Massenentlassung: BAG stärkt Anzeigepflicht

20.10.2026, 23:21 | Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: *MTR Legal Rechtsanwälte Pressearchiv*

Hamburg, 1. April 2026: Das Bundesarbeitsgericht hat die Anforderungen an Massenentlassungsanzeigen bei Kündigungen erneut deutlich konturiert. Fehlt eine nach § 17 Abs. 1 KSchG erforderliche Anzeige vor Ausspruch der Kündigung, kann die Kündigung unwirksam sein.

Die Entscheidung betrifft ein Insolvenzverfahren und wurde unter dem Aktenzeichen 6 AZR 157/22 veröffentlicht. Das Bundesarbeitsgericht stützt die Rechtsfolge auf eine unionsrechtskonforme Auslegung von § 18 Abs. 1 KSchG, der Art. 4 der Richtlinie 98/59/EG umsetzt. Danach ist der Begriff „Entlassung“ in diesem Zusammenhang als „Kündigung“ zu verstehen.

Kündigungen nach Insolvenzeröffnung ohne Anzeige

In dem Verfahren war der Kläger seit 1994 bei der späteren Insolvenzschuldnerin beschäftigt. Der Betrieb umfasste bis September 2020 insgesamt 25 Arbeitnehmer; ein Betriebsrat bestand nicht. Nach der Anordnung der vorläufigen Insolvenzverwaltung am 29. September 2020 wurde das Insolvenzverfahren am 1. Dezember 2020 eröffnet.

Der Insolvenzverwalter kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers am 2. Dezember 2020. Auch die übrigen noch bestehenden 22 Arbeitsverhältnisse wurden durch Kündigungen oder Aufhebungsverträge beendet. Eine Massenentlassungsanzeige gegenüber der zuständigen Agentur für Arbeit wurde nicht erstattet.

Der Kläger berief sich im Kündigungsschutzverfahren auf das Fehlen der Anzeige. Der Insolvenzverwalter vertrat dagegen die Auffassung, bei einer Betriebsstilllegung sei für die Schwellenwerte nicht die frühere regelmäßige Personalstärke maßgeblich. Zum Zeitpunkt der jeweiligen Entlassung seien weniger als 20 Arbeitnehmer tatsächlich beschäftigt gewesen.

Betriebsgröße und Zweck des Anzeigeverfahrens

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht in Hamburg gaben dem Kläger Recht. Die Revision des Insolvenzverwalters blieb vor dem Bundesarbeitsgericht ohne Erfolg; ihm wurden die Kosten der Revision auferlegt. Der Sechste Senat sah

die maßgeblichen Schwellenwerte des § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG als überschritten an.

Für die Bestimmung der Betriebsgröße stellte das Gericht nicht allein auf einen Stichtag ab. Entscheidend ist vielmehr die Personalstärke, die den regelmäßigen Geschäftsgang kennzeichnet. Damit blieb es bei der Bewertung, dass die Kündigung in den Anwendungsbereich der Vorschriften über Massenentlassungen fiel.

Das Bundesarbeitsgericht knüpfte zudem an die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union an. Die zuständige Behörde soll vor dem Wirksamwerden von Kündigungen prüfen können, wie nachteilige Folgen einer Massenentlassung begrenzt werden können. Eine Anzeige erst nach Ausspruch der Kündigungen genügt diesem Zweck nicht.

Wesentliche Aussagen der Entscheidung sind:

- Eine erforderliche Massenentlassungsanzeige muss vor der Kündigung erstattet werden.
- § 18 Abs. 1 KSchG ist im Lichte von Art. 4 der Richtlinie 98/59/EG auszulegen.
- Der Begriff „Entlassung“ meint in diesem Kontext die Kündigung.
- Fehlt die erforderliche Anzeige vollständig, ist die Kündigung unwirksam.
- Die regelmäßige Betriebsgröße wird nicht ausschließlich nach einem einzelnen Stichtag bestimmt.

Folgen für Unternehmen und Investoren

Die Entscheidung ist besonders für Restrukturierungen, Betriebsstilllegungen und Insolvenzverfahren relevant. In solchen Situationen sind Zeitplan, Schwellenwerte und Beteiligungsverfahren eng miteinander verknüpft. Fehler bei der Anzeige können erhebliche Auswirkungen auf die Wirksamkeit ausgesprochener Kündigungen haben.

„Die Entscheidung verdeutlicht, dass formelle Anforderungen bei Massenentlassungen nicht als bloße Formalität behandelt werden dürfen“, erklärt Rechtsanwalt Michael Rainer, MTR Legal Rechtsanwälte. „Unternehmen und Investoren sollten arbeitsrechtliche Schritte in Restrukturierungen frühzeitig mit dem insolvenz- und arbeitsrechtlichen Zeitplan abstimmen.“

Offen gelassen hat das Bundesarbeitsgericht in diesem Verfahren, ob jeder denkbare Fehler im Anzeigeverfahren stets zur Unwirksamkeit führt. Später hat der Sechste Senat mit Urteil vom 25. Juni 2026 – 6 AZR 7/26 – für eine andere Konstellation entschieden, dass eine geringfügig zu hoch angegebene Zahl geplanter Entlassungen den Zweck des Anzeigeverfahrens nicht beeinträchtigte. Dies ändert jedoch nichts daran, dass im Verfahren 6 AZR 157/22 das vollständige Fehlen der erforderlichen Anzeige vor Kündigungserklärung entscheidend war.

Für betroffene Arbeitgeber ergibt sich daraus, dass vor Kündigungsmaßnahmen die Voraussetzungen des § 17 KSchG sorgfältig zu prüfen sind. Dazu gehören insbesondere die Ermittlung der regelmäßigen Betriebsgröße, die Zahl der beabsichtigten Kündigungen und der richtige Zeitpunkt der Anzeige bei der Agentur für Arbeit. MTR Legal Rechtsanwälte berät Unternehmen, Investoren und vermögende Privatpersonen im Arbeitsrecht bei Umstrukturierungen, Insolvenzen, Kündigungen und Massenentlassungen.

Weitere Informationen: https://www.mtrlegal.com/bag-zur-massenentlassungsanzeige-bei-kuendigungen/

MTR Legal Rechtsanwälte

Breslauer Platz 4
50668 Köln
Deutschland

MichaelRainer

+49 221 9999220

info@mtrlegal.com

www.mtrlegal.com

Portrait

MTR Legal Rechtsanwälte ist eine bundesweit und international tätige Full-Service-Wirtschaftskanzlei. Die Sozietät berät Unternehmen, institutionelle Investoren und vermögende Privatpersonen in den Bereichen Gesellschafts-, Steuer-, Handels-, Vertrags-, Vertriebs-, Kapitalmarkt- und Bankrecht.
Standorte: Berlin, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, Köln, Leipzig, München, Stuttgart. Representative Offices: London, Paris, Amsterdam, Singapore.
MTR Legal ist Mitglied im internationalen Netzwerk IR Global und wird regelmäßig von Handelsblatt und Best Lawyers empfohlen.

News-ID: 1327567 • Views: 165 (Stand: 30.10.2026)

Link zur Pressemitteilung:
https://www.openpr.de/news/1327567/Massenentlassung-BAG-staerkt-Anzeigepflicht.html