Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Fünfte Kammer)

30. Oktober 2025 *

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Richtlinie 98/59/EG – Massenentlassungen – Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 – Erfordernis der vorherigen Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung bei der zuständigen Behörde – Vereinbarkeit der Anzeige mit den Vorgaben dieser Richtlinie – Fehlen – Wirksamkeit der Entlassung – Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 – Entlassungssperre von 30 Tagen“

In der Rechtssache C-134/24 [Tomann] [i]

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Bundesarbeitsgericht (Deutschland) mit Entscheidung vom 1. Februar 2024, beim Gerichtshof eingegangen am 20. Februar 2024, in dem Verfahren

UR als Insolvenzverwalter über das Vermögen der V GmbH

gegen

DF

erlässt

DER GERICHTSHOF (Fünfte Kammer)

unter Mitwirkung der Kammerpräsidentin M. L. Arastey Sahún (Berichterstatterin) sowie der Richter J. Passer, E. Regan, D. Gratsias und B. Smulders,

Generalanwalt: R. Norkus,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

– von UR als Insolvenzverwalter über das Vermögen der V GmbH, vertreten durch Rechtsanwalt M. Richter,

* Verfahrenssprache: Deutsch.

[i] Die vorliegende Rechtssache ist mit einem fiktiven Namen bezeichnet, der nicht dem echten Namen eines Verfahrensbeteiligten entspricht.

– der Europäischen Kommission, vertreten durch S. Delaude und B.-R. Killmann als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 27. Februar 2025

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 3 Abs. 1, Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 und Art. 6 der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (ABl. 1998, L 225, S. 16) in der durch die Richtlinie (EU) 2015/1794 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Oktober 2015 (ABl. 2015, L 263, S. 1) geänderten Fassung (im Folgenden: Richtlinie 98/59).

2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen UR als Insolvenzverwalter über das Vermögen der V GmbH und DF wegen der Wirksamkeit der Entlassung von DF im Rahmen einer beabsichtigen Massenentlassung.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

3 In den Erwägungsgründen 2 und 12 der Richtlinie 98/59 heißt es:

„(2) Unter Berücksichtigung der Notwendigkeit einer ausgewogenen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung in der Gemeinschaft ist es wichtig, den Schutz der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen zu verstärken.

…

(12) Die Mitgliedstaaten sollten dafür Sorge tragen, dass den Arbeitnehmervertretern und/oder den Arbeitnehmern administrative und/oder gerichtliche Verfahren zur Durchsetzung der Verpflichtungen gemäß dieser Richtlinie zur Verfügung stehen.“

4 Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 sieht vor:

„Für die Durchführung dieser Richtlinie gelten folgende Begriffsbestimmungen:

a) ‚Massenentlassungen‘ sind Entlassungen, die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt und bei denen – nach Wahl der Mitgliedstaaten – die Zahl der Entlassungen
   i) entweder innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen

      – mindestens 10 in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmern,

      …

ii) oder innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen mindestens 20, und zwar unabhängig davon, wie viele Arbeitnehmer in der Regel in dem betreffenden Betrieb beschäftigt sind,

beträgt;

…

Für die Berechnung der Zahl der Entlassungen gemäß Absatz 1 Buchstabe a) werden diesen Entlassungen Beendigungen des Arbeitsvertrags gleichgestellt, die auf Veranlassung des Arbeitgebers und aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, erfolgen, sofern die Zahl der Entlassungen mindestens fünf beträgt."

5 In Art. 2 der Richtlinie 98/59 heißt es:

„(1) Beabsichtigt ein Arbeitgeber, Massenentlassungen vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertreter rechtzeitig zu konsultieren, um zu einer Einigung zu gelangen.

(2) Diese Konsultationen erstrecken sich zumindest auf die Möglichkeit, Massenentlassungen zu vermeiden oder zu beschränken, sowie auf die Möglichkeit, ihre Folgen durch soziale Begleitmaßnahmen, die insbesondere Hilfen für eine anderweitige Verwendung oder Umschulung der entlassenen Arbeitnehmer zum Ziel haben, zu mildern.

…

(3) Damit die Arbeitnehmervertreter konstruktive Vorschläge unterbreiten können, hat der Arbeitgeber ihnen rechtzeitig im Verlauf der Konsultationen

…

b) in jedem Fall schriftlich [F]olgendes mitzuteilen:
   i) die Gründe der geplanten Entlassung;
   ii) die Zahl und die Kategorien der zu entlassenden Arbeitnehmer;
   iii) die Zahl und die Kategorien der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer;
   iv) den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen;
   v) die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer, soweit die innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Praktiken dem Arbeitgeber die Zuständigkeit dafür zuerkennen;

   …

Der Arbeitgeber hat der zuständigen Behörde eine Abschrift zumindest der in Unterabsatz 1 Buchstabe b) Ziffern i) bis v) genannten Bestandteile der schriftlichen Mitteilung zu übermitteln."

6 Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 und 4 der Richtlinie 98/59 bestimmt:

„(1) Der Arbeitgeber hat der zuständigen Behörde alle beabsichtigten Massenentlassungen schriftlich anzuzeigen.

…

Die Anzeige muss alle zweckdienlichen Angaben über die beabsichtigte Massenentlassung und die Konsultationen der Arbeitnehmervertreter gemäß Artikel 2 enthalten, insbesondere die Gründe der Entlassung, die Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer, die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer und den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen."

7 In Art. 4 der Richtlinie 98/59 heißt es:

„(1) Die der zuständigen Behörde angezeigten beabsichtigten Massenentlassungen werden frühestens 30 Tage nach Eingang der in Artikel 3 Absatz 1 genannten Anzeige wirksam; die im Fall der Einzelkündigung für die Kündigungsfrist geltenden Bestimmungen bleiben unberührt.

Die Mitgliedstaaten können der zuständigen Behörde jedoch die Möglichkeit einräumen, die Frist des Unterabsatzes 1 zu verkürzen.

(2) Die Frist des Absatzes 1 muss von der zuständigen Behörde dazu benutzt werden, nach Lösungen für die durch die beabsichtigten Massenentlassungen aufgeworfenen Probleme zu suchen.

(3) Soweit die ursprüngliche Frist des Absatzes 1 weniger als 60 Tage beträgt, können die Mitgliedstaaten der zuständigen Behörde die Möglichkeit einräumen, die ursprüngliche Frist auf 60 Tage, vom Zugang der Anzeige an gerechnet, zu verlängern, wenn die Gefahr besteht, dass die durch die beabsichtigten Massenentlassungen aufgeworfenen Probleme innerhalb der ursprünglichen Frist nicht gelöst werden können.

Die Mitgliedstaaten können der zuständigen Behörde weitergehende Verlängerungsmöglichkeiten einräumen.

Die Verlängerung ist dem Arbeitgeber vor Ablauf der ursprünglichen Frist des Absatzes 1 mitzuteilen und zu begründen.

…"

8 Art. 6 der Richtlinie 98/59 lautet:

„Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass den Arbeitnehmervertretern und/oder den Arbeitnehmern administrative und/oder gerichtliche Verfahren zur Durchsetzung der Verpflichtungen gemäß dieser Richtlinie zur Verfügung stehen."

Deutsches Recht

Bürgerliches Gesetzbuch

9 § 134 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (im Folgenden: BGB) lautet:

„Ein Rechtsgeschäft, das gegen ein gesetzliches Verbot verstößt, ist nichtig, wenn sich nicht aus dem Gesetz ein anderes ergibt."

10 In § 615 BGB heißt es:

„Kommt der Dienstberechtigte mit der Annahme der Dienste in Verzug, so kann der Verpflichtete für die infolge des Verzugs nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. …“

Kündigungsschutzgesetz

11 § 17 des Kündigungsschutzgesetzes (im Folgenden: KSchG) in seiner auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbaren Fassung bestimmt:

„(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Agentur für Arbeit Anzeige zu erstatten, bevor er

1. in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer,

   …

   innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt. …

   …

(3) … Die Anzeige nach Absatz 1 ist schriftlich unter Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrats zu den Entlassungen zu erstatten. Liegt eine Stellungnahme des Betriebsrats nicht vor, so ist die Anzeige wirksam, wenn der Arbeitgeber glaubhaft macht, dass er den Betriebsrat mindestens zwei Wochen vor Erstattung der Anzeige nach Absatz 2 Satz 1 unterrichtet hat, und er den Stand der Beratungen darlegt. Die Anzeige muss Angaben über den Namen des Arbeitgebers, den Sitz und die Art des Betriebes enthalten, ferner die Gründe für die geplanten Entlassungen, die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden und der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer, den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen und die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer. In der Anzeige sollen ferner im Einvernehmen mit dem Betriebsrat für die Arbeitsvermittlung Angaben über Geschlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit der zu entlassenden Arbeitnehmer gemacht werden. …“

12 § 18 Abs. 1 und 2 KSchG lautet:

„(1) Entlassungen, die nach § 17 anzuzeigen sind, werden vor Ablauf eines Monats nach Eingang der Anzeige bei der Agentur für Arbeit nur mit deren Zustimmung wirksam; die Zustimmung kann auch rückwirkend bis zum Tage der Antragstellung erteilt werden.

(2) Die Agentur für Arbeit kann im Einzelfall bestimmen, dass die Entlassungen nicht vor Ablauf von längstens zwei Monaten nach Eingang der Anzeige wirksam werden.“

Zehntes Buch des Sozialgesetzbuchs

13 § 20 Abs. 1 und 2 des Zehnten Buches des Sozialgesetzbuchs (im Folgenden: SGB X) in seiner auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbaren Fassung sieht vor:

„(1) Die Behörde ermittelt den Sachverhalt von Amts wegen. Sie bestimmt Art und Umfang der Ermittlungen; an das Vorbringen und an die Beweisanträge der Beteiligten ist sie nicht gebunden.

(2) Die Behörde hat alle für den Einzelfall bedeutsamen, auch die für die Beteiligten günstigen Umstände zu berücksichtigen."

Arbeitsgerichtsgesetz

14 In § 45 des Arbeitsgerichtsgesetzes (im Folgenden: ArbGG) in seiner auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbaren Fassung heißt es:

„(1) Bei dem Bundesarbeitsgericht [(Deutschland)] wird ein Großer Senat [(im Folgenden: Großer Senat)] gebildet.

(2) Der Große Senat entscheidet, wenn ein Senat in einer Rechtsfrage von der Entscheidung eines anderen Senats oder des Großen Senats abweichen will.

(3) Eine Vorlage an den Großen Senat ist nur zulässig, wenn der Senat, von dessen Entscheidung abgewichen werden soll, auf Anfrage des erkennenden Senats erklärt hat, dass er an seiner Rechtsauffassung festhält. … Über die Anfrage und die Antwort entscheidet der jeweilige Senat durch Beschluss in der für Urteile erforderlichen Besetzung."

Ausgangsrechtsstreit und Vorlagefragen

15 DF war seit 1994 bei der V GmbH beschäftigt.

16 Am 1. Dezember 2020 wurde über das Vermögen dieser Gesellschaft das Insolvenzverfahren eröffnet und UR zum Insolvenzverwalter bestellt.

17 Am 2. Dezember 2020 kündigte UR den Arbeitsvertrag von DF zum 31. März 2021. Es steht fest, dass UR in einem Zeitraum von 30 Kalendertagen mehr als fünf Angestellte entlassen hatte.

18 Daraufhin erhob DF beim Arbeitsgericht Hamburg (Deutschland) Klage, mit der er zum einen beantragte, festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis fortbestehe, und zum anderen, UR zu verurteilen, DF bis zum rechtskräftigen Abschluss des gegen seine Kündigung eingeleiteten Kündigungsverfahrens weiter zu beschäftigen.

19 Zur Begründung seiner Klage machte DF geltend, dass die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses nichtig sei, da UR die Massenentlassung nicht zuvor gemäß § 17 Abs. 1 KSchG angezeigt habe.

20 UR beantragte die Abweisung der Klage von DF und trug vor, dass die Vorschriften über Massenentlassungen im vorliegenden Fall nicht anwendbar seien, da die V GmbH im Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens über ihr Vermögen nur 19 Arbeitnehmer beschäftigt habe. Somit sei im vorliegenden Fall der Schwellenwert, ab dem die Anzeige beabsichtigter

Massenentlassungen gemäß § 17 Abs. 1 KSchG vorgeschrieben sei, nicht erreicht gewesen. Im Übrigen geht aus der Vorlageentscheidung hervor, dass UR vor dem 31. März 2021, dem Tag, an dem die Kündigung des Arbeitsvertrags von DF wirksam wurde, diese Anzeige weder vorgenommen noch nachgeholt hatte.

21 Mit Urteil vom 20. April 2021 gab das Arbeitsgericht Hamburg der Klage von DF statt.

22 Mit Urteil vom 3. Februar 2022 wies das Landesarbeitsgericht Hamburg (Deutschland) die von UR gegen dieses Urteil eingelegte Berufung zurück.

23 UR legte gegen dieses Urteil Revision beim Bundesarbeitsgericht, dem vorlegenden Gericht, ein, das das Ausgangsverfahren seinem Sechsten Senat (im Folgenden: Sechster Senat) zuwies.

24 Mit Beschluss vom 11. Mai 2023 stellte der Sechste Senat fest, dass die V GmbH zum Zeitpunkt der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Kündigung „in der Regel“ mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt habe, so dass UR vor der Kündigung des Arbeitsvertrags von DF eine Massenentlassungsanzeige gemäß § 17 Abs. 1 KSchG hätte erstatten müssen.

25 Mit einem weiteren Beschluss vom 14. Dezember 2023 wies der Sechste Senat darauf hin, dass er daran zweifele, welche Sanktion das Fehlen einer solchen Anzeige oder Verstöße gegen die im Rahmen des Anzeigeverfahrens nach dem KSchG erforderlichen Voraussetzungen zur Folge habe. Entgegen seiner früheren Rechtsprechung vertritt er die Auffassung, dass das Fehlen einer Anzeige oder diese anderen Verstöße nicht zur Nichtigkeit der Kündigung des Arbeitsvertrags gemäß § 134 BGB führen könne. Die Normierung einer solchen Sanktion sei allein Sache des Gesetzgebers.

26 Zum einen könne § 17 Abs. 1 und 3 KSchG, der die Pflicht zur vorherigen Anzeige von Massenentlassungen vorsehe, nicht als ein „Verbotsgesetz“ im Sinne von § 134 BGB angesehen werden. Zum anderen sei die „Sanktionsfolge“ der Nichtigkeit auch nicht in Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 vorgesehen.

27 Der Sechste Senat ist jedoch der Ansicht, dass er in Anbetracht der Rechtsprechung des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts (im Folgenden: Zweiter Senat) zu Sanktionen bei Verstößen im Verfahren zur Anzeige von Massenentlassungen in dem bei ihm anhängigen Verfahren nicht davon absehen könne, unter Abweichung von seiner eigenen früheren Rechtsprechung die Nichtigkeit der in Rede stehenden Kündigung festzustellen, ohne zuvor eine innergerichtliche Anfrage nach § 45 Abs. 3 ArbGG gestellt zu haben, die dazu diene, Auslegungsdivergenzen zwischen den verschiedenen Senaten des Bundesarbeitsgerichts zu beseitigen.

28 Auf der Grundlage dieser Bestimmung richtete der Sechste Senat mit Beschluss vom 14. Dezember 2023 an den Zweiten Senat die Frage, ob „[der Zweite Senat] an der … Rechtsauffassung [festhält], dass eine Kündigung als Rechtsgeschäft gegen ein gesetzliches Verbot [im Sinne von] § 134 BGB verstößt und die Kündigung deshalb unwirksam ist, wenn bei ihrer Erklärung keine wirksame Anzeige nach § 17 Abs. 1, Abs. 3 KSchG vorliegt“.

29 Aus der Vorlageentscheidung geht hervor, dass der Zweite Senat, bei dem es sich um den Spruchkörper des vorlegenden Gerichts handelt, der das vorliegende Vorabentscheidungsersuchen eingereicht hat, bislang entschieden hat, dass eine Kündigung des Arbeitsvertrags, die ohne solch eine vorherige Anzeige erklärt wurde, nichtig ist und den Arbeitsvertrag nicht beenden kann.

30 Der Zweite Senat vertritt im Hinblick auf die vom Sechsten Senat an ihn gerichtete Anfrage wie der Sechste Senat die Ansicht, dass die Annahme, die Kündigung des betreffenden Arbeitsvertrags sei mangels vorheriger Massenentlassungsanzeige nichtig, insbesondere unter Beachtung der Vorgaben des Unionsrechts unverhältnismäßig sein könne. Nach Ansicht des Zweiten Senats ist zwischen dem Fall einer gänzlich unterbliebenen vorherigen Anzeige und dem Fall einer Massenentlassungsanzeige, die nicht die formellen oder materiellen Voraussetzungen des nationalen Rechts oder des Unionsrechts erfülle, zu unterscheiden.

31 Zum ersten Fall, d. h. einer gänzlich unterbliebenen vorherigen Massenentlassungsanzeige, führt der Zweite Senat aus, dass der gekündigte Arbeitsvertrag nach nationalem Recht gemäß § 18 Abs. 1 KSchG bis zum Ablauf einer Entlassungssperre von einem Monat weiter gelte. Somit könne die Kündigung eines Arbeitsvertrags, die im Rahmen einer beabsichtigten Massenentlassung erfolge, die zuvor angezeigt werden müsse, erst ab dem Zeitpunkt wirksam werden, zu dem eine solche Anzeige erstattet werde.

32 Der Zweite Senat führt weiter aus, dass nach § 18 Abs. 1 KSchG die Wirkungen einer solchen Kündigung „ausgesetzt“ seien, bis die ursprünglich unterbliebene Massenentlassungsanzeige erstattet werde, um es der zuständigen Arbeitsagentur zu ermöglichen, die Vermittlung der von der Massenentlassung betroffenen Arbeitnehmer vorzubereiten.

33 Da diese Bestimmung unionsrechtskonform auszulegen sei, stelle sich die Frage, ob Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen sei, dass eine solche Kündigung nicht vor Ablauf der dort vorgesehenen Frist von 30 Tagen wirksam werden könne.

34 In Bezug auf den in Rn. 30 des vorliegenden Urteils genannten zweiten Fall ist der Zweite Senat der Ansicht, dass § 4 Abs. 1 KSchG dahin auszulegen sei, dass die in dieser Bestimmung vorgesehene Frist von 30 Tagen und die in § 18 Abs. 1 KSchG vorgesehene Frist lediglich dann an- und damit ablaufen könnten, wenn die Massenentlassungsanzeige Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 4 der Richtlinie 98/59 entspreche.

35 Diese Auslegung werde zum einen durch den Verweis in Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 auf deren Art. 3 Abs. 1 und zum anderen durch den mit dem Erfordernis der Massenentlassungsanzeige verfolgten Zweck bestätigt, der darin bestehe, es der zuständigen Behörde zu ermöglichen, gemäß Art. 4 Abs. 2 und 3 der Richtlinie nach Lösungen für die durch die beabsichtigten Massenentlassungen aufgeworfenen Probleme zu suchen.

36 Darüber hinaus stellt sich dem Zweiten Senat die Frage, ob ein Arbeitgeber, der Arbeitsverträge ohne vorherige Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung, in deren Rahmen diese Kündigungen erfolgen, gekündigt hat, diese unterbliebene Anzeige später nachholen kann, mit der Folge, dass diese Kündigungen mit Ablauf der in Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 vorgesehenen Frist von 30 Tagen wirksam werden, ohne dass es einer neuen Kündigung dieser Verträge bedürfe.

37 Insoweit stelle der Umstand, dass diese Frist von 30 Tagen erst mit der nachgeholten Anzeige beginne, sicher, dass die zuständige Behörde über den Mindestzeitraum verfüge, um gemäß Art. 4 Abs. 2 und 3 der Richtlinie 98/59 nach Lösungen für die durch die betreffenden Massenentlassungen aufgeworfenen Probleme zu suchen.

38 Das Urteil vom 27. Januar 2005, Junk (C-188/03, EU:C:2005:59), stehe einer solchen Auslegung nicht entgegen. Denn in dem Urteil habe der Gerichtshof lediglich festgestellt, dass die Kündigungen der Arbeitsverträge erst nach ihrer Anzeige bei der zuständigen Behörde vorgenommen werden könnten, jedoch nicht entschieden, dass diese Kündigungen ohne vorherige ordnungsgemäße Massenentlassungsanzeige „unrettbar“ nichtig seien.

39 Somit bestehe die „Sanktion“ für das verspätete Erstatten der Massenentlassungsanzeige darin, dass die Rechtswirkungen der Kündigungen der Arbeitsverträge vorübergehend nicht einträten und der Arbeitgeber die betroffenen Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Frist von 30 Tagen vergüten müsse.

40 Schließlich möchte der Zweite Senat im Hinblick auf Art. 6 der Richtlinie 98/59, wonach die Mitgliedstaaten dafür sorgen, dass den Arbeitnehmervertretern und/oder den Arbeitnehmern administrative und/oder gerichtliche Verfahren zur Durchsetzung der Verpflichtungen gemäß dieser Richtlinie zur Verfügung stehen, wissen, ob das nationale Recht allein der zuständigen Behörde die Aufgabe übertragen kann, die Ordnungsgemäßheit der vorherigen Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung zu prüfen und das Ende der in Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie vorgesehenen Frist von 30 Tagen festzustellen. Diese Feststellung sei somit für die Arbeitsgerichte und für einen Arbeitnehmer, der eine solche behördliche Feststellung im Rahmen eines Rechtsstreits über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichtlich anfechten wolle, verbindlich.

41 Zwar habe der Gerichtshof in seinem Urteil vom 5. Oktober 2023, Brink’s Cash Solutions (C-496/22, EU:C:2023:741, Rn. 45), ausgeführt, Art. 6 der Richtlinie 98/59 gebe den Mitgliedstaaten vor, einen wirksamen gerichtlichen Rechtsschutz für die Arbeitnehmervertreter und/oder Arbeitnehmer zu gewährleisten. Diese Vorgabe beziehe sich jedoch nur auf das in Art. 2 der Richtlinie 98/59 vorgesehene Konsultationsverfahren, an dem keine Behörde beteiligt sei und das – anders als das in den Art. 3 und 4 der Richtlinie vorgesehene Verfahren der vorherigen Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung – die Vermeidung der Kündigungen von Arbeitsverträgen der betroffenen Arbeitnehmer zum Gegenstand habe. Ein anderes Verständnis wäre mit der Verwendung der Wörter „und/oder“ in Art. 6 sowie im zwölften Erwägungsgrund der Richtlinie unvereinbar.

42 Unter diesen Umständen hat das Bundesarbeitsgericht beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Ist Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen, dass eine Kündigung im Rahmen einer anzeigepflichtigen Massenentlassung das Arbeitsverhältnis eines betroffenen Arbeitnehmers erst beenden kann, wenn die Entlassungssperre abgelaufen ist?

   Sofern die erste Frage bejaht wird:

2. Setzt das Ablaufen der Entlassungssperre nicht nur eine Massenentlassungsanzeige voraus, sondern muss diese den Vorgaben in Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 4 der Richtlinie 98/59 genügen?

3. Kann der Arbeitgeber, der anzeigepflichtige Kündigungen ohne (ordnungsgemäße) Massenentlassungsanzeige ausgesprochen hat, eine solche mit der Folge nachholen, dass nach Ablaufen der Entlassungssperre die Arbeitsverhältnisse der betreffenden Arbeitnehmer durch die bereits zuvor erklärten Kündigungen beendet werden können?

   Sofern die erste und die zweite Frage bejaht werden:

4. Ist es mit Art. 6 der Richtlinie 98/59 vereinbar, wenn das nationale Recht es der zuständigen Behörde überlässt, für den Arbeitnehmer unanfechtbar und für die Gerichte für Arbeitssachen bindend festzustellen, wann die Entlassungssperre im konkreten Fall abläuft, oder muss dem Arbeitnehmer zwingend ein gerichtliches Verfahren zur Überprüfung der Richtigkeit der behördlichen Feststellung eröffnet sein?

Zur Zulässigkeit des Vorabentscheidungsersuchens

43 Nach ständiger Rechtsprechung ist das durch Art. 267 AEUV geschaffene Verfahren ein Instrument der Zusammenarbeit zwischen dem Gerichtshof und den nationalen Gerichten, mit dem der Gerichtshof diesen Gerichten Hinweise zur Auslegung des Unionsrechts gibt, die sie zur Entscheidung der bei ihnen anhängigen Rechtsstreitigkeiten benötigen, und die Rechtfertigung des Vorabentscheidungsersuchens liegt nicht in der Abgabe von Gutachten zu allgemeinen oder hypothetischen Fragen, sondern darin, dass es für die tatsächliche Entscheidung eines Rechtsstreits erforderlich ist (Urteil vom 16. Mai 2024, Toplofikatsia Sofia [Begriff des Wohnsitzes des Beklagten], C-222/23, EU:C:2024:405, Rn. 39 und die dort angeführte Rechtsprechung).

44 Wie sich bereits aus dem Wortlaut von Art. 267 AEUV ergibt, muss die beantragte Vorabentscheidung „erforderlich“ sein, um dem vorlegenden Gericht den „Erlass seines Urteils“ in der bei ihm anhängigen Rechtssache zu ermöglichen (Urteil vom 16. Mai 2024, Toplofikatsia Sofia [Begriff des Wohnsitzes des Beklagten], C-222/23, EU:C:2024:405, Rn. 40 und die dort angeführte Rechtsprechung).

45 Der Gerichtshof hat daher darauf hingewiesen, dass sowohl aus dem Wortlaut als auch aus dem Aufbau von Art. 267 AEUV folgt, dass das Vorabentscheidungsverfahren insbesondere voraussetzt, dass bei den nationalen Gerichten tatsächlich ein Rechtsstreit anhängig ist, in dem sie eine Entscheidung erlassen müssen, bei der das im Vorabentscheidungsverfahren ergangene Urteil berücksichtigt werden kann (Urteil vom 16. Mai 2024, Toplofikatsia Sofia [Begriff des Wohnsitzes des Beklagten], C-222/23, EU:C:2024:405, Rn. 41 und die dort angeführte Rechtsprechung).

46 Im vorliegenden Fall ist die Zulässigkeit des Vorabentscheidungsersuchens zwar von keinem der Beteiligten, die im Rahmen der vorliegenden Rechtssache schriftliche Erklärungen eingereicht haben, in Abrede gestellt worden, doch ist festzustellen, dass der Ausgangsrechtsstreit letztlich nicht vom Zweiten Senat entschieden wird, da dieser Rechtsstreit derzeit beim Sechsten Senat anhängig ist.

47 Gleichwohl stellt nach den in den Rn. 25 bis 28 des vorliegenden Urteils zusammengefassten Ausführungen des Zweiten Senats die Entscheidung, die dieser Senat – gegebenenfalls unter Berücksichtigung des künftigen Vorabentscheidungsurteils des Gerichtshofs in dieser Rechtssache – zu erlassen hat, einen notwendigen Schritt zur Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits dar.

48 Der Zweite Senat wurde nämlich vom Sechsten Senat auf der Grundlage von § 45 Abs. 3 ArbGG angerufen. Nach § 45 Abs. 3 ArbGG in Verbindung mit § 45 Abs. 2 ArbGG entscheidet der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts, wenn ein Senat in einer Rechtsfrage von der Entscheidung eines

anderen Senats oder des Großen Senats abweichen will, allerdings unter der Voraussetzung, dass der Senat, von dessen Entscheidung abgewichen werden soll, auf Anfrage des erkennenden Senats zuvor erklärt hat, dass er an seiner Rechtsauffassung festhält.

49 Nach dieser Klarstellung ist das in § 45 Abs. 3 ArbGG vorgesehene innergerichtliche Anfrageverfahren als nach nationalem Recht vorgeschriebene Zwischenphase offenbar erforderlich, bevor der Sechste Senat über den bei ihm anhängigen Rechtsstreit in der Sache entscheiden kann (vgl. in diesem Sinne und entsprechend Urteil vom 6. Oktober 2021, W.Ż. [Kammer für außerordentliche Überprüfung und öffentliche Angelegenheiten des Obersten Gerichts – Ernennung], C-487/19, EU:C:2021:798, Rn. 94 und die dort angeführte Rechtsprechung).

50 Dieses innergerichtliche Anfrageverfahren scheint daher einem objektiven Bedarf des Sechsten Senats zu entsprechen, nämlich der Beseitigung von Auslegungsdivergenzen zwischen verschiedenen Senaten des Bundesarbeitsgerichts, damit der Sechste Senat, der in einer Rechtsfrage von der Entscheidung eines anderen Senats oder des Großen Senats abweichen möchte, letztlich über den bei ihm anhängigen Ausgangsrechtsstreit in der Sache entscheiden kann.

51 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass der Begriff „Erlass seines Urteils“ im Sinne von Art. 267 Abs. 2 AEUV nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs weit auszulegen ist, nämlich so, dass er das gesamte Verfahren, das zur Entscheidung des vorlegenden Gerichts führt, umfasst (Urteil vom 11. Juni 2015, Fahnenbrock u. a., C-226/13, C-245/13 und C-247/13, EU:C:2015:383, Rn. 30 und die dort angeführte Rechtsprechung), wobei dieser Begriff das gesamte Verfahren zur Schaffung des Urteils umfasst (Urteil vom 17. Februar 2011, Weryński, C-283/09, EU:C:2011:85, Rn. 42).

52 Folglich ist der Zweite Senat im Rahmen des in § 45 Abs. 3 ArbGG vorgesehenen innergerichtlichen Anfrageverfahrens befugt, den Gerichtshof um Vorabentscheidung zu ersuchen.

53 Nach alledem ist das Vorabentscheidungsersuchen zulässig.

Zu den Vorlagefragen

Zur ersten Frage

54 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass die Kündigung eines Arbeitsvertrags im Rahmen einer beabsichtigten Massenentlassung, die nach Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie der zuständigen Behörde anzuzeigen ist, erst nach Ablauf der in Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie vorgesehenen Frist von 30 Tagen wirksam werden kann.

55 Zur Beantwortung dieser Frage ist zunächst darauf hinzuweisen, dass nach ständiger Rechtsprechung bei der Auslegung einer Unionsvorschrift nicht nur ihr Wortlaut zu berücksichtigen ist, sondern auch der Zusammenhang, in den sie sich einfügt, und die Ziele, die mit der Regelung, zu der sie gehört, verfolgt werden (Urteil vom 13. Juli 2023, G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, Rn. 25 und die dort angeführte Rechtsprechung).

56 Was als Erstes den Wortlaut von Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59 anbelangt, so heißt es darin, dass „[d]ie der zuständigen Behörde angezeigten beabsichtigten Massenentlassungen … frühestens 30 Tage nach Eingang der in Artikel 3 Absatz 1 [Unterabsatz 1] genannten Anzeige wirksam [werden]; die im Fall der Einzelkündigung für die Kündigungsfrist geltenden Bestimmungen bleiben unberührt“.

57 Nach Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59 „[hat d]er Arbeitgeber … der zuständigen Behörde alle beabsichtigten Massenentlassungen schriftlich anzuzeigen.“

58 Somit kann nach dem Wortlaut dieser Bestimmungen die Kündigung eines Arbeitsvertrags im Rahmen einer beabsichtigten Massenentlassung nicht vor Ablauf der in Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59 vorgesehenen Frist wirksam werden, die ab der Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung läuft (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 27. Januar 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, Rn. 50), was zwangsläufig voraussetzt, dass der Arbeitgeber die beabsichtigte Massenentlassung der zuständigen Behörde anzeigt. Folglich kann eine solche Kündigung nicht ohne diese Anzeige wirksam werden.

59 Was als Zweites den Zusammenhang, in den sich Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59 einfügt, und das mit dieser Bestimmung verfolgte Ziel anbelangt, so ergibt sich aus Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 98/59, dass der Umstand, dass die der zuständigen Behörde angezeigten Entlassungen erst nach Ablauf der in Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 vorgesehenen Frist wirksam werden können, durch die Pflicht der zuständigen Behörde gerechtfertigt ist, diese Frist dazu zu nutzen, nach Lösungen für die durch die beabsichtigten Massenentlassungen aufgeworfenen Probleme zu suchen. Die Anzeigepflicht ermöglicht es dieser Behörde somit, auf der Grundlage aller ihr vom Arbeitgeber übermittelten Informationen zu ergründen, welche Möglichkeiten bestehen, durch Maßnahmen, die an die Gegebenheiten des Arbeitsmarkts und der Wirtschaftstätigkeit, unter denen die Massenentlassungen stattfinden, angepasst sind, die negativen Folgen der Entlassungen zu begrenzen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 13. Juli 2023, G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, Rn. 35 und die dort angeführte Rechtsprechung).

60 Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59 garantiert somit einen Mindestzeitraum, der der zuständigen Behörde für die Suche nach Lösungen für die betroffenen Arbeitnehmer zur Verfügung stehen muss (Urteil vom 27. Januar 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, Rn. 51).

61 Daraus folgt, dass in Anbetracht des Zusammenhangs, in den sich Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59 einfügt, die zuständige Behörde annehmen darf, dass die im Rahmen einer beabsichtigten Massenentlassung erfolgte Kündigung eines Arbeitsvertrags nicht vor Ablauf der in dieser Bestimmung vorgesehenen Frist von 30 Tagen, die ab der Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung bei der zuständigen Behörde läuft, wirksam wird, was zwangsläufig voraussetzt, dass der Arbeitgeber die beabsichtigte Massenentlassung bei der Behörde anzeigt.

62 Wie der Generalanwalt in Nr. 79 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, würde das mit dieser Bestimmung verfolgte Ziel, es dieser Behörde gemäß Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 98/59 zu ermöglichen, innerhalb dieser Frist nach Lösungen für die durch die beabsichtigten Massenentlassungen aufgeworfenen Probleme zu suchen, gefährdet, wenn die im Rahmen einer beabsichtigten Massenentlassung erfolgte Kündigung eines Arbeitsvertrags ohne diese Anzeige oder vor Ablauf dieser Frist wirksam werden könnte.

63 Nach alledem ist auf die erste Frage zu antworten, dass Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass die Kündigung eines Arbeitsvertrags im Rahmen einer beabsichtigten Massenentlassung, die nach Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie der zuständigen Behörde anzuzeigen ist, erst nach Ablauf der in Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie vorgesehenen Frist von 30 Tagen wirksam werden kann.

Zur zweiten Frage

64 Mit seiner zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass das Ablaufen der in diesem Artikel genannten Frist von 30 Tagen nicht nur voraussetzt, dass die beabsichtigte Massenentlassung angezeigt wurde, sondern auch, dass der Inhalt dieser Anzeige den Vorgaben von Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 4 der Richtlinie genügt.

65 UR bestreitet die Zulässigkeit dieser zweiten Frage mit der Begründung, dass der Zweite Senat nicht dargetan habe, inwieweit sie konkret entscheidungserheblich sei, und zwar sowohl im Hinblick auf die Antwort, die auf die Frage zu geben sei, die der Sechste Senat gemäß § 45 Abs. 3 ArbGG gestellt habe, insbesondere unter Berücksichtigung des Sachverhalts, der dem beim Sechsten Senat anhängigen Ausgangsrechtsstreit zugrunde liege, als auch im Hinblick auf die Lösung dieses Rechtsstreits. Da der Arbeitgeber, um den es im Ausgangsverfahren gehe, im vorliegenden Fall keine vorherige Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung erstattet habe, sei die zweite Frage unerheblich.

66 Im Rahmen der durch Art. 267 AEUV geschaffenen Zusammenarbeit zwischen dem Gerichtshof und den nationalen Gerichten ist es allein Sache des nationalen Gerichts, das mit dem Rechtsstreit befasst ist und in dessen Verantwortungsbereich die zu erlassende gerichtliche Entscheidung fällt, anhand der Besonderheiten der Rechtssache sowohl die Erforderlichkeit einer Vorabentscheidung für den Erlass seines Urteils als auch die Erheblichkeit der dem Gerichtshof von ihm vorgelegten Fragen zu beurteilen. Daher ist der Gerichtshof grundsätzlich gehalten, über ihm vorgelegte Fragen zu befinden, wenn diese die Auslegung des Unionsrechts betreffen (Urteil vom 7. November 2024, Adusbef [Morandi-Brücke], C-683/22, EU:C:2024:936, Rn. 36 und die dort angeführte Rechtsprechung).

67 Infolgedessen spricht eine Vermutung für die Entscheidungserheblichkeit der Fragen zum Unionsrecht (Urteil vom 7. November 2024, Adusbef [Morandi-Brücke], C-683/22, EU:C:2024:936, Rn. 37 und die dort angeführte Rechtsprechung). Wie sich aus der in Rn. 43 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung ergibt, liegt die Rechtfertigung des Vorabentscheidungsersuchens jedoch nicht in der Abgabe von Gutachten zu allgemeinen oder hypothetischen Fragen, sondern darin, dass es für die tatsächliche Entscheidung eines Rechtsstreits erforderlich ist.

68 Im vorliegenden Fall geht aus der Vorlageentscheidung hervor, dass der Arbeitgeber, um den es im Ausgangsverfahren geht, vor der im Rahmen einer beabsichtigten Massenentlassung erfolgten Kündigung des in Rede stehenden Arbeitsvertrags die beabsichtigte Massenentlassung der zuständigen Behörde nicht gemäß Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59 angezeigt hat. Der Ausgangsrechtsstreit betrifft somit die „Sanktion“, die die Nichteinhaltung der in dieser Bestimmung vorgesehenen Anzeigepflicht für den Arbeitgeber zur Folge hätte, und nicht die Vereinbarkeit des Inhalts einer solchen Anzeige mit den Vorgaben in Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 4 der Richtlinie.

69 Folglich ist die zweite Frage hypothetisch, da sie in keinem Zusammenhang mit dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits steht.

70 Ferner kann die Möglichkeit, dass diese Frage im Rahmen des in § 45 Abs. 3 ArbGG vorgesehenen innergerichtlichen Anfrageverfahrens von Nutzen sein könnte, ihr nicht ihren hypothetischen Charakter nehmen (vgl. entsprechend Urteil vom 10. November 2016, Private Equity Insurance Group, C-156/15, EU:C:2016:851, Rn. 58).

71 Daher ist die zweite Frage unzulässig.

Zur dritten Frage

72 Mit der dritten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 und Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen sind, dass ein Arbeitgeber, der die Kündigung eines Arbeitsvertrags unter Verstoß gegen die erstgenannte Bestimmung vorgenommen hat, ohne der zuständigen Behörde die beabsichtigte Massenentlassung, in deren Rahmen diese Kündigung erfolgt, anzuzeigen, die fehlende Anzeige in der Weise nachholen kann, dass damit die Kündigung 30 Tage nach der Nachholung wirksam würde.

73 Die Richtlinie 98/59 schreibt jedem Arbeitgeber, der Massenentlassungen beabsichtigt, die Erfüllung zweier Verfahrenspflichten vor.

74 Zum einen ist der Arbeitgeber, der Massenentlassungen beabsichtigt, nach Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 verpflichtet, die Arbeitnehmervertreter zu konsultieren, um zu einer Einigung zu gelangen. Nach Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie erstrecken sich diese Konsultationen zumindest auf die Möglichkeit, Massenentlassungen zu vermeiden oder zu beschränken, sowie auf die Möglichkeit, ihre Folgen durch soziale Begleitmaßnahmen, die insbesondere Hilfen für eine anderweitige Verwendung oder Umschulung der entlassenen Arbeitnehmer zum Ziel haben, zu mildern. Insbesondere hat der Arbeitgeber nach Art. 2 Abs. 3 Unterabs. 1 der Richtlinie den Arbeitnehmervertretern die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und ihnen in jedem Fall schriftlich die in dieser Bestimmung genannten Informationen mitzuteilen.

75 Zum anderen muss die Anzeige jeder beabsichtigten Massenentlassung bei der zuständigen Behörde nach Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 4 der Richtlinie 98/59 u. a. die Gründe der Entlassung, die Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer, die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer und den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen, enthalten.

76 Wie der Generalanwalt in Nr. 93 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, hat der Unionsgesetzgeber diese Verfahrenspflichten vorgesehen, um den Schutz der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen zu verstärken und insbesondere für sie die Rechtssicherheit aufrechtzuerhalten.

77 Somit darf der betreffende Arbeitgeber im Fall einer Massenentlassung Arbeitsverträge nicht kündigen, ohne die genannten Verfahrenspflichten erfüllt zu haben (Urteil vom 27. Januar 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, Rn. 41).

78 Daher werden – wie sich aus der in Rn. 58 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung ergibt – Kündigungen von Arbeitsverträgen, die im Rahmen einer beabsichtigten Massenentlassung erfolgen, gemäß Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59 erst mit Ablauf der in dieser Bestimmung vorgesehenen Frist von 30 Tagen wirksam.

79 Aus der Rechtsprechung ergibt sich ferner, dass, da nach Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59 die im Fall der Einzelkündigung für die Kündigungsfrist geltenden Bestimmungen ausdrücklich unberührt bleiben, diese Bestimmung sich zwangsläufig auf den Fall bereits ausgesprochener Kündigungen beziehen muss, die eine solche Frist in Gang setzen. Der Vorbehalt des Ablaufs einer anderen als der in der Richtlinie vorgesehenen Kündigungsfrist wäre nämlich sinnlos, wenn überhaupt keine Frist zu laufen begonnen hätte (Urteil vom 27. Januar 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, Rn. 52).

80 Demnach ist festzustellen, dass die Art. 3 und 4 der Richtlinie 98/59 der Kündigung von Arbeitsverträgen während des durch sie eingeführten Verfahrens nicht entgegenstehen, sofern diese Kündigung nach der Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung bei der zuständigen Behörde erfolgt (Urteil vom 27. Januar 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, Rn. 53).

81 Eine solche Auslegung dieser Bestimmungen, die gewährleistet, dass die zuständige Behörde über eine tatsächliche Frist von 30 Tagen verfügt, um gemäß Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 98/59 nach Lösungen für die durch die beabsichtigten Massenentlassungen für die betroffenen Arbeitnehmer aufgeworfenen Probleme zu suchen, ergibt sich nicht nur aus ihrem Wortlaut, dem zufolge die Anzeigepflicht nämlich beabsichtigte Massenentlassungen betrifft, d. h. Massenentlassungen, die noch nicht durch die Kündigung der betreffenden Arbeitsverträge durchgeführt worden sind, sondern gewährleistet auch, dass die betroffenen Arbeitnehmer überprüfen können, ob die Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung im Einklang mit der Richtlinie 98/59 erfolgt ist.

82 Im Rahmen einer beabsichtigten Massenentlassung ist es daher nicht zulässig, dass der Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag vor der in Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59 vorgesehenen Anzeige dieser Massenentlassung kündigen kann und das Wirksamwerden der Kündigung solange ausgesetzt ist, bis die Mängel der Anzeige behoben sind.

83 Wie der Generalanwalt in Rn. 96 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, würde die Abfolge der vom Unionsgesetzgeber vorgesehenen Verfahren und damit die Abfolge der von ihm im Rahmen dieser Verfahren vorgesehenen Pflichten in Frage gestellt, wenn der Arbeitgeber die Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung nach der Kündigung der betroffenen Arbeitsverträge mittels einer solchen vorübergehenden Aussetzung bewirken könnte. Diese vorübergehende Aussetzung würde somit die Wirksamkeit der in der Richtlinie 98/59 vorgesehenen Verfahrenspflichten gefährden und deren Ziel beeinträchtigen, das darin besteht, sicherzustellen, dass den beabsichtigten Massenentlassungen eine Konsultation der Arbeitnehmervertreter und ihre Anzeige bei der zuständigen Behörde vorausgehen.

84 Nach alledem ist auf die dritte Frage zu antworten, dass Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 und Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen sind, dass ein Arbeitgeber, der die Kündigung eines Arbeitsvertrags unter Verstoß gegen die erstgenannte Bestimmung vorgenommen hat, ohne der zuständigen Behörde die beabsichtigte Massenentlassung, in deren Rahmen diese Kündigung erfolgt, anzuzeigen, die fehlende Anzeige nicht in der Weise nachholen kann, dass damit die Kündigung 30 Tage nach der Nachholung wirksam würde.

Zur vierten Frage

85 Mit seiner vierten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 6 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass das nationale Recht es der zuständigen Behörde überlassen kann, durch einen Rechtsakt, der für den Arbeitnehmer unanfechtbar und für die

nationalen Gerichte bindend ist, den konkreten Zeitpunkt des Ablaufs der in Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie vorgesehenen Frist festzustellen, oder dahin, dass das nationale Recht dem Arbeitnehmer ein Recht auf gerichtliche Überprüfung der Richtigkeit dieser behördlichen Feststellung einräumen muss.

86 UR macht aus den gleichen Gründen, wie sie in Rn. 65 des vorliegenden Urteils zur Zulässigkeit der zweiten Frage ausgeführt sind, geltend, dass die vierte Frage unzulässig sei.

87 Die Europäische Kommission vertritt die Ansicht, dass die vierte Frage hypothetisch sei, da der Ausgangsrechtsstreit nur die Folgen des Fehlens der in Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59 vorgesehenen Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung und nicht die Vereinbarkeit des Inhalts dieser Anzeige mit den Vorgaben in Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 3 betreffe.

88 Insoweit ist festzustellen, dass im vorliegenden Fall der Arbeitgeber, um den es im Ausgangsverfahren geht, die beabsichtigte Massenentlassung nicht angezeigt hat, und es in den dem Gerichtshof vorliegenden Akten keinen Anhaltspunkt dafür gibt, dass die zuständige Behörde den Zeitpunkt des Ablaufs der in Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59 vorgesehenen Frist von 30 Tagen für die betroffenen Arbeitnehmer endgültig und bindend festgestellt hätte.

89 Folglich ist die vierte Frage hypothetisch im Sinne der in Rn. 43 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung.

90 Daher ist die vierte Frage unzulässig.

Kosten

91 Für die Beteiligten des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren Teil des beim vorlegenden Gericht anhängigen Verfahrens; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Fünfte Kammer) für Recht erkannt:

1. **Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen in der durch die Richtlinie (EU) 2015/1794 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Oktober 2015 geänderten Fassung**

   ist dahin auszulegen, dass

   die Kündigung eines Arbeitsvertrags im Rahmen einer beabsichtigten Massenentlassung, die nach Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59 der zuständigen Behörde anzuzeigen ist, erst nach Ablauf der in Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie vorgesehenen Frist von 30 Tagen wirksam werden kann.

2. **Art. 3 Abs. 1 Unterabs 1 und Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59 in der durch die Richtlinie 2015/1794 geänderten Fassung**

sind dahin auszulegen, dass

ein Arbeitgeber, der die Kündigung eines Arbeitsvertrags unter Verstoß gegen die erstgenannte Bestimmung vorgenommen hat, ohne der zuständigen Behörde die beabsichtigte Massenentlassung, in deren Rahmen diese Kündigung erfolgt, anzuzeigen, die fehlende Anzeige nicht in der Weise nachholen kann, dass damit die Kündigung 30 Tage nach der Nachholung wirksam würde.

Arastey Sahún Passer Regan

Gratsias Smulders

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 30. Oktober 2025.

Der Kanzler
A. Calot Escobar

Die Kammerpräsidentin
M. L. Arastey Sahún