

Massenentlassung: Verstoß gegen die Übermittlungspflicht an die Agentur für Arbeit - BAG ruft EuGH zur Frage der Sanktion an

Ceren Smajgert, LL.B. (London)

Sind Entlassungen geplant, die in der Summe eine anzeigepflichtige Massenentlassung darstellen, hat der Arbeitgeber zahlreiche formelle Hürden zu überwinden. Unter anderem muss er ein Konsultationsverfahren mit dem zuständigen Betriebsrat einleiten und diesen vorab umfassend über die geplanten Entlassungen unterrichten. Gleichzeitig ist der Agentur für Arbeit eine Abschrift der schriftlichen Mitteilung an den Betriebsrat zu übermitteln. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) musste sich nun mit der Frage befassen, ob ein Verstoß gegen diese in [§ 17 Abs. 3 S. 1 Kündigungsschutzgesetz \(KSchG\)](#) geregelte Übermittlungspflicht zur Unwirksamkeit einer Kündigung führt. Das BAG hat zunächst keine Entscheidung getroffen, sondern die Angelegenheit dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) vorgelegt ([BAG, Beschluss vom 27.01.2022, Az.: 6 AZR 155/21](#)).

Keine Übermittlung an die Agentur für Arbeit

Im zugrundeliegenden Kündigungsschutzverfahren wurde das Insolvenzverfahren über die Arbeitgeberin eröffnet. Anschließend wurde die vollständige Stilllegung des Geschäftsbetriebs beschlossen. Entsprechend beabsichtigte der Insolvenzverwalter die Entlassung aller zuletzt noch beschäftigten 195 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es folgte der Abschluss eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat. Im Rahmen dessen wurde auch das nach [§ 17 Abs. 2 KSchG](#) erforderliche Konsultationsverfahren für die Massenentlassung durchgeführt. Entgegen [§ 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG](#) wurde der Agentur für Arbeit jedoch keine Abschrift der an den Betriebsrat gerichteten Mitteilung übermittelt. Kurze Zeit später erhielt der Arbeitnehmer die betriebsbedingte Kündigung, wogegen er Kündigungsschutzklage erhob und die Unwirksamkeit der Kündigung insbesondere auf den Verstoß gegen die Übermittlungspflicht an die Agentur für Arbeit stützte.

Verbotsgesetz nach § 134 BGB?

Die Regelung des [§ 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG](#) beruht auf der Umsetzung von Europarecht, konkret [Art. 2 Abs. 3 UAbs. 2 der Massenentlassungsrichtlinie der Europäischen Union \(EU\) vom 20. Juli 1998 - RL 98/59 EG \(MERL\)](#). Allerdings enthalten weder die MERL noch das

deutsche Recht in [§ 17 KSchG](#) Sanktionen für Fehler im Massenentlassungsverfahren. Das BAG greift daher auf allgemeine Grundsätze zurück. In Anwendung dieser wurde bereits wiederholt entschieden, dass die Nichtbeachtung der im Zusammenhang mit der Massenentlassung bestehenden Arbeitgeberpflichten ein Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot darstellt, der nach [§ 134 BGB](#) zur Nichtigkeit führt. Konsequenterweise hat das BAG auch im vorliegenden Fall festgestellt, dass die Kündigung unwirksam wäre, sollte es sich bei [§ 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG](#) um ein Verbotsgesetz im Sinne des [§ 134 BGB](#) handeln. Im Kern entscheidend ist also die Frage, welchem Schutzzweck die Übermittlungspflicht an die Agentur für Arbeit dient: Dem zwingenden Arbeitnehmerschutz oder lediglich der Vorabinformation über die bevorstehende Massenentlassungsanzeige?

Schutzzweck entscheidend

Die Vorinstanzen entschieden, die Übermittlung der Mitteilung an den Betriebsrat diene (lediglich) der frühzeitigen Information der Agentur für Arbeit. Durch die Vorabinformation könne die Vermittlungstätigkeit der Agentur für Arbeit aber weder vorbereitet noch erleichtert werden. So stehe zum Zeitpunkt der Einleitung des Konsultationsverfahrens noch nicht fest, ob und wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf den Arbeitsmarkt gelangen. Darüber sei gerade im Konsultationsverfahren zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erst noch zu verhandeln. Demnach handele es sich nur um die Verletzung einer Nebenpflicht. Eine Unwirksamkeit der Kündigung folge aus dieser nicht. Der klagende Arbeitnehmer berief sich hingegen darauf, die Übermittlungspflicht habe arbeitnehmerschützenden Charakter. Sie solle sicherstellen, dass die Agentur für Arbeit so früh wie möglich Kenntnis von den bevorstehenden Entlassungen erhalte, um ihre Vermittlungsbemühungen darauf einstellen oder frühzeitig Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsplätze einzuleiten zu können. Die Übermittlungspflicht stelle deswegen keine sanktionslose Nebenpflicht dar.

Das BAG hat die Auslegungsfrage nach dem Schutzzweck der Übermittlungspflicht nun dem EuGH vorgelegt. Sofern dieser für [Art. 2 Abs. 3 UAbs. 2 der MERL](#) - zumindest

auch - einen arbeitnehmerschützenden Charakter annimmt, spricht vieles dafür, dass das BAG entsprechend der bisherigen Rechtsprechung auch die Regelung des [§ 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG](#) als Verbotsgesetz im Sinne des [§ 134 BGB](#) einstuft und die Einhaltung der Übermittlungspflicht zukünftig Wirksamkeitsvoraussetzung im Rahmen von Massentlassungen ist.

Folgen für die Praxis

Das Verfahren zeigt erneut: Massentlassungen sind und bleiben ein brisantes Thema mit vielen Stolperfallen für Arbeitgeber. Die hohen Anforderungen des [§ 17 KSchG](#) stehen immer wieder im Mittelpunkt arbeitsgerichtlicher Streitigkeiten. Nun könnte der EuGH die Wirk-

samkeitsgrenzen für das ohnehin schon komplexe Verfahren noch enger ziehen. Unabhängig von der Entscheidung des EuGH ist Arbeitgebern daher bereits jetzt dringend anzuraten, neben den rechtlichen Vorgaben zum Konsultations- und Anzeigeverfahren zukünftig auch die Übermittlungspflichten an die Agentur für Arbeit nach [§ 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG](#) penibel einzuhalten. Andernfalls besteht die Gefahr, dass die Arbeitsgerichte etwaige Kündigungen zukünftig basierend auf [§ 134 BGB](#) für unwirksam erklären. Eine nachträgliche Heilungsmöglichkeit besteht in diesem Fall bislang nicht. Der ursprüngliche arbeitspolitische Gedanke der Anzeige, in erster Linie Arbeitsförderungsmaßnahmen durch die Agentur für Arbeit vorzubereiten, scheint insofern verfliegen.

Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. die Autorin Ceren Smajgert, LL.M. (London) unter +49 40 500360-755 oder csmajgert@goerg.de an. Informationen zum Autor finden Sie auf unserer Homepage www.goerg.de.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN

Kantstraße 164, 10623 Berlin
Tel. +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

FRANKFURT AM MAIN

Ulmenstraße 30, 60325 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

HAMBURG

Alter Wall 20 – 22, 20457 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90