

## Neues aus der Rechtsprechung

### **„Soll“ bleibt „Soll“ – Wirksamkeit einer Massenentlassungsanzeige**

*Die Abgabe einer wirksamen Massenentlassungsanzeige wurde zuletzt durch einige Instanz-Urteile weiter erschwert. Insbesondere das Landesarbeitsgericht Hessen schien auf dem Standpunkt zu stehen, dass die sogenannten Soll-Angaben nach § 17 Abs. 3 S. 5 KSchG als Muss-Angaben zu verstehen sind und deren Fehlen zur Unwirksamkeit einer Massenentlassungsanzeige führt. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat dieser Ansicht nun zunächst einmal einen Riegel vorgeschoben (Urteil vom 19. Mai 2022, Az. 2 AZR 467/21, bisher nur als Pressemitteilung).*

Die beklagte Arbeitgeberin beschäftigte mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmer in ihrem Betrieb. Im Zeitraum vom 18. Juni bis zum 18. Juli 2019 kündigte sie 17 Arbeitsverhältnisse – auch das der Klägerin. Diese setzte sich gegen die Kündigung u. a. mit dem Argument zur Wehr, dass in der zuvor eingereichten Massenentlassungsanzeige die Soll-Angaben nach § 17 Abs. 3 S. 5 KSchG fehlten. Bei diesen Angaben handelt es sich z. B. um Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Beruf der zu entlassenen Arbeitnehmer. Das Fehlen dieser Angaben führe zur Unwirksamkeit der Kündigung.

Während die Vorinstanzen dieser Argumentation folgten, stellt sich das BAG dieser Ansicht entgegen. Ein Verstoß gegen die Vorschrift des § 17 Abs. 3 S. 5 KSchG führe nach dem eindeutigen Willen des Gesetzgebers nicht zur Unwirksamkeit der Massenentlassungsanzeige. Es liege außerhalb des Kompetenzbereichs der nationalen Gerichte, sich über diese gesetzgeberische Entscheidung im Wege einer richtlinienkonformen Auslegung hinwegzusetzen. Dies entspreche auch der diesbezüglichen Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union. Dieser habe entschieden, dass die in § 17 Abs. 3 S. 5 KSchG vorgesehenen Angaben nicht gemäß Art. 3 Abs. 1 Unterabsatz 4 der Richtlinie 98/59/EG in der Anzeige enthalten sein müssen.

Auch wenn die Begründung des BAG noch nicht vorliegt, so zeichnet sich ab, dass die zwischenzeitlich zu beobachtende Verschärfung des Rechts zur Abgabe wirksamer Massentlassungsanzeigen vom BAG gekippt wird.

Dies ist eine gute Nachricht für Arbeitgeber, stellt doch die Abgabe einer wirksamen Massentlassungsanzeige ohnehin bereits eine durchaus ambitionierte Aufgabe dar. Wenn nun noch entgegen dem klaren Gesetzesvorlaut Angaben gefordert werden, deren Vorliegen nicht einmal seitens der Arbeitsagentur zwingend eingefordert worden war, so würde dies die Anforderungen weiter überziehen.

Wir beraten Sie gerne bei der Abgabe einer wirksamen Massentlassungsanzeige.



## Unser Team Arbeitsrecht



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



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



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



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



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



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



Dr. Christina Esser  
+49 (0) 221 65065-129  
[christina.esser@loschelder.de](mailto:christina.esser@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](mailto:info@loschelder.de)

[www.loschelder.de](http://www.loschelder.de)