17 Abs. 2 KSchG vor Erklärung der Kündigungen den Betriebsrat unterrichten. Nimmt der Betriebsrat hierzu Stellung, muss der Arbeitgeber gemäß § 17 Abs. 3 S. 2 KSchG diese Stellungnahme seiner Massenentlassungsanzeige gegenüber der Agentur für Arbeit beifügen.

II. Sachverhalt

In der Entscheidung des BAG vom 21.03.2012 ging es um die Kündigungsschutzklage eines Mitarbeiters, der die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung unter anderem damit begründete, dass die Anzeigepflicht gemäß § 17 KSchG nicht beachtet worden sei.

Über das Vermögen der Arbeitgeberin des Klägers wurde das Insolvenzverfahren eröffnet und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt. Am selben Tag informierte dieser den bei der ehemaligen Arbeitgeberin gebildeten Betriebsrat über die geplanten Massenentlassungen. In einem Interessenausgleich ohne Namensliste erklärte der Betriebsrat, dass ihm die nach § 17 Abs. 2 KSchG erforderlichen Auskünfte erteilt worden seien und er abschließend keine Möglichkeiten sehe, die beabsichtigten Entlassungen zu vermeiden. Das Konsultationsverfahren nach § 17 Abs. 2 KSchG sei damit abgeschlossen. Der Beklagte fügte seiner anschließenden Massenentlassungsanzeige diesen Interessenausgleich bei und wies sowohl in der Anzeige als auch im Anschreiben an die Agentur für Arbeit auf die im Interessenausgleich erfolgte Stellungnahme des Betriebsrats hin. Nach Eingang der Anzeige bei der Agentur für Arbeit kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger.

III. Entscheidung

Die Kündigungsschutzklage hatte in den Vorinstanzen Erfolg. Die Vorinstanzen begründeten dies damit, dass zwar für die Stellungnahme des Betriebsrats im Sinne des § 17 Abs. 3 S. 2 und 3 KSchG keine besondere Form vorgeschrieben sei, dies ändere jedoch nichts an der Tatsache, dass nach dem Wortlaut sowie Sinn und Zweck der Bestimmung eine Stellungnahme des Betriebsrats erforderlich sei, die sich erkennbar auf die konkret vom Arbeitgeber im Verfahren nach § 17 KSchG angezeigten bzw. anzuzeigenden Entlassungen beziehe. Dies habe auch das BAG in seinem Urteil vom 11.03.1999 (Az. 2 AZR 461/98) treffend zum Ausdruck gebracht, in dem dort von einer „Stellungnahme zur Massenentlassungsanzeige“ die Rede sei. Zu berücksichtigen sei weiter, dass es sich bei § 17 Abs. 3 KSchG um ein formalisiertes Verfahren handele. Mit dessen Charakter sei es nicht zu vereinbaren, wolle man als Stellungnahme des Betriebsrats zu den Entlassungen auch solche Äußerungen des Betriebsrats ausreichen lassen, die nicht im Zusammenhang mit der Erstattung der Anzeige gemäß § 17 KSchG stehen. Im Verfahren nach § 17 Abs. 3 KSchG könne es nicht Sache der Agentur für Arbeit sein, vom Anzeigeerstatter beigefügte – beliebige – Unterlagen mit rechtsgeschäftlichen oder sonstigen Erklärungen der Betriebspartner, etwa in einem Interessenausgleich nach § 112 BetrVG,

daraufhin zu untersuchen, ob sich hieraus im Wege der Auslegung eine Stellungnahme des Betriebsrats zu den Entlassungen im Sinne des Gesetzes ableiten ließe. Dementsprechend gaben die Vorinstanzen der Kündigungsschutzklage statt.

Die Revision des Beklagten hatte vor dem BAG Erfolg und die Kündigungsschutzklage wurde abgewiesen. Auch das BAG legte hierbei die Vorschrift des § 17 Abs. 3 KSchG aus, kam jedoch zu einem anderen Ergebnis. In der Begründung hierzu heißt es, dass die Stellungnahme des Betriebsrats der Massenentlassungsanzeige beizufügen sei, um gegenüber der Agentur für Arbeit zu belegen, ob und welche Möglichkeit der Betriebsrat sieht, die angezeigten Kündigungen zu vermeiden. Diesem Zweck sei Genüge getan, wenn sich aus einer abschließenden Stellungnahme des Betriebsrats in einem der Anzeige beigefügten Interessenausgleich ohne Namensliste eindeutig ergebe, dass die Kündigungen auch nach Auffassung des Betriebsrats unvermeidlich sind. Diesem Erfordernis genügt auch die Stellungnahme in einem Interessenausgleich.

IV. Praxishinweis/Fazit

Das von einem Arbeitgeber einzuhaltenden Verfahren bei Erstattung einer Massenentlassungsanzeige ist zwar letztlich eine Formalie, aber eine existenziell wichtige. Eine unwirksame Massenentlassungsanzeige führt zur Unwirksamkeit jeder einzelnen Kündigung im Rahmen der durchgeführten Massenentlassung. Das wirtschaftliche Risiko für den Arbeitgeber ist daher enorm. Vor diesem Hintergrund ist es zu begrüßen, dass das BAG die formalen Anforderungen an die Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrats i.S.d. § 17 Abs. 3 S. 2 KSchG nicht unnötig weiter verschärft hat.

Ruth Neumann
Taylor Wessing München
Kontakt: r.neumann@taylorwessing.com

Leserservice

Sie brauchen detailliertere Informationen?
Sie hätten gerne ein persönliches Gespräch zu Themen dieser Ausgabe?
Sie haben Fragen zu unseren Veranstaltungen?

Wir freuen uns, wenn Sie mit uns Kontakt aufnehmen.
Weitere Informationen zu unserer Practice Area Employment finden Sie hier.

Dieser Newsletter enthält nur eine Auswahl von relevanten Themen zum Arbeitsrecht und ersetzt nicht die Beratung im Einzelfall. Für die Vollständigkeit und Richtigkeit der in diesem Newsletter enthaltenen Informationen wird keine Haftung übernommen.

TAYLOR WESSING PARTNERSCHAFTSGESELLSCHAFT
von Rechtsanwälten, Steuerberatern, Solicitors und Avocats à la Cour
Sitz Düsseldorf, AG Essen, PR 1530

Website www.taylorwessing.com

Diese Nachricht (inklusive aller Anhänge) ist vertraulich. Sie darf ausschließlich durch den vorgesehenen Empfänger und Adressaten gelesen, kopiert oder genutzt werden. Sollten Sie diese Nachricht versehentlich erhalten haben, bitten wir, den Absender (durch Antwort-E-Mail) hiervon unverzüglich zu informieren und die Nachricht zu löschen. Jede unerlaubte Nutzung oder Weitergabe des Inhalts dieser Nachricht, sei es vollständig oder teilweise, ist unzulässig. Bitte beachten Sie, dass E-Mail-Nachrichten an den Absender nicht für fristgebundene Mitteilungen geeignet sind. Fristgebundene Mitteilungen sind daher ausschließlich per Post oder per Telefax zu übersenden. Wir sind im Verbund mit unseren englischen, französischen und deutschen Partnern an den Standorten Berlin, Brüssel, Cambridge, Dubai, Düsseldorf/Neuss, Frankfurt, Hamburg, London, München und Paris tätig sowie mit einer Repräsentanz in Beijing und Shanghai vertreten.

This message (including any attachments) is confidential and may be privileged. It may be read, copied and used only by the intended recipient. If you have received it in error please contact the sender (by return E-Mail) immediately and delete this message. Any unauthorised use or dissemination of this message in whole or in part is strictly prohibited. Please note that, for organisational reasons, the personal E-Mail address of the sender is not available for matters subject to a deadline. Please send, therefore, matters subject to deadline exclusively by mail or by fax. We operate in combination with our associated English, French and German Partnership in Berlin, Brussels, Cambridge, Dubai, Düsseldorf/Neuss, Frankfurt, Hamburg, London, Munich & Paris and are represented in Beijing and Shanghai.