

18.9.2017 - [Pressemitteilungen](#)

EuGH-Generalanwältin hält dies nur in bestimmten Fällen für zulässig

Eine Massenentlassung ist nicht immer ein „Ausnahmefall“, der die Kündigung von schwangeren Arbeitnehmerinnen erlaubt. Diese Ansicht vertritt *EuGH*-Generalanwältin *Sharpston* in ihren [Schlussanträgen in der Rechtssache C-103/16](#), die sie am 14.9.2017 vorlegte. Im Kontext einer Massenentlassung dürfe die **Kündigung von schwangeren Arbeitnehmerinnen** nur in nicht mit der Schwangerschaft in Zusammenhang stehenden Ausnahmefällen erfolgen, wenn keine annehmbare Möglichkeit bestehe, sie auf einer anderen geeigneten Stelle weiter zu beschäftigen.

Schwangere Arbeitnehmerin erzielte schlechte Ergebnisse

Das spanische Unternehmen Bankia S.A. leitete am 9. Januar 2013 eine Konsultation mit der Arbeitnehmervertretung im Hinblick auf eine Massenentlassung ein. Am 8. Februar 2013 traf das Verhandlungsgremium eine Vereinbarung. In dieser legte es die Kriterien fest, nach denen bestimmt werden sollte, welchen Arbeitnehmern gekündigt werden sollte und welche bei Bankia weiter beschäftigt würden. Am 13. November 2013 sandte Bankia Frau *Porrás Guisado*, die zu diesem Zeitpunkt schwanger war, ein Kündigungsschreiben zu. Dieses teilte ihr die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses gemäß der Vereinbarung des Verhandlungsgremiums mit. Im Kündigungsschreiben hieß es insbesondere, dass im spezifischen Fall der Provinz, in der sie arbeite, **weitgreifende Personalanpassungen** erforderlich seien. In dem vom Unternehmen in der Konsultationsphase durchgeführten Bewertungsverfahren zähle ihr Ergebnis zu den niedrigsten in der Provinz.

Guisado focht ihre Kündigung mit einer Klage vor dem *Juzgado Social No 1 de Mataró* (Arbeits- und Sozialgericht Nr. 1 in Mataró) an, das zugunsten von Bankia entschied. Dagegen legte sie ein Rechtsmittel beim *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña* (Oberster Gerichtshof von Katalonien) ein, der den *Europäischen Gerichtshof* um die **Auslegung des Verbots der Kündigung von schwangeren Arbeitnehmerinnen** ersucht hat und insbesondere darum, wie dieses Verbot im Falle eines Massenentlassungsverfahrens auszulegen sei.

Wechselwirkung zwischen Mutterschafts- und Massenentlassungsrichtlinie

In ihren Schlussanträgen führt Generalanwältin *Eleanor Sharpston* zunächst aus, dass die [Mutterschaftsrichtlinie](#) Arbeitnehmerinnen „während der Zeit vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs“ schützt – auch wenn sie ihrem Arbeitgeber vielleicht noch nicht mitgeteilt haben, dass sie in anderen Umständen sind. Die Ausnahme, die eine Kündigung von schwangeren Arbeitnehmerinnen erlaubt, komme nur in nicht mit der Schwangerschaft in Zusammenhang stehenden

Ausnahmefällen zur Anwendung. Dagegen regele die [Massenentlassungsrichtlinie](#) Kündigungen bei Massenentlassungen und definiere sie als „Entlassungen, die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt“.

In Bezug auf die Wechselwirkung zwischen den beiden Vorschriften geht die Generalanwältin von Folgendem aus: Die Voraussetzungen, die es erlauben, einer schwangeren Arbeitnehmerin zu kündigen, nämlich „die nicht mit ihrem Zustand in Zusammenhang stehenden Ausnahmefälle, die entsprechend den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten zulässig sind“, sind nicht dahin auszulegen, dass sie genau der Formulierung „aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen“ entsprechen. Im **Kontext der Massenentlassungsrichtlinie** gebe es Fälle, die tatsächlich als Ausnahme zu betrachten sind. Doch nicht jede Massenentlassung sei ein „Ausnahmefall“ im Sinne der Mutterschaftsrichtlinie. Daher sei es Sache des nationalen Gerichts, zu prüfen, ob im vorliegenden Fall die Massenentlassung als „Ausnahmefall“ einzustufen ist, um festzustellen, ob die Ausnahme vom Verbot der Kündigung zur Anwendung kommt.

Die Generalanwältin ist weiter der Auffassung, dass es für die Heranziehung der **„Ausnahmefälle“-Regelung**, die es erlaubt, einer schwangeren Arbeitnehmerin zu kündigen, nicht ausreicht, Gründe geltend zu machen, die sich im Falle einer Massenentlassung (oder auch außerhalb dieses Kontextes) auf ihren Arbeitsplatz auswirken. Darüber hinaus dürfe es keine annehmbare Möglichkeit geben, die schwangere Arbeitnehmerin auf einer anderen geeigneten Stelle weiter zu beschäftigen.

Spanische Regelung genügt Anforderungen der Mutterschaftsrichtlinie nicht

Die Generalanwältin stellt klar, dass „Weiterbeschäftigung auf einer anderen Arbeitsstelle“ nicht dasselbe ist wie „Verbleib im Unternehmen“. Weiterbeschäftigung auf einer anderen Arbeitsstelle sei möglich, wenn eine solche Stelle vakant ist oder wenn eine freie Stelle geschaffen werden kann; z.B. indem einem anderen Arbeitnehmer eine andere Stelle zugewiesen werde und die schwangere Arbeitnehmerin dann auf dieser frei gewordenen Stelle weiterbeschäftigt werde. Verbleib im Unternehmen bedeute dagegen, dass diese schwangere Arbeitnehmerin auf jeden Fall weiter beschäftigt wird. Insoweit verlange die Mutterschaftsrichtlinie von den Mitgliedstaaten nicht, **spezifische Regelungen** vorzusehen, die schwangeren Arbeitnehmerinnen im Fall einer Massenentlassung Vorrang für den Verbleib im Unternehmen einräumen. Wurde die Mutterschaftsrichtlinie ordnungsgemäß ins innerstaatliche Recht umgesetzt, so *Sharpston*, sollte die entsprechende nationale Regelung normalerweise sicherstellen, dass eine schwangere Arbeitnehmerin im Fall einer Massenentlassung tatsächlich im Unternehmen beschäftigt bleibt.

Weiter ist die Generalanwältin der Ansicht, dass die Mutterschaftsrichtlinie von den Mitgliedsstaaten verlangt, schwangere Arbeitnehmerinnen sowohl vor der Kündigung selbst (präventiver Schutz) als auch vor den Auswirkungen einer gleichwohl erfolgten verbotenen Kündigung (Schutz durch Wiedergutmachung) zu schützen. In diesem Zusammenhang führt die Generalanwältin aus, dass die geltende spanische Regelung offensichtlich vorsieht, dass eine rechtswidrige Kündigung „rechtlich unwirksam“ ist. Somit scheine sie eher **Schutz durch Wiedergutmachung** als präventiven Schutz zu gewähren. Träfe dies zu, würde die spanische Regelung den Anforderungen der Richtlinie offensichtlich nicht genügen.

Kündigungsschreiben muss Ausnahmefall deutlich machen

Schließlich kommt die Generalanwältin in ihren Schlussanträgen zum Ergebnis, dass eine Kündigung nur dann den Anforderungen der Mutterschaftsrichtlinie entspricht, wenn sie sowohl schriftlich erfolgt als

auch **gebührend nachgewiesene Gründe** in Bezug auf die nicht mit der Schwangerschaft in Zusammenhang stehenden Ausnahmefälle, die die Kündigung erlauben, anführt. Im Kontext einer Massenentlassung würde ein Kündigungsschreiben, das sich darauf beschränkt, die allgemeinen Gründe für den Personalabbau und die Auswahlkriterien mitzuteilen, jedoch nicht erklärt, warum die Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin zulässig sei, weil die spezifischen Umstände der fraglichen Massenentlassung sie zu einem „Ausnahmefall“ machten, diesen Kriterien nicht entsprechen.

Quelle: Pressemitteilung Nr. 99/17 des *Gerichtshofs der Europäischen Union* vom 14.9.2017