

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Nicht alle Fehler bei Massenentlassungsanzeige führen zu Unwirksamkeit

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 25. Juni 2026 (Az. 6 AZR 7/26) entschieden, dass nicht jede falsche Angabe in einer Massenentlassungsanzeige, also einer Anzeige von Kündigungen nach § 17 Abs. 1 KSchG, zur Unwirksamkeit der Kündigungen führt. Die Entscheidung ist ein wichtiger Zwischenschritt darin, die zuletzt überbordenden formalen Anforderungen an den Ausspruch einer Kündigung auf ein praxisnahes Niveau zu senken.

Sachverhalt

Der Insolvenzverwalter des insolventen Arbeitgebers, eines Schlüsselherstellers und Maschinenbauers, wollte alle verbliebenen Arbeitnehmer des Betriebs entlassen. Nach Information des Betriebsrats und Abschluss eines Interessenausgleichs am 25.02.2025 erstattete der Insolvenzverwalter Massenentlassungsanzeige bei der zuständigen Agentur für Arbeit. In der Anzeige hat er ausgeführt, es würden 34 Entlassungen erfolgen; tatsächlich beschäftigte der Arbeitgeber lediglich 32 Arbeitnehmer, die auch gekündigt wurden.

Der Arbeitnehmer griff die Kündigung an, da die erforderliche Massenentlassungsanzeige nicht zutreffend erteilt worden sei. Die Falschangaben über die Anzahl der auszusprechenden Kündigungen mache diese unwirksam, sodass auch die auf Grundlage der Anzeige ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses unwirksam sei.

Mit dieser Begründung konnte der Arbeitnehmer das Arbeitsgericht Hagen überzeugen, nicht jedoch das über die Berufung entscheidende LAG Hamm. Dessen, die Klage abweisende, Entscheidung wurde nun vom BAG bestätigt.

Entscheidung

Das LAG begründet die Unbeachtlichkeit des Fehlers damit, dass die Anzeige trotz ihrer Fehlerhaftigkeit ihren Sinn erfüllen könne. Die Anzeige solle es der zuständigen Agentur für Arbeit ermöglichen, innerhalb einer Frist von 30 Tagen nach Lösungen für die Probleme zu suchen, die die beabsichtigten Entlassungen aufwerfen. Fehler des Arbeitgebers bei der Anzeige, die diesen Lösungsversuchen, und damit dem Zweck des Anzeigeverfahrens nicht entgegenstünden, beeinträchtigen diesen Zweck nicht und entsprächen damit den Vorgaben des Gesetzes und der zugrundeliegenden Massenentlassungsrichtlinie (MERL) noch. Die erfolgte Angabe einer geringfügig zu hohen Zahl von Arbeitnehmern beeinträchtigt aus Sicht der Gerichte die Arbeitsverwaltung nicht in ihrer Arbeit.

Diese Begründung bestätigt das BAG in seiner Entscheidung und weist ergänzend darauf hin, dass ohnehin nur „beabsichtigte“ Entlassungen anzuzeigen seien – Abweichungen seien daher der Anzeige ohnehin immanent.

Grundlegender sind die Ausführungen des BAG zur zwischenzeitlich ergangenen Rechtsprechung des EuGH zu Fehlern bei der Massenentlassungsanzeige (EuGH, Urteile vom 30. Oktober 2025, Az. C-134/24 [Tomann] und C-402/24 [Sewel]) und der nachfolgenden Rechtsprechung des BAG, die ausdrücklich offengelassen hatte, ob es Fehler bei der Anzeige geben könne, die trotzdem nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung führten (BAG, Urteil vom 01.04.2026, Az. 6 AZR 157/22). Nun begründet das BAG überzeugend aus dem Zweck der Anzeige, dass und weshalb es Fehler in der Anzeige geben kann, die nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung führen.

Im Ergebnis war die Kündigung wirksam.

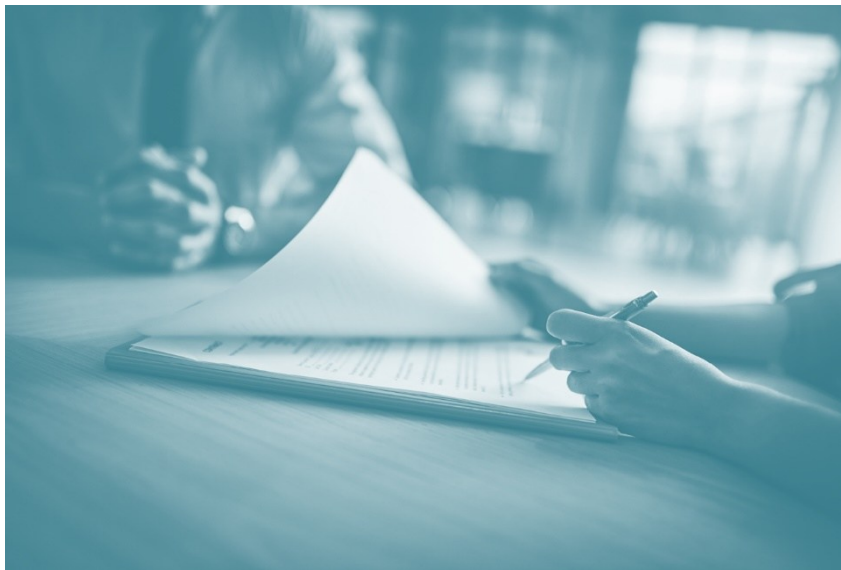
Praxishinweis

Die Entscheidung ist zu begrüßen, da das BAG die sich zuletzt insbesondere in der Entscheidung vom 01.04.2026 andeutende ganz strenge Linie doch nicht umsetzt. Tatsächlich ist es häufig fast unmöglich, angesichts der Vielzahl geforderter Angaben und den häufig dynamischen Entwicklungen im Betrieb sicherzustellen, dass nicht doch Angaben in der erstatteten Anzeige fehlerhaft sind.

Die Bedeutung der Entscheidung darf allerdings auch nicht überschätzt werden: Im vorliegenden Fall ging es lediglich um eine geringfügige Überschreitung der Anzeige der Entlassungen. Deutlich

anders aussehen könnte es bereits, wenn die Anzahl der Entlassungen versehentlich unterschritten wird. In diesem Fall könnte der Arbeitnehmer jedenfalls argumentieren, dass konkret seine Entlassung eben nicht angezeigt worden sei. Ähnliche Probleme stellen sich bei der geforderten Angabe der Berufsgruppen:

Die Entscheidung ist daher wichtig, da das BAG ausdrücklich klarstellt, dass die nachfolgenden Kündigungen bzw. Entlassungen nicht „punktgenau“ vorbereitet werden müssen. Erhebliche Sorgfalt bei der Erstellung der Anzeige ist weiterhin unerlässlich.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de



Dr. Patrick Baumann
+49 221 65065-233
patrick.baumann@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de