



Presse und Information

Gerichtshof der Europäischen Union

PRESSEMITTEILUNG Nr. 99/17

Luxemburg, den 14. September 2017

Schlussanträge der Generalanwältin in der Rechtssache C-103/16
Jessica Porras Guisado / Bankia SA, Fondo Garantía Salarial u. a.

Nach Ansicht von Generalanwältin Sharpston ist eine Massenentlassung nicht immer ein „Ausnahmefall“, der die Kündigung von schwangeren Arbeitnehmerinnen erlaubt

Im Kontext einer Massenentlassung darf die Kündigung von schwangeren Arbeitnehmerinnen nur in nicht mit der Schwangerschaft in Zusammenhang stehenden Ausnahmefällen erfolgen, wenn keine annehmbare Möglichkeit besteht, sie auf einer anderen geeigneten Stelle weiter zu beschäftigen

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 der die Kriterien festgelegt wurden, nach denen bestimmt werden sollte, welchen Arbeitnehmern gekündigt werden sollte und welche bei Bankia weiter beschäftigt würden.

Am 13. November 2013 sandte Bankia Frau Porras Guisado, die zu diesem Zeitpunkt schwanger war, ein Kündigungsschreiben zu, in dem ihr die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses gemäß der Vereinbarung des Verhandlungsgremiums mitgeteilt wurde. Im Kündigungsschreiben hieß es insbesondere, dass im spezifischen Fall der Provinz, in der sie arbeite, weitgreifende Personalanpassungen erforderlich seien und dass in dem vom Unternehmen in der Konsultationsphase durchgeführten Bewertungsverfahren ihr Ergebnis zu den niedrigsten in der Provinz zähle.

Frau Porras 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 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.

In ihren Schlussanträgen vom heutigen Tag führt Generalanwältin Eleanor Sharpston zunächst aus, dass die **Mutterschaftsrichtlinie**¹ 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, kommt nur in nicht mit der Schwangerschaft in Zusammenhang stehenden Ausnahmefällen zur Anwendung**. Dagegen regelt die Massenentlassungsrichtlinie² Kündigungen bei

¹ Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. 1992 L 348, S. 1) (Mutterschaftsrichtlinie). Im für den Sachverhalt maßgebenden Zeitraum kam die durch die Richtlinie 2007/30/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2007 (ABl. 2007 L 165, S. 21) geänderte Fassung dieser Richtlinie zur Anwendung.

² Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (ABl. 1998 L 225, S. 16) (Massenentlassungsrichtlinie).

Massenentlassungen und definiert 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 davon aus, dass** 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“, nicht dahin auszulegen sind, dass sie genau der Formulierung „aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen“ entsprechen. **Im Kontext der Massenentlassungsrichtlinie gibt es Fälle, die tatsächlich als Ausnahme zu betrachten sind. Doch nicht jede Massenentlassung ist ein „Ausnahmefall“ im Sinne der Mutterschaftsrichtlinie.** Daher ist 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 darf es keine annehmbare Möglichkeit geben, die schwangere Arbeitnehmerin auf einer anderen geeigneten Stelle weiter zu beschäftigen.**

Die Generalanwältin stellt klar, dass „Weiterbeschäftigung auf einer anderen Arbeitsstelle“ nicht dasselbe ist wie „Verbleib im Unternehmen“. Weiterbeschäftigung auf einer anderen Arbeitsstelle ist möglich, wenn eine solche Stelle vakant ist oder wenn eine freie Stelle geschaffen werden kann, indem einem anderen Arbeitnehmer eine andere Stelle zugewiesen und die schwangere Arbeitnehmerin dann auf dieser frei gewordenen Stelle weiterbeschäftigt wird. Verbleib im Unternehmen bedeutet dagegen, dass diese schwangere Arbeitnehmerin auf jeden Fall weiter beschäftigt wird. **Insoweit verlangt 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, 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 scheint sie eher Schutz durch Wiedergutmachung als präventiven Schutz zu gewähren. Träfe dies zu, würde die spanische Regelung den Anforderungen der Richtlinie offensichtlich nicht genügen.

Schließlich kommt die Generalanwältin 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 wird 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.

HINWEIS: Die Schlussanträge des Generalanwalts sind für den Gerichtshof nicht bindend. Aufgabe des Generalanwalts ist es, dem Gerichtshof in völliger Unabhängigkeit einen Entscheidungsvorschlag für die

betreffende Rechtssache zu unterbreiten. Die Richter des Gerichtshofs treten nunmehr in die Beratung ein. Das Urteil wird zu einem späteren Zeitpunkt verkündet.

HINWEIS: Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit dem Gerichtshof Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts oder nach der Gültigkeit einer Handlung der Union vorlegen. Der Gerichtshof entscheidet nicht über den nationalen Rechtsstreit. Es ist Sache des nationalen Gerichts, über die Rechtssache im Einklang mit der Entscheidung des Gerichtshofs zu entscheiden. Diese Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, die mit einem ähnlichen Problem befasst werden.

Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.

Der [Volltext](#) der Schlussanträge wird am Tag der Verlesung auf der Curia-Website veröffentlicht.

Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ (+352) 4303 3255