

Bundesarbeitsgericht
Sechster Senat

Urteil vom 1. April 2026
- 6 AZR 157/22 -
ECLI:DE:BAG:2026:010426.U.6AZR157.22.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 20. April 2021
- 5 Ca 656/20 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 3. Februar 2022
- 3 Sa 16/21 -

Entscheidungsstichworte:

Massenentlassung - Rechtsfolge fehlender Anzeige

Leitsatz:

Eine nach § 17 Abs. 1 KSchG anzeigepflichtige Kündigung ist unwirksam, wenn der Arbeitgeber vor ihrem Ausspruch gegenüber der zuständigen Agentur für Arbeit keine Anzeige erstattet hat. Diese Rechtsfolge ergibt die unionsrechtskonforme Auslegung des § 18 Abs. 1 KSchG, durch den Art. 4 der Richtlinie 98/59/EG (MERL) in nationales Recht umgesetzt worden ist. Vor dem Hintergrund dieses Normverständnisses ist nunmehr der Begriff „Entlassung“ in § 18 KSchG als „Kündigung“ zu verstehen.

Hinweis des Senats:

Zu einer fehlerhaften Anzeige sh. Urteil des Senats vom gleichen Tag in dem Verfahren - 6 AZR 152/22 -

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 157/22

3 Sa 16/21

Landesarbeitsgericht

Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

1. April 2026

URTEIL

Schmidt-Brenner, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 1. April 2026 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Dr. Volk und Wemheuer sowie die ehrenamtliche Richterin Dr. Rönna und den ehrenamtlichen Richter Geyer für Recht erkannt:

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 3. Februar 2022 - 3 Sa 16/21 - wird zurückgewiesen.
2. Der Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung. 1
- Der Kläger war seit 1994 bei der V Handelsgesellschaft mbH (im Folgenden Schuldnerin) tätig. Bis September 2020 beschäftigte diese 25 Mitarbeiter. Ein Betriebsrat war bei ihr nicht gebildet. Über das Vermögen der Schuldnerin wurde auf Antrag vom 29. September 2020 am selben Tag die vorläufige Insolvenzverwaltung mit Zustimmungsvorbehalt angeordnet. Der Beklagte wurde zum vorläufigen Insolvenzverwalter bestellt. Am 1. Dezember 2020 wurde sodann das Insolvenzverfahren eröffnet und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt. 2
- Die im Oktober 2020 noch bestehenden 22 Arbeitsverhältnisse wurden durch Kündigungen und Aufhebungsverträge beendet, die zwischen dem 12. November 2020 und dem 29. Dezember 2020 zugehen bzw. abgeschlossen wurden. 3
- Das Arbeitsverhältnis des Klägers kündigte der Beklagte mit einem am 8. Dezember 2020 zugegangenen Schreiben vom 2. Dezember 2020 zum 31. März 2021. Er führte weder eine Sozialauswahl durch noch erstattete er eine Massenentlassungsanzeige nach § 17 Abs. 1 KSchG. 4
- Hiergegen hat sich der Kläger mit seiner am 10. Dezember 2020 beim Arbeitsgericht eingegangenen Kündigungsschutzklage gewandt. Soweit für die Revision noch von Belang, hat er die Auffassung vertreten, die Kündigung sei 5

unwirksam, weil es an der erforderlichen Massenentlassungsanzeige durch den Beklagten fehle.

Der Kläger hat beantragt

6

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung vom 2. Dezember 2020 beendet worden ist, sondern fortbesteht.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, die Voraussetzungen einer anzeigepflichtigen Massenentlassung iSd. § 17 Abs. 1 KSchG hätten nicht vorgelegen. Im Hinblick auf Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59/EG (Massenentlassungsrichtlinie; im Folgenden MERL) könne bei der hier vorliegenden Betriebsstilllegung entgegen der bisherigen, mit dem Unionsrecht nicht zu vereinbarenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die regelmäßige Betriebsgröße nicht durch einen Rückblick auf die bisherige personelle Betriebsstärke ermittelt werden. Vielmehr sei von einer Stichtagsregelung auszugehen. Maßgeblich sei die am Entlassungstag vorhandene Arbeitnehmerzahl. Zudem habe die Schuldnerin im Zeitpunkt der Insolvenzeröffnung nur noch 19 Arbeitnehmer beschäftigt.

7

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte seinen Antrag auf Klageabweisung weiter. Das Arbeitsverhältnis des Klägers wurde zwischenzeitlich durch eine weitere Kündigung, die nicht Gegenstand des Verfahrens ist, zum 31. Juli 2021 beendet.

8

Der Senat hatte den Rechtsstreit wegen eines Anfrageverfahrens nach § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG an den Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts ausgesetzt. Der Zweite Senat hat den Gerichtshof der Europäischen Union zur Auslegung des Art. 4 MERL angerufen. Dieser hat mit Urteil vom 30. Oktober 2025 (- C-134/24 - [Tomann]) geantwortet.

9

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten gegen das klagestattgebende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. Die Kündigung vom 2. Dezember 2020 hat das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht beendet. 10

I. Die Klage ist zulässig. Der Klageantrag, mit dem der Kläger die gerichtliche Feststellung begehrt, das Arbeitsverhältnis der Parteien sei durch die ihm am 8. Dezember 2020 zugegangene Kündigung des Beklagten nicht beendet worden, ist als Kündigungsschutzantrag iSd. § 4 Satz 1 KSchG zulässig (*BAG 11. Mai 2023 - 6 AZR 157/22 (A) - Rn. 11, BAGE 181, 68*). 11

II. Die Klage ist begründet. 12

1. Entgegen der vom Beklagten vertretenen Auffassung handelt es sich bei der streitgegenständlichen Kündigung vom 2. Dezember 2020 um eine anzeigepflichtige Kündigung iSv. § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG. Die nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 KSchG maßgeblichen Schwellenwerte waren im Zeitpunkt der beabsichtigten streitigen Kündigung des Klägers überschritten (*ausführlich hierzu BAG 11. Mai 2023 - 6 AZR 157/22 (A) - Rn. 14 ff., BAGE 181, 68*). 13

2. Der Beklagte hat die erforderliche Anzeige an die zuständige Agentur für Arbeit unstreitig nicht erstattet. Dies führt nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (im Folgenden EuGH) zur Unwirksamkeit der Kündigung. 14

a) Der EuGH hat mit den Urteilen vom 30. Oktober 2025 (- C-134/24 - [Tomann] Rn. 58 ff. und - C-402/24 - [Sewel] Rn. 79, 83) entschieden, dass eine im Zusammenhang mit einer beabsichtigten Massenentlassung stehende Kündigung nicht wirksam werden kann, wenn der Arbeitgeber die beabsichtigte Massenentlassung nicht zuvor der zuständigen Behörde angezeigt hat. Diese (bloße) Rechtsfolge des Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 MERL (*so EuGH 30. Oktober 2025 - C-402/24 - [Sewel] Rn. 79, 83*) leitet er aus dem Wortlaut des Art. 4 Abs. 1 15

Unterabs. 1 MERL im Zusammenspiel mit Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 MERL und dem Ziel des Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 MERL ab, wonach die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses im Rahmen einer beabsichtigten Massenentlassung zwingend eine Anzeige an die zuständige Behörde voraussetze. Erst hierdurch könne die Behörde in der durch Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 MERL garantierten Mindestfrist auf der Grundlage aller ihr vom Arbeitgeber übermittelten Informationen ergründen, welche Möglichkeiten bestehen, durch Maßnahmen, die an die Gegebenheiten des Arbeitsmarkts und der Wirtschaftstätigkeit angepasst sind, unter denen die Massenentlassungen stattfinden, die negativen Folgen der Entlassungen zu begrenzen und damit das mit dieser Bestimmung der MERL verfolgte Ziel erreicht werden. Der EuGH hat damit ein Verständnis des Art. 4 MERL vorgegeben, wonach die Kündigung ohne eine (wirksame) Anzeige das Arbeitsverhältnis kündigungsrechtlich nicht beenden kann (*zu den Einzelheiten sh. die Entscheidung des Senats vom selben Tag - 6 AZR 152/22 - Rn. 24 ff.*).

b) Dieser den Senat bindenden Rechtsprechung ist durch unionsrechtskonforme Auslegung des § 18 Abs. 1 KSchG, durch den Art. 4 Abs. 1 MERL in das nationale Recht umgesetzt worden ist, und der inhaltlich dem Unionsrecht entspricht, Rechnung zu tragen. Auch im Regelungszusammenhang des § 18 KSchG ist nunmehr „Entlassung“ als „Kündigung“ zu verstehen. § 18 KSchG regelt damit - wie Art. 4 MERL in der Auslegung des EuGH - bereits selbst die Rechtsfolge fehlender Anzeigen. Der Brücke des § 134 BGB, die der Zweite und der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts bisher für die Entwicklung einer Rechtsfolge aus § 17 KSchG für erforderlich gehalten haben, bedarf es insoweit nicht mehr, sodass die diesbezüglichen Erwägungen des Senats in seiner Anfrage an den Zweiten Senat vom 14. Dezember 2023 (- 6 AZR 157/22 (B) - Rn. 11 ff., BAGE 182, 284) jedenfalls für Verstöße gegen durch die MERL vorgegebenen Pflichten obsolet sind. Deshalb werden Entlassungen, dh. Kündigungen iSd. § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG (*sh. hierzu EuGH 27. Januar 2005 - C-188/03 - [Junk] Rn. 39*), erst mit Ablauf eines Monats nach Eingang der wirksamen Anzeige bei der zuständigen Agentur für Arbeit wirksam, sofern die Behörde die Frist nicht verkürzt oder nach § 18 Abs. 2 KSchG verlängert.

16

c) Ob vor dem Hintergrund der Entscheidung des EuGH vom 30. Oktober 2025 (- C-402/24 - [Sewel]) Fehler im Anzeigeverfahren denkbar sind, die dem Zweck des Anzeigeverfahrens nicht zuwiderlaufen und deshalb dem Anlaufen der Sperrfrist nicht entgegenstehen, sodass die Kündigungen nach Ablauf der Frist iSd. § 18 Abs. 1 bzw. 2 KSchG das Arbeitsverhältnis wirksam beenden könnten, hatte der Senat im vorliegenden Verfahren nicht zu entscheiden. Jedenfalls in Fällen wie dem vorliegenden, in denen der Arbeitgeber überhaupt keine Massenentlassungsanzeige erstattet hat und daher der Zweck des Anzeigeverfahrens unter keinen Umständen verwirklicht werden kann, entfaltet die Kündigung keine Wirksamkeit und beendet damit das Arbeitsverhältnis nicht mit Ablauf der Kündigungsfrist. 17

3. Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat mit Beschluss vom 19. März 2026 (- 2 AS 22/23 -) mitgeteilt, dass er als Konsequenz der Entscheidungen des EuGH vom 30. Oktober 2025 (- C-134/24 - [Tomann] und - C-402/24 - [Sewel]) an seiner Auffassung festhält, dass das Fehlen einer wirksamen Massenentlassungsanzeige vor Kündigungserklärung zur Unwirksamkeit der Kündigung führt. Eine (nochmalige) Anfrage nach § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG ist daher nicht erforderlich. 18

III. Der Beklagte hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen. 19

Spelge

Volk

Wemheuer

Dr. S. Rönnau

M. Geyer