

## Neues aus der Rechtsprechung

### Aus „Kann“ wird „Muss“ – Vorsicht bei der Massenentlassungsanzeige

*Die Erstellung einer Massenentlassungsanzeige hat sich aufgrund der zum Teil schwer nachvollziehbaren Rechtsprechung in den letzten Jahren zu einer wahren Herkulesaufgabe entwickelt. Das Landesarbeitsgericht Hessen setzt diesen Trend nun fort (Urteil vom 25.06.2021, Az. 14 Sa 1225/20). Es hielt eine Kündigung für unwirksam, der eine Massenentlassungsanzeige vorausgegangen war, in der die sogenannten Soll-Angaben gem. § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG zunächst fehlten.*

Die beklagte Arbeitgeberin hatte sich im Rahmen der gegenüber der Agentur für Arbeit erstatteten Massenentlassungsanzeige auf die sogenannten Muss-Angaben gem. § 17 Abs. 3 Satz 4 KSchG beschränkt, also:

- den Namen des Arbeitgebers,
- den Sitz und die Art des Betriebs,
- die Gründe für die geplanten Entlassungen,
- die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden und der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer,
- den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen und
- die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer.

Im Einklang mit der bisher üblichen Praxis wurden die Kündigungsschreiben am darauffolgenden Tag zugestellt. Erst zu einem späteren Zeitpunkt reichte die Arbeitgeberin die sogenannten Soll-Angaben nach. Dabei handelte es sich um die folgenden Angaben zu den zu entlassenden Arbeitnehmern:

- Geschlecht,
- Alter,
- Beruf und
- Staatsangehörigkeit.

Einer der entlassenen Arbeitnehmer klagte – mit Erfolg. Das LAG Frankfurt entschied, dass die Massenentlassungsanzeige mangels Aufnahme der Soll-Angaben fehlerhaft und die daraufhin ausgesprochene Kündigung damit unwirksam sei.

Die Kammer berief sich dabei auf die durch die Massenentlassungsrichtlinie (Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 10.06.1998 – MERL) geregelten Anforderungen an das Konsultations- und Anzeigeverfahren bei Massenentlassung. Denn gem. Artikel 3 Abs. 1 (3) MERL muss die zu erstattende Massenentlassungsanzeige (Hervorhebungen durch Autor)

*„alle zweckdienlichen Angaben über die beabsichtigte Massenentlassungsanzeige und die Konsultationen der Arbeitnehmervertreter gem. Artikel 2 enthalten, insbesondere die Gründe der Entlassung, die Zahl der zu entlassenen Arbeitnehmer, die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer und den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen.“*

Die Kammer argumentiert, dass auch die Soll-Angaben *zweckdienliche Angaben* im Sinne der vorgenannten Regelung seien. Ihre Angabe würde die Vermittlungsbemühungen der Arbeitsagentur erleichtern. Die MERL unterscheide nicht zwischen Muss- und Soll-Angaben. Die Tatsache, dass eine solche Differenzierung im KSchG vorhanden sei, führe nicht dazu, dass das Fehlen von Soll-Angaben anders zu sanktionieren sei als das Fehlen von Muss-Angaben. Denn die vorgenommene Unterscheidung sei alleine der Tatsache geschuldet, dass die Soll-Angaben dem kündigenden Arbeitgeber nicht in jedem Fall bekannt seien (z.B. die Nationalität der Arbeitnehmer). Wenn und nur wenn einem Arbeitgeber trotz entsprechender Nachforschungen die Mitteilung der Soll-Angaben nicht möglich sei, würde die darauf beruhende Unvollständigkeit der Massenentlassungsanzeige nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung führen.

Das Urteil steht im Widerspruch zu der bisherigen Praxis der Arbeitsagentur. Die dort zur Verfügung gestellten Formblätter sehen explizit vor, dass die Soll-Angaben einer Massenentlassungsanzeige nicht zwingend beizufügen sind. Auch wenn die Vorgehensweise der Arbeitsagentur keine rechtliche Bindungswirkung entfaltet, so ist der aktuelle Rechtszustand für Arbeitgeber misslich. Vertrauensschutz bei der Verwendung entsprechender Formulare dürfte nicht gewährt werden.

Arbeitgebern ist daher bis auf weiteres anzuraten, auch die Soll-Angaben rechtzeitig anzugeben und dabei größte Sorgfalt walten zu lassen. Die Mehrzahl der Soll-Angaben dürften dem Arbeitgeber regelmäßig bekannt sein. Eine Ausnahme kann insbesondere die Nationalität der Arbeitnehmer darstellen. Inwieweit eine explizite Nachfrage bei allen betroffenen Arbeitnehmern rechtlich wie praktisch geboten ist, bedarf unter Berücksichtigung der weiteren Rechtsprechungsentwicklung einer sorgsamen Entscheidung.

Wir unterstützen Sie gerne bei der Erstellung einer Massenentlassungsanzeige.



## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 (0) 221 650 65-129  
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock  
+49 (0) 221 650 65-233  
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 (0) 221 650 65-263  
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 (0) 221 650 65-263  
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh  
+49 (0) 221 650 65-129  
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 (0) 221 65065-263  
farzan.daneshian@loschelder.de

## Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de