

6 AZR 459/18 - Massenentlassung - Kündigung sofort nach Eingang der Massenentlassungsanzeige zulässig

Mit Beschluss vom 1. Juni 2017 wurde das Insolvenzverfahren über das [Vermögen](#) der Insolvenzschuldnerin eröffnet und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt. Die von ihm verfasste Massenentlassungsanzeige ging am 26. Juni 2017 zusammen mit einem beigefügten Interessenausgleich bei der Agentur für Arbeit ein. Mit Schreiben vom 26. Juni 2017 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers ebenso wie die Arbeitsverhältnisse der anderen 44 zu diesem Zeitpunkt noch beschäftigten [Arbeitnehmer](#) ordentlich betriebsbedingt zum 30. September 2017. Das [Kündigungsschreiben](#) ging dem Kläger am 27. Juni 2017 zu. Dieser macht mit seiner Kündigungsschutzklage ua. geltend, nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (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 [Landesarbeitsgericht](#) 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 Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg und führte zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das [Landesarbeitsgericht](#). Das selbstständig neben dem nach § 17 [Abs. 2 KSchG](#) durchzuführenden Konsultationsverfahren stehende, in § 17 Abs. 1, Abs. 3 Sätze 2 bis 5 [KSchG](#) geregelte 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 dann erfolgen, dh. dem [Arbeitnehmer](#) zugehen (§ 130 [Abs. 1 BGB](#)), 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, so dass der Senat von einer Vorlage nach Art. 267 Abs. 3 AEUV abgesehen hat.

Der Senat konnte anhand der bisher getroffenen Feststellungen die Wirksamkeit der Kündigung nicht abschließend beurteilen. Das [Landesarbeitsgericht](#) wird aufzuklären haben, ob die Massenentlassungsanzeige inhaltlich den Vorgaben des § 17 [Abs. 3 KSchG](#) genüge und ob das Anhörungsverfahren gemäß § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ordnungsgemäß eingeleitet wurde.

[Bundesarbeitsgericht](#), Urteil vom 13. Juni 2019 – [6 AZR 459/18](#) – [BAG PM 25/2019](#)

Vorinstanz: [Landesarbeitsgericht](#) Baden-Württemberg, Urteil vom 21. August 2018 – 12 Sa 17/18 –