

Neues aus der Rechtsprechung

Fehler in der Massenentlassungsanzeige – es geht in die nächste Runde (vor den EuGH)

In unserer Januar-Ausgabe dieses Newsletters haben wir über eine sich abzeichnende Rechtsprechungsänderung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zum Umgang mit Fehlern in der Massenentlassungsanzeige berichtet ([hier](#) abrufbar). Der 6. Senat des BAG hatte angekündigt, von der bisherigen Rechtsprechung des 2. Senats des BAG abweichen zu wollen, wonach Fehler in der Massenentlassungsanzeige zur Unwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigungen führen. Zu diesem Zweck hatte der 6. Senat bei dem 2. Senat angefragt, ob dieser an seiner Rechtsprechung festhalte. Die abschließende Klärung dieser Frage wird noch auf sich warten lassen, weil nun zunächst der EuGH konsultiert wird.

Ausgangslage

§ 17 KSchG verpflichtet den Arbeitgeber, bei Erreichen bestimmter Schwellenwerte vor dem Ausspruch einer Vielzahl an Kündigungen ein Massenentlassungsverfahren durchzuführen. Der Arbeitgeber ist insbesondere verpflichtet, vor jeder Massenentlassung Anzeige bei der Agentur für Arbeit zu erstatten (§ 17 Abs. 1 KSchG). Unterlaufen dem Arbeitgeber bei der Massenentlassungsanzeige Fehler, sind sämtliche auf dieser Grundlage ausgesprochenen Kündigungen gemäß § 134 BGB i.V.m. § 17 Abs. 1, 3 KSchG unwirksam. Dieses vom BAG vertretene äußerst scharfe Sanktionssystem führte somit zu erheblichen Risiken für Arbeitgeber.

Auffassung des 6. Senats

Der 6. Senat aber kündigte eine Rechtsprechungsänderung dahingehend an, dass Fehler in der Massenentlassungsanzeige nicht mehr zur Unwirksamkeit der Kündigungen führen sollen. Zuvor hatte er den EuGH im Vorabentscheidungsverfahren zu der Frage angerufen, welchem Zweck die Übermittlung einer Abschrift der Unterrichtung des Betriebsrats gemäß § 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG an die Agentur für Arbeit diene. Der EuGH hatte entschieden, dass die entsprechende Regelung in der Massenentlassungsrichtlinie nicht den Individual-

schutz der Arbeitnehmer bezweckt, sondern Informations- und Vorbereitungszwecken dient und damit arbeitsmarktpolitische Zwecke verfolgt. Mit Beschluss vom 14. Dezember 2023 folgte der 6. Senat dieser Auffassung und stellte dem 2. Senat die Frage, ob dieser an seiner anderslautenden Rechtsprechung festhalte (sog. Divergenzfrage).

(Noch) keine Antwort des 2. Senats

Der Ball lag somit auf der Seite des 2. Senats. Der 2. Senat hätte an seiner Rechtsprechung entweder festhalten und damit den Großen Senat des BAG einschalten oder seine Rechtsprechung aufgeben können. Stattdessen wählte er einen dritten Weg: Der 2. Senat rief seinerseits im Wege des Vorabentscheidungsverfahrens zunächst den EuGH an, um Fragen im Zusammenhang mit der sog. Entlassungssperre klären zu lassen. Nach Art. 4 Abs. 1 MERL und § 18 Abs. 1 KSchG werden angezeigte Entlassungen frühestens 30 Tage nach der Anzeige wirksam (falls die Arbeitsbehörde diese Frist nicht verkürzt).

Mit Beschluss vom 1. Februar 2024 (Az. 2 AS 22/23 (A)) stellte er folgende Fragen an den EuGH:

1. Ist die Massentlassungsrichtlinie dahingehend auszulegen, dass eine Kündigung im Rahmen einer anzeigepflichtigen Massentlassung das Arbeitsverhältnis eines betroffenen Arbeitnehmers erst beenden kann, wenn die Entlassungssperre abgelaufen ist?
2. Sofern die erste Frage bejaht wird, setzt das Ablaufen der Entlassungssperre eine ordnungsgemäße Massentlassungsanzeige voraus?
3. Kann der Arbeitgeber, der anzeigepflichtige Kündigungen ohne (ordnungsgemäße) Massentlassungsanzeige ausgesprochen hat, die Massentlassungsanzeige nachholen – mit der Folge, dass nach Ablaufen der Entlassungssperre die Arbeitsverhältnisse der betreffenden Arbeitnehmer durch die bereits zuvor erklärten Kündigungen beendet werden können?
4. Kann es der zuständigen Behörde überlassen werden, bindend festzustellen, wann die Entlassungssperre im konkreten Fall abläuft, oder muss dem Arbeitnehmer zwingend ein gerichtliches Verfahren zur Überprüfung der Richtigkeit der behördlichen Feststellung eröffnet sein?

Auch wenn die finale Beantwortung der Fragen noch nicht erfolgt ist, so lassen sich aus den Vorlagefragen und dessen Erläuterungen bereits einige Ansätze des 2. Senats ableiten.

So führt der 2. Senat aus, dass er es durchaus für möglich halte, dass die Unwirksamkeit einer Kündigung aufgrund von Fehlern in der Massenentlassungsanzeige eine unverhältnismäßige Rechtsfolge sei. Allerdings nimmt der 2. Senat eine differenzierte Betrachtung vor:

Erstattet der Arbeitgeber keine Massenentlassungsanzeige, möchte der 2. Senat die Rechtsauffassung vertreten, dass die Rechtswirkungen der Kündigung erst dann eintreten, wenn die Massenentlassungsanzeige nachgeholt worden ist und der Agentur für Arbeit die notwendige Vorbereitungszeit für die Vermittlung zur Verfügung steht. Dieser Zeitraum wird Entlassungssperre genannt und ist in § 18 Abs. 1, 2 KSchG geregelt (sog. Entlassungssperre). Das gekündigte Arbeitsverhältnis besteht bis zum Ablauf des Monatszeitraums des § 18 Abs. 1 KSchG oder des von der Agentur für Arbeit nach § 18 Abs. 2 KSchG festgesetzten Zeitpunkts mit seinen Rechten und Pflichten fort. Danach soll der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer jedenfalls bis zum Ablauf der Entlassungssperre die vereinbarte Vergütung fortzahlen müssen, auch wenn er ihn nicht beschäftigt.

Warten auf den EuGH

Der 2. Senat hat den Ball also weitergespielt zum EuGH. Erst wenn der EuGH die vorgelegten Fragen beantwortet hat, wird der 2. Senat sich mit der Divergenzanfrage befassen und entscheiden müssen, ob er an seiner bisherigen Rechtsprechung festhält oder – was zu begrüßen wäre – sich der Rechtsauffassung des 6. Senats anschließt.

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



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
Telefon: +49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzél
Telefon: +49 221 65065-129
baris.guezel@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