Renneberg

Massenentlassungsanzeige: Kein Kurswechsel durch das Bundesarbeitsgericht

Die beabsichtigte Lockerung bei den Formvoraussetzungen einer Massenentlassungsanzeige durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) ist gescheitert. Die Massenentlassungsanzeige bleibt formstreng und damit ein Risiko für Arbeitgeber bei größeren Kündigungswellen.

I. Gesetzliche Regelungen bei einer Massenentlassung

Beabsichtigt ein Arbeitgeber innerhalb von 30 Tagen eine größere Anzahl von Mitarbeitern zu entlassen, muss er dies vorher der Agentur für Arbeit melden. Besteht in dem Betrieb des Arbeitgebers zudem ein Betriebsrat, so muss er auch diesen vor den Entlassungen unterrichten.

Die Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit bzw. das Konsultationsverfahren des Betriebsrates führen nicht selten zu Praxisproblemen auf Seiten des Arbeitgebers. So führen z.B. zu berechnenden Schwellenwerte der Entlassungen und die formal-prozessualen Abläufe der Anzeige oder Konsultation zu komplexen Vorfragen, die in ihren Ergebnissen durchaus fehleranfällig sind.

Gesetzlich geregelt ist das Vorgehen für Arbeitgeber bei einer beabsichtigten Massenentlassung in § 17 des Kündigungsschutzgesetztes (KSchG), welche auf der europäischen Massenentlassungsrichtlinie 98/59/EG beruht.

II. Die bisherige nationale Rechtsprechung zur Massenentlassungsanzeige

Eine fehlerhafte oder unterlassene Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit bzw. eine fehlerhafte oder unterlassene Konsultation des Betriebsrates wurde von dem deutschen höchsten Arbeitsgericht bisweilen mit der Unwirksamkeit der Kündigung sanktioniert.

Der für die Kündigung von Arbeitsverträgen zuständige Zweite Senat des BAG vertrat seit 2012 die ständige Rechtsauffassung, dass eine Kündigung nichtig ist und das Arbeitsverhältnis deshalb nicht wirksam beendet werden kann/beendet wurde, wenn bei der Kündigungserklärung keine wirksame Massenentlassungsanzeige vorliegt bzw. der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß konsultiert wurde. Infolge dieser Rechtsprechung waren Arbeitgeber im Anzeigeverfahren erheblichen Risiken ausgesetzt, da jede fehlerhafte oder unterlassene Anzeige die Unwirksamkeit der Kündigungen zur Folge hatte.

Wirtschaftsprüfer
Steuerberater
Rechtsanwälte
Unternehmensberater

info@renneberg-gruppe.de
renneberg-gruppe.de

Göttingen – Gleichen
Kleines Feld 7
37130 Gleichen – Klein Lengden
Telefon: 05508 9766-0
Telefax: 05508 9766-60

Göttingen – Zentrum
Bürgerstraße 42 a
37073 Göttingen
Telefon: 0551 770 771-0
Telefax: 0551 770 771-360

Hamburg
Am Sandtorkai 50 (SKAI)
20457 Hamburg
Telefon: 040 300 6188-400
Telefax: 040 300 6188-64

Im Jahr 2023 beschäftigte sich sodann auch ein weiterer Senat des BAG mit den Rechtsfolgen einer unterbliebenen Massenentlassungsanzeige. Hintergrund des Verfahrens vor dem Sechsten Senat, der sich u.a. mit Kündigungen von Arbeitsverhältnissen nach Eröffnung eines Insolvenzverfahrens beschäftigt, war die Massenentlassung mehrerer Arbeitnehmer durch einen Insolvenzverwalter nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers. Im Ergebnis stellte der sechste Senat fest, dass der Insolvenzverwalter gegen die Massenentlassungsanzeigepflicht verstoßen hatte. Die Sanktion dieses Fehlers dürfe nach Auffassung des sechsten Senates jedoch nicht die Nichtigkeit der Kündigungen sein. Vielmehr müssten Fehler des Arbeitgebers im Anzeigeverfahren durch den Gesetzgeber bestimmt werden. Zudem sei die Rechtsfolge der Nichtigkeit unverhältnismäßig.

III. Anfrage an den Zweiten Senat und Vorlage an den Europäische Gerichtshof

Vor dem Hintergrund dieser von der ständigen Rechtsprechung des Zweiten Senats abweichenden Rechtsauffassung richtete der Sechste Senat mit Beschluss vom 14. Dezember 2023 eine Anfrage an diesen, ob an der seit 2012 bestehenden Rechtsprechung festgehalten werden solle. Der Zweite Senat signalisierte grundsätzlich Offenheit für eine Abkehr, setzte das Anfrageverfahren jedoch aus, um die Sache dem Europäischen Gerichtshof vorzulegen.

IV. Entscheidung des Europäische Gerichtshof

Doch der Europäische Gerichtshof erteilte dem BAG mit Urteilen vom 30. Oktober 2025 (C-134/24 Rs. Tomann und C-402/24 Rs. Sewell) eine Absage: Weder könne eine Anzeige nach Ausspruch der Kündigung nachgeholt, noch könne eine fehlerhafte Anzeige geheilt werden. Diese Möglichkeit würden dem Sinn und Zweck der europäischen Massenentlassungsrichtlinie widerlaufen, die nicht ohne Grund ein zweistufiges und aufeinander aufbauendes System bei Massenentlassungen vorsieht.

V. Nachfolgend: Der zweite und sechste Senat des BAG

Vor dem Hintergrund der Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs halten künftig beide Senate an der bisherigen ständigen Rechtsprechung fest. Mit Beschlüssen vom 19. März 2026 (2 AS 22/23) sowie vom 1. April 2026 (6 AZR 152/22) stellten die Senate klar, dass eine fehlerhafte bzw. fehlende Massenentlassungsanzeige weiterhin zur Unwirksamkeit der Kündigung führt.

Renneberg

Wirtschaftsprüfer
Steuerberater
Rechtsanwälte
Unternehmensberater

VI. Was bedeutet dies für Arbeitgeber?

Die Rechtslage bei geplanten Massenentlassungen bleibt komplex. Eine sorgfältige Vorbereitung und Durchführung aller Verfahrensschritte gehört weiterhin zum Pflichtenkreis der Arbeitgeber und ist unerlässlich, um rechtliche Risiken zu minimieren. Fehler im Anzeigeverfahren oder bei der Beteiligung des Betriebsrats können nach wie vor zur Unwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigungen führen und erhebliche wirtschaftliche Folgen nach sich ziehen.

Arbeitgeber sind daher gut beraten, Massenentlassungen frühzeitig rechtlich begleiten zu lassen und sämtliche formellen Anforderungen genau einzuhalten. Eine strukturierte Planung sowie die enge Abstimmung mit den zuständigen Stellen tragen maßgeblich zur Rechtssicherheit bei.

Rechtsanwältin
Gretje Mannigel
mannigel@renneberg-gruppe.de
040 3006188-440