

# Aktuelle Rechtsprechung zum Kündigungsschutzrecht

---

## Arbeitsrechtliches Praktiker- seminar

Gießen, 25. Mai 2023

Stephanie Rachor  
Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht

---

# Übersicht

---

- I. Außerordentliche Kündigung
  - II. Soziale Rechtfertigung einer personen- (hier: krankheits-)bedingten Kündigung
  - III. Soziale Rechtfertigung einer betriebsbedingten Kündigung
  - IV. Auflösungsantrag
  - V. Verstoß gegen das Maßregelungsverbot
  - VI. Sonderkündigungsschutz des Datenschutzbeauftragten und bei Schwangerschaft
  - VII. Schutz bei Massenentlassung
-

# I. Außerordentliche Kündigung

---

## 1. § 626 Abs. 2 BGB - Compliance-Untersuchung

BAG 5.5.2022 - 2 AZR 483/21 - DB 2022, 2289

- Der Arbeitgeber kann sich gem. **§ 242 BGB** (nur dann) nicht auf die Wahrung der Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB berufen, wenn er es **zielgerichtet verhindert** hat, dass eine für ihn kündigungsberechtigte Person bereits zu einem früheren Zeitpunkt Kenntnis von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen erlangte, **oder** wenn **sonst** eine Abwägung aller Umstände des Einzelfalls ergibt, dass sich die späte Kenntniserlangung einer kündigungsberechtigten Person als **unredlich** darstellt.
  - Da selbst grob fahrlässige Unkenntnis die Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB nicht in Gang setzt, begründet **nicht schon jede Unkenntnis aufgrund eines Organisationsverschuldens** eine unzulässige Rechtsausübung.
-

# I. Außerordentliche Kündigung

---

... 1. § 626 Abs. 2 BGB - Compliance-Untersuchung

... BAG 5.5.2022 - 2 AZR 483/21 - DB 2022, 2289

- Die **Einrichtung einer Abteilung für Compliance** sowie deren Beauftragung mit der Ermittlung möglicher Pflichtverstöße von Arbeitnehmern ist für sich genommen nicht treuwidrig, sondern **sachgerecht**.
  - Außerdem: Maßgeblich für den **Beginn der Frist des § 626 Abs. 2 Satz 1 BGB** ist erst die **Kenntnis von sämtlichen Tatsachen**, die eine Entscheidung dahin erlauben, ob dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zugemutet werden kann oder nicht. Zu den in diesem Sinne maßgebenden Tatsachen gehören sowohl die für als auch die gegen die Kündigung sprechenden Umstände. Dazu zählen insbesondere **auch diejenigen Umstände, die das Gewicht einer Pflichtverletzung im Geflecht von weiteren an einem Fehlverhalten beteiligten Arbeitnehmern betreffen**.
-

# I. Außerordentliche Kündigung

---

## 2. Anhörung des Betriebsrats - versehentlich unzutreffende Mitteilung von Sozialdaten

BAG 28.2.2023 - 2 AZR 194/22 - EzA-SD 2023 Nr. 9 S. 3

- Die unzutreffende Mitteilung von Sozialdaten eines Arbeitnehmers bei der Anhörung des Betriebsrats zu einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG bleibt jedenfalls **unschädlich, wenn** die Falschangabe nur **versehentlich** erfolgt, das Gremium ohne das Erfordernis eigener Nachforschungen Kenntnis von den zutreffenden Sozialdaten hat und es durch die abweichende Angabe im Anhörungsschreiben **nicht** „**verunsichert**“ wird.
-

## II. Betriebsbedingte Kündigung

---

### 1. Aufgabenverlagerung zu einem konzernangehörigen Drittunternehmen - willkürliche Unternehmerentscheidung

BAG 28.2.2023 - 2 AZR 227/22 - NZA 2023, 578

- Der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht gehalten, nicht mehr benötigte Arbeitsplätze und Arbeitskräfte weiterhin zu besetzen bzw. zu beschäftigen.
  - Es kommt nicht darauf an, ob die dem Wegfall des Beschäftigungsbedürfnisses zugrunde liegende unternehmerische Entscheidung - etwa aus wirtschaftlichen Gründen - „dringend“ war. Der Arbeitgeber ist - bis zur Grenze der Willkür - nicht gehindert, auch **wirtschaftlich nicht zwingend notwendige Organisationsentscheidungen** zu treffen.
-

## II. Betriebsbedingte Kündigung

---

... 1. Aufgabenverlagerung zu einem konzernangehörigen Drittunternehmen  
- willkürliche Unternehmerentscheidung

... BAG 28.2.2023 - 2 AZR 227/22 - NZA 2023, 578

- Im Prozess hat der **Arbeitnehmer** die Umstände darzulegen und ggf. zu beweisen, aus denen sich ergeben soll, dass die beschlossene Organisationsmaßnahme offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist.
  - Zu der durch Art. 12, Art. 14 und Art. 2 Abs. 1 GG geschützten **unternehmerischen Freiheit** gehört ua. das Recht festzulegen, ob bestimmte Arbeiten weiter im eigenen Betrieb ausgeführt oder an Drittunternehmen vergeben werden sollen. Dies gilt auch für die **Aufgabenverlagerung zwischen Konzernunternehmen**.
-

## II. Betriebsbedingte Kündigung

---

### 2. Sozialauswahl - Kriterium „Lebensalter“ - Rentennähe

BAG 8.12.2022 - 6 AZR 31/22 -

- Im Rahmen der sozialen Auswahl darf bei der Gewichtung des Kriteriums "Lebensalter" **zu Lasten des Arbeitnehmers** die Möglichkeit berücksichtigt werden, spätestens innerhalb von zwei Jahren nach dem in Aussicht genommenen Ende des Arbeitsverhältnisses entsprechend der jeweiligen rentenversicherungsrechtlichen Vorgaben die **Regelaltersrente oder eine andere Rente wegen Alters - mit Ausnahme der Altersrente für schwerbehinderte Menschen - abschlagsfrei zu beziehen.**
  - Bei der Gewichtung des Sozialauswahlkriteriums "Lebensalter" darf berücksichtigt werden, dass es sich dabei um eine **ambivalente Größe** handelt. Die **Schutzbedürftigkeit des Arbeitnehmers** im Hinblick auf das Risiko, ein dauerhaftes "Ersatzeinkommen" für das entfallende Arbeitseinkommen erzielen zu können, steigt mit zunehmendem Lebensalter zwar zunächst an.
-

## II. Betriebsbedingte Kündigung

---

... 2. Sozialauswahl - Kriterium „Lebensalter“ - Rentennähe

... BAG 8.12.2022 - 6 AZR 31/22 -

- Durch das Kriterium "Lebensalter" soll allerdings **nicht der generelle Erhalt des Arbeitsplatzes bis zur Regelaltersgrenze** oder dem selbstgewählten Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Arbeitsleben sichergestellt werden.
  - Darum darf berücksichtigt werden, dass das Kriterium "Lebensalter" mit dessen **näherrückender versorgungsrechtlicher Absicherung** an Aussagekraft verliert und der dadurch angestrebte Schutz mit dem Erreichen dieser Absicherung endet.
  - Die Eröffnung der Möglichkeit, beim Kriterium des Alters in der Sozialauswahl auch die Rentenberechtigung und -nähe zu berücksichtigen, **diskriminiert ältere, rentennahe Arbeitnehmer nicht**, sondern stellt unter Abwägung der divergierenden Interessen einen gerechten Ausgleich zwischen den Betroffenen her. Sie ist deshalb gemäß Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 EGRL 78/2000 gerechtfertigt.
-

# III. Personenbedingte Kündigung

---

Krankheitsbedingte Kündigung - Zustimmung des Integrationsamts -  
Betriebliches Eingliederungsmanagement

BAG 15.12.2022 - 2 AZR 162/22 - NJW 2023, 1233

- War der Arbeitgeber gemäß **§ 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX** zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM) verpflichtet und ist er dieser **Verpflichtung nicht nachgekommen**, ist er **darlegungs- und beweispflichtig** dafür, dass auch ein bEM nicht dazu hätte beitragen können, neuerlichen Arbeitsunfähigkeitszeiten entgegenzuwirken und das Arbeitsverhältnis zu erhalten.
  - Die **Zustimmung des Integrationsamts** zu einer krankheitsbedingten Kündigung begründet nicht die Vermutung, dass ein (unterbliebenes) bEM die Kündigung nicht hätte verhindern können.
-

# III. Personenbedingte Kündigung

---

... Krankheitsbedingte Kündigung - Zustimmung des Integrationsamts -  
Betriebliches Eingliederungsmanagement

... BAG 15.12.2022 - 2 AZR 162/22 - NJW 2023, 1233

- § 167 Abs. 2 SGB IX sieht die **schriftliche Zustimmung des Arbeitnehmers** in die Verarbeitung seiner im Rahmen eines bEM erhobenen personenbezogenen und Gesundheitsdaten **nicht** als **tatbestandliche Voraussetzung** für die Durchführung eines bEM vor.
  - Es ist dem Arbeitgeber auch **ohne eine datenschutzrechtliche Einwilligung** möglich und zumutbar, zunächst mit dem beabsichtigten bEM zu beginnen. In einem Erstgespräch kann der mögliche Verfahrensablauf besprochen und versucht werden, bestehende Vorbehalte auszuräumen.
-

## IV. Auflösungsantrag

---

### 1. Auflösungsantrag des Arbeitgebers - Statthaftigkeit - Auflösungsgrund

BAG 27.9.2022 - 2 AZR 5/22 - NZA 2022, 407

- Obsiegender Auflösungsantrag des AG
  - **Statthaft**, weil Kündigung nur sozial ungerechtfertigt und nicht auch maßregelnd
  - Die Annahme des LAG, eine den **Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit** sei wegen Inhalt und Diktion eines Schreibens des Klägers an den Geschäftsführer der Muttergesellschaft der Beklagten **nicht mehr zu erwarten** gewesen, war revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.
-

# IV. Auflösungsantrag

---

## 2. Auflösungsantrag des Arbeitgebers - Wahlbewerber

BAG 27.9.2022 - 2 AZR 92/22 - DB 2023, 396

- Fall: Die ordentliche **Kündigung** der Beklagten ging zu einem Zeitpunkt zu, als der Kläger keinen Sonderkündigungsschutz genoss. Als **Auflösungsgründe** zog die Beklagte ua. Pflichtverletzungen des Klägers heran, die sich zu einem Zeitpunkt nach Zugang der Kündigung ereignet haben sollten, als der Kläger **Sonderkündigungsschutz** als Wahlbewerber erlangt hatte. Die Beklagte stützte ihren Auflösungsantrag außerdem auf Pflichtverletzungen, die bereits Gegenstand von **Abmahnungen** waren. Zum Zeitpunkt der Entscheidung über den Auflösungsantrag durch das LAG hatte der Kläger - wohl - Sonderkündigungsschutz als Mitglied des Betriebsrats.
-

# IV. Auflösungsantrag

---

## 2. Auflösungsantrag des Arbeitgebers - Wahlbewerber

BAG 27.9.2022 - 2 AZR 92/22 - DB 2023, 396

- § 15 Abs. 3 Satz 1 KSchG iVm. § 103 BetrVG ist nicht *lex specialis* gegenüber § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG mit der Folge, dass ein arbeitgeberseitiger Auflösungsantrag nicht auf während des Bestehens von Sonderkündigungsschutz entstandene Sachverhalte gestützt werden könnte.
  - Das *Zustimmungserfordernis* gem. § 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG iVm. § 103 BetrVG gilt nur für die arbeitgeberseitige Kündigung, nicht für die gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses gem. § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG.
-

# IV. Auflösungsantrag

---

## 2. Auflösungsantrag des Arbeitgebers - Wahlbewerber

BAG 27.9.2022 - 2 AZR 92/22 - DB 2023, 396

- § 15 Abs. 1 Satz 1 bzw. Abs. 3 Satz 1 KSchG ist **auch keiner Analogie** dahingehend **zugänglich, dass** Gründe für eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses gem. § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG geeignet sein müssten, einen **wichtigen Grund** iSv. § 626 BGB zu bilden, sofern sie zur Zeit des Bestehens von Sonderkündigungsschutz entstanden sind und der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Entscheidung über den Auflösungsantrag Sonderkündigungsschutz nach § 15 KSchG genießt.
  - **Ebenso wenig** kommt eine entsprechende **teleologische Reduktion** von § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG in Betracht.
-

# IV. Auflösungsantrag

---

## 2. Auflösungsantrag des Arbeitgebers - Wahlbewerber

BAG 27.9.2022 - 2 AZR 92/22 - DB 2023, 396

- Bei der Entscheidung über einen arbeitgeberseitigen Auflösungsantrag nach **§ 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG** ist für die Frage, ob ein Verhalten aus der Zeit des Bestehens von Sonderkündigungsschutz allein oder zusammen mit weiteren Umständen eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt, zu prüfen, **inwiefern die Gründe mit der Amtsausübung im Zusammenhang stehen** und deshalb möglicherweise keinen oder nur einen bedingten Schluss auf die Erwartbarkeit einer zukünftigen gedeihlichen Zusammenarbeit im Arbeitsverhältnis zulassen.
-

# IV. Auflösungsantrag

---

## 2. Auflösungsantrag des Arbeitgebers - Wahlbewerber

BAG 27.9.2022 - 2 AZR 92/22 - DB 2023, 396

- Es bedarf der **Prüfung im Einzelfall**, ob und aus welchen Gründen die **längere Zeit zurückliegenden Vorfälle** selbst in der Zusammenschau mit den zusätzlich vom Arbeitgeber angeführten Tatsachen für die nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG anzustellende Prognose nicht mehr relevant sind.
  - Mit einer **Abmahnung** verzichtet der Arbeitgeber nicht auf das Recht, den abgemahnten Vorgang zumindest zusammen mit weiteren Tatsachen zur Begründung eines späteren Auflösungsantrags heranzuziehen. Ist die fragliche Abmahnung bereits wieder **aus der Personalakte des Arbeitnehmers entfernt**, ergibt sich auch daraus kein Verbot, das abgemahnte Verhalten als Tatsache in einen Rechtsstreit einzuführen.
-

# V. Maßregelungsverbot

---

## 1. Kausalität zwischen der Ausübung von Rechten durch den Arbeitnehmer und der benachteiligenden Maßnahme des Arbeitgebers

BAG 30.3.2023 - 2 AZR 309/22 - PM 18/23

- Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses einer nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpften medizinischen Fachangestellten zum Schutz von Patienten und der übrigen Belegschaft vor einer Infektion verstößt nicht gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB.
  - Das wesentliche Motiv für die Kündigung ist in diesem Fall nicht die Weigerung der Arbeitnehmerin, sich einer Impfung gegen SARS-CoV-2 zu unterziehen, sondern der beabsichtigte Schutz der Krankenhauspatienten und der übrigen Belegschaft vor einer Infektion durch nicht geimpftes medizinisches Fachpersonal.
-

# V. Maßregelungsverbot

---

... 1. Kausalität zwischen der Ausübung von Rechten durch den Arbeitnehmer und der benachteiligenden Maßnahme des Arbeitgebers

... BAG 30.3.2023 - 2 AZR 309/22 - PM 18/23

- Hintergrund: Nach § 612a BGB darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nicht deshalb bei einer Maßnahme benachteiligen, weil dieser in zulässiger Weise seine Rechte ausübt. Ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB liegt vor, wenn die **zulässige Rechtsausübung** der **tragende Beweggrund**, dh. **das wesentliche Motiv für die benachteiligende Maßnahme** ist. Es reicht nicht aus, dass die Rechtsausübung nur den äußeren Anlass für die Maßnahme bietet. Handelt der Arbeitgeber aufgrund eines Motivbündels, so ist auf das wesentliche Motiv abzustellen (*st. Rspr., vgl. BAG 18.11.2021 - 2 AZR 229/21 - NZA 2022, 200; 20.5.2021 - 2 AZR 560/20 - DB 2021, 1888*).
-

# V. Maßregelungsverbot

---

## 2. Darlegungs- und Beweislast

BAG 18.11.2021 - 2 AZR 229/21 - NZA 2022, 200

- Der klagende **Arbeitnehmer** trägt die **Darlegungs- und Beweislast** für die Voraussetzungen des § 612a BGB und damit **auch für den Kausalzusammenhang** zwischen benachteiligender Maßnahme und zulässiger Rechtsausübung. Er hat einen Sachverhalt vorzutragen, der auf einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen der Maßnahme und einer vorangegangenen zulässigen Ausübung von Rechten hindeutet. Der Arbeitgeber muss sich nach § 138 Abs. 2 ZPO im Einzelnen zu diesem Vortrag erklären. Sind entscheidungserhebliche Behauptungen des Arbeitnehmers streitig, sind grundsätzlich die von ihm angebotenen Beweise zu erheben. Die nach § 286 Abs. 1 Satz 1 ZPO gewonnene Überzeugung oder Nichtüberzeugung des Berufungsgerichts für die Kausalität zwischen der zulässigen Rechtsausübung und der benachteiligenden Maßnahme kann revisionsrechtlich nur darauf überprüft werden, ob sie möglich und in sich widerspruchsfrei ist und nicht gegen Denkgesetze, Erfahrungssätze oder andere Rechtssätze verstößt.
-

# V. Maßregelungsverbot

---

## 3. Geltendmachen von Zahlungsansprüchen „in zulässiger Weise“

... BAG 18.11.2021 - 2 AZR 229/21 - NZA 2022, 200

- Von LAG hier rechtsfehlerfrei vereint: Die Klägerin hatte Ansprüche auf Vergütung, Urlaub und Entgeltfortzahlung gegenüber der Beklagten erhoben unter **Drohung mit einer Anzeige bei den Zollbehörden wegen Schwarzarbeit**, obwohl die Annahme eines Verstoßes gegen das MiLoG oder von Schwarzarbeit angesichts ihrer Stundenvergütung und Anmeldung bei der Minijob-Zentrale kein objektiv vertretbarer Rechtsstandpunkt war.
-

# VI. Sonderkündigungsschutz des Datenschutzbeauftragten und bei Schwangerschaft

---

1. BAG 25.8.2022 - 2 AZR 225/20 - NZA 2022, 1457

- Der durch das BDSG normierte Sonderkündigungsschutz des betrieblichen Datenschutzbeauftragten ist **mit Unionsrecht und nationalem Verfassungsrecht vereinbar**.
  - Die von der Beklagten ausgesprochene **ordentliche Kündigung** war gem. § 38 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 iVm. § 6 Abs. 4 Satz 2 BDSG, § 134 BGB **nichtig**. Der Klägerin konnte als zum Zeitpunkt des Kündigungszugangs verpflichtend bestellte Datenschutzbeauftragte der Beklagten **nur außerordentlich aus wichtigem Grund** gekündigt werden.
  - Für die Wirksamkeit einer solchen außerordentlichen Kündigung reicht es nicht aus, dass ein wichtiger Grund für sie „objektiv“ vorgelegen hat, wenn **nur eine ordentliche Kündigung ausgesprochen** wurde.
-

# VI. Sonderkündigungsschutz des Datenschutzbeauftragten und bei Schwangerschaft

---

2. BAG 24.11.2022 - 2 AZR 11/22 - NZA 2023, 291

- Das Kündigungsverbot aus § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MuSchG beginnt **280 Tage vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin**. Es geht nicht um die Bestimmung des tatsächlichen - naturwissenschaftlichen - Beginns der Schwangerschaft im konkreten Fall, sondern um eine am verfassungsrechtlich gebotenen Schutzauftrag orientierte Berechnungsmethode, die den **frühestmöglichen Zeitpunkt** des Vorliegens einer Schwangerschaft umfasst.
  - Eine **Überschreitung der Zweiwochenfrist** zur Mitteilung der Schwangerschaft ist von der schwangeren Frau dann iSd. § 17 Abs. 1 Satz 2 MuSchG **zu vertreten**, wenn sie auf einem **gröblichen Verstoß** gegen das von einem ordentlichen und verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten zurückzuführen ist. Das ist der Fall, wenn eine fristgerechte Mitteilung unterbleibt, obwohl die Arbeitnehmerin die **Schwangerschaft kennt**, **oder** wenn ohne positive Kenntnis gleichwohl **zwingende Anhaltspunkte** gegeben sind, die das Vorliegen einer Schwangerschaft praktisch unabweisbar erscheinen lassen.
-

# VI. Sonderkündigungsschutz des Datenschutzbeauftragten und bei Schwangerschaft

---

... 2. BAG 24.11.2022 - 2 AZR 11/22 - NZA 2023, 291

- Das Untätigsein der Arbeitnehmerin beim **Vorliegen einer bloßen, mehr oder weniger vagen Schwangerschaftsvermutung** reicht dagegen regelmäßig nicht aus, ihr ein schuldhaftes Verhalten - mit der Folge des Verlusts des besonderen Kündigungsschutzes - vorzuwerfen.
  - Bei der Schwangerschaftsmitteilung gibt es **keine Zurechnung des Verschuldens Dritter** unter dem Gesichtspunkt des § 278 BGB oder des § 85 Abs. 2 ZPO.
-

## VII. Schutz bei Massenentlassung

---

1. Vorabentscheidungsersuchen an EuGH - Rechtsfolge bei Verstoß gegen Vorgabe in § 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG (Übermittlung der an den Betriebsrat gerichteten Mitteilung gemäß § 17 Abs. 2 KSchG an die Agentur für Arbeit)?

BAG 27.1.2022 - 6 AZR 155/21 (A) - NZA 2022, 491

- **Frage:** Welchem Zweck dient Art. 2 Abs. 3 Unterabs. 2 der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen, wonach der Arbeitgeber der zuständigen Behörde eine Abschrift zumindest der in Unterabs. 1 Buchst. b Ziffern i bis v genannten Bestandteile der schriftlichen Mitteilung an die Arbeitnehmervertretung zu übermitteln hat?
  - **Hintergrund:** Welches ist die Rechtsfolge bei einem Verstoß gegen § 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG; verlangt ein solcher die Nichtigkeit der Kündigung (wie zB jedenfalls bei unterlassener Konsultationsverfahren oder unterlassener Massenentlassungsanzeige)?
  - Das Verfahren ist beim Gerichtshof der Europäischen Union unter dem Aktenzeichen C-134/22 anhängig.
-

## VII. Schutz bei Massenentlassung

---

### 2. Rechtsfolge bei Fehlen von „Soll“-Angaben nach § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG in der Massenentlassungsanzeige?

BAG 19.05.2022 - 2 AZR 467/21 - DB 2022, 2097

- Das Fehlen der sog. Soll-Angaben nach § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG führt für sich genommen **nicht** zur **Unwirksamkeit einer Massenentlassungsanzeige** des Arbeitgebers gegenüber der Agentur für Arbeit.
  - **Grund:** eindeutige Entscheidung des Gesetzgebers; etwas anderes ist überdies auch unionsrechtlich nicht geboten: die MERL verlangt keine „Individualisierung“ der zu Entlassenden vor Erstattung der Anzeige (Hinweis: der Sechste Senat des BAG hat das allerdings bislang, jeweils nicht tragend, anders gesehen)
  - Eine im Rahmen der Massenentlassung erklärte **Kündigung** ist daher **nicht** aufgrund des Fehlens der Soll-Angaben **gem. § 134 BGB nichtig**.
  - Exkurs: wie ist der 30-Kalendertage-Zeitraum gem. § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 KSchG zu bestimmen?
-

## VII. Schutz bei Massenentlassung

---

3. Zuständige Agentur für Arbeit für Massenentlassungsanzeige bei Betriebsstilllegung - Zuleitung einer Abschrift der Massenentlassungsanzeige an den Betriebsrat

BAG 8.11.2022 - 6 AZR 15/22 - DB 2023, 967

- Für die Massenentlassungsanzeige gem. § 17 Abs. 1 und Abs. 3 KSchG bleibt im Falle einer Betriebsstilllegung die **Agentur für Arbeit am (vormaligen) Sitz des stillgelegten Betriebs** zuständig.
  - Leitet der Arbeitgeber entgegen **§ 17 Abs. 3 Satz 6 KSchG** dem Betriebsrat keine Abschrift der Massenentlassungsanzeige zu, führt dies nicht zur Unwirksamkeit der im Rahmen der Massenentlassung erklärten Kündigungen.
  - Die Nachkündigungen des Kabinenpersonals der insolventen Fluggesellschaft Air Berlin vom 27. August 2020 sind damit grundsätzlich wirksam.
-

# VII. Schutz bei Massenentlassung

---

## 4. Überprüfung des Sanktionssystems für Fehler im Massenentlassungsanzeigeverfahren

BAG 11.5.2023 - 6 AZR 157/22 (A) - PM 23/23

- Das LAG hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben, da die Kündigung aufgrund fehlender Massenentlassungsanzeige unwirksam gewesen sei.
  - Der Sechste Senat des BAG hat den Rechtsstreit vor dem Hintergrund der **Erwägungen des Generalanwalts** in dessen am 30.3.2023 in der **Rechtssache - C-134/22** - verkündeten Schlussanträgen zum Verhältnis von Anzeige- und Konsultationsverfahren bis zur Entscheidung des Gerichtshofs über das Vorabentscheidungsersuchen in entsprechender Anwendung des § 148 ZPO **ausgesetzt**, um auf der rechtlichen Grundlage der zu erwartenden Entscheidung die Sanktionen bei Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus § 17 Abs. 1, Abs. 3 KSchG bestimmen zu können.
-