

Erneut: Das Ende des „Massenentlassungskündigungsschutzes“? - Es bleibt noch spannend!

EINFÜHRUNG

Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten kann eine Massenentlassung zur unangenehmen, aber notwendigen unternehmerischen Realität gehören. In der Vergangenheit lauerten hier gefährliche Fallstricke (vgl. hierzu unsere [Mandanten-Info 06/2023](#)). Schmerzhaft war insbesondere, dass die Rechtsprechung bei unterbliebener oder fehlerhafter Massenentlassungsanzeige in der Vergangenheit häufig zu dem Ergebnis kam, dass alle (!) auf Basis der Anzeige ausgesprochenen Kündigungen allein deshalb als rechtsunwirksam anzusehen sind. Am 14. Dezember haben sich nun erneut zwei Senate des Bundesarbeitsgerichts (der 2. und der 6. Senat) mit Fragen rund um diese Thematik befasst. Insbesondere eine inzwischen vorliegende Pressemitteilung zu einer Entscheidung des 6. Senates lässt hier aufhorchen:

BAG V. 14.12.2023, AZ.: 6 AZR 157/22

Während der 2. Senat des Bundesarbeitsgerichts zuletzt im Sommer 2023 noch einmal entschieden hatte, dass zumindest das Fehlen der Soll-Angaben im Sinne des § 17 III 5 KSchG nicht zur Unwirksamkeit der auf Basis der Anzeige ausgesprochenen Kündigungen führt (Urteil vom 01.06.2023 – Az. 2 AZR 150/22), musste sich der 6. Senat jetzt mit einem Fall befassen, in dem eine an sich erforderliche Massenentlassungsanzeige insgesamt unterblieben war: Nachdem das Verfahren schon einmal mit Blick auf noch ausstehende Rechtsprechung des EuGH ausgesetzt worden war, hat der Senat das Verfahren jetzt erneut ausgesetzt. Diesmal mit der durchaus spektakulären Ankündigung, dass er beabsichtigt, seine bisherige Rechtsprechung aufzugeben, nach der eine im Rahmen einer Massenentlassung ausgesprochene Kündigung unwirksam sein soll, wenn im Zeitpunkt ihrer Erklärung **keine oder eine fehlerhafte Massenentlassungsanzeige** vorliegt.

Dieser Ansatz geht deutlich über die Thematik der Folgen des Fehlens bloßer „Soll-Angaben“ hinaus. Da die jetzt formulierte Absicht des 6. Senats allerdings mit der bisherigen Rechtsprechung des für Kündigungsfälle zuständigen 2. Senats kollidiert, hat der 6. Senat das Verfahren erneut ausgesetzt und beim 2. Senat angefragt, ob dieser an seiner bisherigen Rechtsauffassung festhält. Die weitere Linie der Rechtsprechung ist nun zwischen den Senaten zu klären. Der 2. Senat ist aufgefordert, die vom 6. Senat gestellte Frage zu beantworten. Sollte der 2. Senat an seiner bisherigen, eher strengen Rechtsprechung festhalten wollen, ist eine Entscheidung des sog.

„Großen Senats“ zu dieser Frage zu erwarten. Dieser entscheidet immer dann, wenn ein Senat des Bundesarbeitsgerichts in seiner Position zu einer bestimmten Rechtsfrage von der Rechtsprechung eines anderen Senats abweichen will. Auch wenn die Frage damit immer noch nicht definitiv beantwortet ist, ist jedenfalls nicht zu verkennen, dass hier Dinge wirklich in Bewegung gekommen sind.

FOLGEN FÜR DIE PRAXIS

Es würde eine spürbare Erleichterung für die Praxis bedeuten, wenn sich die Sichtweise des 6. Senats durchsetzen würde. Aufgrund der von der bisherigen Rechtsprechung angenommenen Unwirksamkeitsfolge schwebte die Massenentlassungsanzeige oft wie eine dunkle Gewitterwolke über vielen Personalabbaumaßnahmen. Die Rechtsfolge der Unwirksamkeit der Kündigungen war dabei auch schwer verständlich, da der Zweck der Massenentlassungsanzeige an sich nur darin besteht, die Agenturen für Arbeit auf ein erhöhtes Aufkommen an Arbeitssuchenden vorzubereiten. Es bleibt daher zu hoffen, dass sich die neue Sichtweise des 6. Senats durchsetzt. Betont sei allerdings, dass auch dies natürlich nicht zur völligen Bedeutungslosigkeit der Massenentlassungsanzeige führen würde. Es erscheint insbesondere denkbar, dass der Gesetzgeber als Folge der Rechtsprechungsänderung anderweitige Sanktionen (etwa Bußgelder) an eine Verletzung des § 17 KSchG knüpfen würde.

Zögern Sie bitte nicht, uns bei Fragen zu diesem Thema anzusprechen. Falls Sie in den Verteiler unseres kostenlosen Kanzlei-Newsletters aufgenommen werden möchten, senden Sie uns zu diesem Zweck bitte eine kurze [Mail](#).

KONTAKT



Dr. Henning Reitz
h.reitz@justem.de



Fabian Göllner
f.goellner@justem.de

www.justem.de