



Massenentlassung: Eine Kündigung ist direkt nach Eingang der Massenentlassungsanzeige zulässig

| Die nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) erforderliche Massenentlassungsanzeige kann auch dann wirksam erstattet werden, wenn der Arbeitgeber im Zeitpunkt ihres Eingangs bei der Agentur für Arbeit bereits zur Kündigung entschlossen ist. Kündigungen im Massenentlassungsverfahren sind daher – vorbehaltlich der Erfüllung sonstiger Kündigungsvoraussetzungen – wirksam, wenn die Anzeige bei der zuständigen Agentur für Arbeit eingeht, bevor dem Arbeitnehmer das Kündigungsschreiben zugegangen ist. |

Diese Klarstellung traf das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Fall eines insolventen Unternehmens. Die Massenentlassungsanzeige des Insolvenzverwalters ging am 26.6.17 bei der Agentur für Arbeit ein. Mit Schreiben vom 26.6.17 kündigte der Insolvenzverwalter das Arbeitsverhältnis des Klägers ebenso wie die Arbeitsverhältnisse der anderen 44 anderen Arbeitnehmer ordentlich betriebsbedingt zum 30.9.17. Das Kündigungsschreiben ging dem Kläger am 27.6.17 zu. Dieser macht mit seiner Kündigungsschutzklage u.a. geltend, nach der Rechtsprechung des EuGH habe der Arbeitgeber auch seiner Anzeigepflicht vor einer Entscheidung zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses nachzukommen. Darum dürfe die Unterschrift unter das Kündigungsschreiben, mit der die Kündigungserklärung konstitutiv geschaffen werde, erst erfolgen, nachdem die Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit eingegangen sei. Das LAG ist dem gefolgt und hat der Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts stattgegeben. Die Anzeige müsse die Agentur für Arbeit erreichen, bevor der Arbeitgeber die Kündigungsentscheidung treffe, was sich in der Unterzeichnung des Kündigungsschreibens manifestiere.

Die Revision des Beklagten hatte vor dem BAG Erfolg. Der Rechtsstreit wurde an das LAG zurückverwiesen. Das selbstständig neben dem durchzuführenden Konsultationsverfahren stehende Anzeigeverfahren dient beschäftigungspolitischen Zwecken. Die Agentur für Arbeit soll rechtzeitig über eine bevorstehende Massenentlassung unterrichtet werden, um sich auf die Entlassung einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern vorbereiten und ihre Vermittlungsbemühungen darauf einstellen zu können. Das setzt voraus, dass bereits feststeht, wie viele und welche Arbeitnehmer konkret entlassen werden sollen. Auf den Willensentschluss des Arbeitgebers zur Kündigung kann, soll und will die Agentur für Arbeit – anders als der Betriebsrat im Rahmen des Konsultationsverfahrens – keinen Einfluss nehmen. Die Kündigung darf allerdings erst erfolgen, d. h. dem Arbeitnehmer zugehen, wenn die Massenentlassungsanzeige bei der zuständigen Agentur für Arbeit eingegangen ist. Dies ist durch die Rechtsprechung des EuGH zu Art. 3 und Art. 4 der Richtlinie

98/59/EG (Massenentlassungsrichtlinie) geklärt, sodass der Senat von einer Vorlage abgesehen hat.

Der Senat konnte anhand der bisher getroffenen Feststellungen die Wirksamkeit der Kündigung nicht abschließend beurteilen. Das LAG muss nun aufklären, ob die Massenentlassungsanzeige inhaltlich den Vorgaben des KSchG genügt, und ob das Anhörungsverfahren ordnungsgemäß eingeleitet wurde.

Quelle | BAG, Urteil vom 13.6.2019, 6 AZR 459/18, Abruf-Nr. 209456 unter www.iww.de.