

Entscheidungen kommentiert

Überprüfung des Sanktions- systems für Fehler im Massenentlassungsanzeige- verfahren

§ 17 KSchG; EU-Richtlinie 98/59/EG
des Rates zur Angleichung der Rechts-
vorschriften der Mitgliedstaaten über
Massenentlassungen (MERL)

**Führen Fehler im Massenentlassungs-
verfahren künftig nicht mehr
zur Unwirksamkeit der Kündigung?**
(Leitsatz der Bearbeiterin)

**BAG, Urteil vom 11.5.2023 –
6 AZR 157/22**

PROBLEMPUNKT

Nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG führten Fehler im Massenentlassungsverfahren bzw. eine fehlerhaft unterbliebene Massenentlassungsanzeige gnadenlos zur Unwirksamkeit der Kündigungen. Auch im vorliegenden Fall hatte der Insolvenzverwalter die Massenentlassungsanzeige unterlassen, weil er nach den von ihm zugrunde gelegten Zahlen eine Massenentlassungsanzeige für entbehrlich hielt. Das LAG Hamburg

§ 17 KSchG – ANZEIGEPFLICHT (AUSZUG)

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Agentur für Arbeit Anzeige zu erstatten, bevor er
1. in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer,
 2. in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer,
 3. in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer innerhalb von 30 Kalendertagen entläßt. Den Entlassungen stehen andere Beendigungen des Arbeitsverhältnisses gleich, die vom Arbeitgeber veranlaßt werden.
- (2) Beabsichtigt der Arbeitgeber, nach Absatz 1 anzeigepflichtige Entlassungen vorzunehmen, hat er dem Betriebsrat rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und ihn schriftlich insbesondere zu unterrichten über
1. die Gründe für die geplanten Entlassungen,
 2. die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer,
 3. die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer,
 4. den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen,
 5. die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer,
 6. die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien. Arbeitgeber und Betriebsrat haben insbesondere die Möglichkeiten zu beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern.

hatte dies mit Urteil vom 3.2.2022 (3 Sa 16/21) anders gesehen und die Kündigung aufgrund fehlender Massenentlassungsanzeige für unwirksam gehalten.

Das BAG sah sich allerdings zwischenzeitlich mit den Schlussanträgen des Generalanwalts in der Rechtssache (C-134/22) vom 30.3.2023 konfrontiert, der eine individualrechtliche Wirkung der Massenentlassungsrichtlinie ablehnte und eine rein kollektivrechtliche Wirkung der MERL – deren Umsetzung § 17 KSchG dient – gegeben sah.

ENTSCHEIDUNG

In den Verfahren 6 AZR 157/22, 6 AZR 482/21, 6 AZR 115/22 und 6 AZR 121/22 hat das BAG nun mit Beschluss vom 11.5.2023 die Verfahren bis zur Entscheidung des Vorlageverfahrens EuGH C-134/22 ausgesetzt. Das vom BAG entwickelte Sanktionssystem (Unwirksamkeit der Kündigung) stehe möglicherweise nicht im Einklang mit der Systematik des Massenentlassungsschutzes, wie er durch die Massenentlassungsrichtlinie vermittelt wird, und könnte darum unverhältnismäßig sein, so das BAG in seiner Pressemeldung zum Beschluss vom 11.5.2023.

KONSEQUENZEN

Folgt der EuGH den Anträgen des Generalanwalts und kommt das BAG zu dem Schluss, dass ohne individualrechtlichen Schutz der MERL sich auch § 17 KSchG nicht mehr im Hinblick auf einen individualrechtlichen Schutz auslegen lässt, dürfte die Wirksamkeit der Kündigung künftig nicht mehr vom Massenentlassungsverfahren beeinträchtigt werden. Eine unterbliebene oder fehlerhafte Massenentlassungsanzeige würde also nicht mehr zur Unwirksamkeit der Kündigung führen.

Dahingehend kann zumindest der Hinweis des BAG in der Pressemitteilung zu verstehen sein, wonach das vom BAG entwickelte Sanktionssystem unverhältnismäßig sein könnte.

PRAXISTIPP

Es bleibt abzuwarten, wie der EuGH final entscheidet und ob das BAG wirklich eine so tiefgreifende Änderung seiner bisherigen Rechtsprechung vornimmt. Der bisherige Trend schien durch immer neue Anforderungen an die Massenentlassungsanzeige eher auf eine stete Verschärfung zu deuten. Sowohl die bisherige EuGH-Rechtsprechung als auch die Schlussanträge des Generalanwalts haben stets betont, dass Mitgliedstaaten frei darin sind, schärfere Sanktionen zu erlassen. Das Hintertürchen für eine Beibehaltung der bisherigen deutschen Rechtsprechung ist also noch nicht geschlossen. Bis zur finalen Klärung tun Unternehmen gut daran, weiterhin die nötige Mühe und Sorgfalt in die Massenentlassungsanzeige zu investieren. Fehler können hier nach wie vor teuer werden!

*Dr. Anne Dziuba, Rechtsanwältin
und Fachanwältin für Arbeitsrecht,
Partnerin, ADVANT Beiten, München*