

Bundesarbeitsgericht
Sechster Senat

Urteil vom 25. Juni 2026
- 6 AZR 7/26 -
ECLI:DE:BAG:2026:250626.U.6AZR7.26.0

I. Arbeitsgericht Hagen

Urteil vom 23. Juli 2025
- 2 Ca 434/25 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 6. November 2025
- 15 SLa 634/25 -

Entscheidungsschwörter:

Massenentlassung - unschwädliche Fehler

Leitsatz:

Fehler in der Massenentlassungsanzeige, die die Arbeitsverwaltung nicht daran hindern, ihre gesetzmäßige Aufgabe zu erfüllen, stehen der Wirksamkeit der auf der Anzeige beruhenden Kündigungen nicht entgegen.

BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZR 7/26
15 SLa 634/25
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
25. Juni 2026

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagter, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Juni 2026 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Wemheuer, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Betz sowie den ehrenamtlichen Richter Reidelbach und die ehrenamtliche Richterin Treese für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 6. November 2025 - 15 SLa 634/25 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Auswirkungen von Fehlern im Massenentlassungsverfahren auf die Wirksamkeit einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung. 1

Der Kläger war ab dem 1. Oktober 2016 bei der späteren Schuldnerin beschäftigt. Über deren Vermögen wurde auf Eigenantrag vom 1. August 2024 am 1. November 2024 das Insolvenzverfahren eröffnet und zunächst Eigenverwaltung angeordnet. Mit Beschluss vom 5. November 2024 erfolgte der Wechsel ins Regelverfahren. Der Beklagte wurde zum Insolvenzverwalter bestellt. Zum Zeitpunkt der Insolvenzantragstellung beschäftigte die Schuldnerin 43 Arbeitnehmer. Bei ihr war ein dreiköpfiger Betriebsrat gebildet. 2

Die Suche des Beklagten nach einem Betriebserwerber blieb erfolglos. 3
Im Hinblick auf die deshalb beabsichtigte Stilllegung des Betriebs leitete er mit Schreiben vom 11. Februar 2025 das Konsultationsverfahren ein und verband dieses mit den Verhandlungen über den Abschluss eines Interessenausgleichs. Dem Schreiben waren als Anlagen eine Personalliste und der Entwurf eines Interessenausgleichs mit Namensliste beigelegt, die jeweils 32 Beschäftigte auswiesen. Mit einem weiteren Schreiben vom 11. Februar 2025 unterrichtete der Beklagte den Betriebsrat im Rahmen des Konsultationsverfahrens. Unter Ziffer 2 „Zahl und Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer“ heißt es:

„Nach der bisherigen Planung werden alle Arbeitnehmer zu entlassen sein. ... Die 61 zu entlassenden Arbeitnehmer werden aus folgenden Berufsgruppen stammen: ...“

Hierauf folgt eine Tabelle, die die Spalten „Tätigkeitsschlüssel nach KldB 2010“, „Tätigkeitsbezeichnung nach KldB 2010“ und „Anzahl“ enthält. Eine Addition der unter „Anzahl“ jeweils aufgeführten Zahlen ergibt, dass die Tabelle insgesamt 31 Arbeitnehmer umfasst. 4

Am 25. Februar 2025 wurde ein Interessenausgleich ohne Namensliste geschlossen, den der Beklagte und die drei Betriebsratsmitglieder unterzeichneten. Darin heißt es unter Ziffer VI.: 5

„Information und Stellungnahme des Betriebsrats gemäß § 17 KSchG

...

3. Der Betriebsrat gibt folgende Stellungnahme gemäß § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG ab und bestätigt damit die Beendigung des Konsultationsverfahrens:

Der Betriebsrat hat sich ausführlich mit den geplanten Entlassungen befasst. Er ist der Auffassung, dass die geplanten Entlassungen unvermeidbar sind, und sieht keine andere Möglichkeit, zumindest die danach noch vorhandenen Arbeitsplätze erhalten zu können.“

Nach Unterzeichnung des Interessenausgleichs erstattete der Beklagte mit Schreiben vom 25. Februar 2025 bei der zuständigen Agentur für Arbeit Massenentlassungsanzeige. Unter C zu Frage 22 wurde darin angegeben, dass 34 Arbeitnehmer innerhalb von 30 Tagen entlassen werden sollten. Auch in der Anlage zu Frage 23 der Entlassungsanzeige vom 25. Februar 2025 wurden in der nach Berufsgruppen sortierten Tabelle 34 Entlassungen ausgewiesen. In der Anlage zu Frage 27 „Angaben für die Arbeitsvermittlung“ sind unter Angabe von Geschlecht, Ort, Nationalität, Tätigkeit und Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ebenfalls 34 Arbeitnehmer aufgeführt. Der Interessenausgleich war der Anzeige beigelegt. Die Arbeitsagentur bestätigte am Folgetag den vollständigen Eingang der Entlassungsanzeige am 25. Februar 2025. 6

Der Beklagte erklärte mit einem dem Kläger am 28. Februar 2025 zugegangenen Schreiben vom 26. Februar 2025 die Kündigung zum 31. Mai 2025 und kündigte auch die Arbeitsverhältnisse von 30 weiteren Arbeitnehmern. 7

Mit seiner fristgerecht erhobenen Kündigungsschutzklage rügt der Kläger 8
zuletzt nur noch Fehler im Massenentlassungsverfahren:

Zum einen seien im Konsultationsverfahren widersprüchliche und objek- 9
tiv unzutreffende Angaben zum Umfang der beabsichtigten Massenentlassung
gemacht worden, so dass der Betriebsrat die zur Vermeidung oder Minderung
der Entlassungen erforderlichen Informationen nicht erhalten habe. Die Abwei-
chungen seien auch nicht nur marginal. Diese Mängel seien durch die abschlie-
ßende Stellungnahme des Betriebsrats im Interessenausgleich nicht geheilt wor-
den. Maßgeblich sei, ob der Arbeitgeber seiner Unterrichtungspflicht genüge,
nicht aber, ob der Betriebsrat die Fehlerhaftigkeit von Angaben erkennen könne
oder müsse.

Zum anderen sei die Anzeige verfrüht erfolgt, weil das Konsultationsver- 10
fahren fehlerhaft durchgeführt und damit bei Erstattung der Anzeige noch nicht
abgeschlossen gewesen sei. Zudem enthalte auch die Massenentlassungsan-
zeige bei der Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer und damit einer sog. „Muss-
angabe“ widersprüchliche Angaben. Dieser Angabe komme aber eine Schlüssel-
rolle für die Erfüllung der gesetzlichen Aufgabe der Agentur für Arbeit im
Massenentlassungsverfahren zu. Sie sei maßgeblicher Bezugspunkt für die
Prognose der sozioökonomischen Auswirkungen der Entlassungen und für die
Priorisierung der Maßnahmen der Arbeitsverwaltung. Auf deren Aufgaben könn-
ten sich auch bereits geringfügige Abweichungen auswirken. Zudem könne die
Agentur für Arbeit die Richtigkeit der Zahlenangabe nicht eigenständig überprü-
fen. Die Anzeige müsse deshalb aus der Ex-ante-Betrachtung heraus zutreffend,
eindeutig und widerspruchsfrei sein.

Der Kläger beantragt 11
festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende
Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung des Beklagten
vom 26. Februar 2025 aufgelöst worden ist.

Der Beklagte beantragt, die Klage abzuweisen. 12

Er hat die Auffassung vertreten, das Massenentlassungsverfahren sei 13
wirksam durchgeführt worden. Der Betriebsrat habe die Zahl der zu entlassenden

Arbeitnehmer den übermittelten Anlagen zur Unterrichtung entnehmen können. Ihm sei klar gewesen, dass bezüglich der Angabe von 61 zu entlassenden Arbeitnehmern im Unterrichtungsschreiben ein Übertragungsfehler vorgelegen habe und insgesamt nur 31 Arbeitsverhältnisse zu kündigen gewesen seien, weil eines durch Befristung ausgelaufen sei. Orientiert am Zweck der Massenentlassungsanzeige sei die Angabe von geringfügig zu vielen Entlassungen unschädlich.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung des Beklagten abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. 14

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Berufung des Beklagten gegen das klagestattgebende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht stattgegeben. Die Kündigung vom 26. Februar 2025 hat das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 31. Mai 2025 beendet. 15

I. Die Revisionsschrift und -begründung des Klägers sind formgerecht eingereicht. Die diesbezügliche Rüge des Beklagten hat keinen Erfolg. 16

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung sind vom Prozessbevollmächtigten des Klägers einfach signiert und über sein besonderes elektronisches Anwaltspostfach (beA) und damit auf einem sicheren Übermittlungsweg eingereicht worden (§ 72 Abs. 6, § 46c Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 ArbGG). Beide Schriftsätze enthalten die erforderliche - hier maschinenschriftliche - entzifferbare Namenswiedergabe des Prozessbevollmächtigten des Klägers (vgl. BAG 14. September 2020 - 5 AZB 23/20 - Rn. 15, BAGE 172, 186; BGH 11. Oktober 2024 - V ZR 261/23 - Rn. 13; 7. September 2022 - XII ZB 215/22 - Rn. 10, jeweils noch zu § 130a Abs. 3 ZPO). Dieser hat auf die Rüge des Beklagten anwaltlich versichert, er habe beide Schriftsätze jeweils selbst über sein beA versendet und verantwortet. Dies ist vom Beklagten nicht bestritten worden und wird durch die 17

vorgelegten Prüfvermerke bestätigt. Damit ist ausreichend dokumentiert, dass, wie von § 46c Abs. 3 Satz 1 ArbGG verlangt, der als Absender im sicheren Übermittlungsweg ausgewiesene Prozessbevollmächtigte des Klägers und die die Verantwortung für Revisionsschrift und -begründung übernehmende Person identisch sind, beide Schriftsätze also von der verantwortenden Person signiert worden sind (vgl. BAG 22. Januar 2025 - 7 ABR 23/23 - Rn. 35 f.). Weitergehende Aufklärungen oder technische Überprüfungen durch den Senat waren deshalb nicht erforderlich.

- II. Die Revision ist jedoch unbegründet. 18
1. Die Kündigung vom 26. Februar 2025 ist nicht wegen Fehlern in dem nach § 17 KSchG wegen der Entlassung von mehr als fünf Arbeitnehmern im Massenentlassungskontext durchzuführenden Massenentlassungsverfahren unwirksam. Das hat das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei angenommen. 19
- a) Der Beklagte hat das nach § 17 Abs. 2 KSchG erforderliche Konsultationsverfahren rechtzeitig eingeleitet, ordnungsgemäß durchgeführt und vor Erstattung der Anzeige beendet. Die Kündigung ist deshalb nicht nach § 17 Abs. 2 KSchG iVm. § 134 BGB nichtig (*zu dieser Rechtsfolge von Verstößen gegen die Pflichten im Konsultationsverfahren zuletzt BAG 1. Februar 2024 - 2 AS 22/23 (A) - Rn. 19, BAGE 183, 1; 14. Dezember 2023 - 6 AZR 157/22 (B) - Rn. 51 ff., BAGE 182, 284*). 20
- aa) Der Beklagte hat nach dem Beschluss zur Betriebsstilllegung das Konsultationsverfahren mit Schreiben vom 11. Februar 2025 eingeleitet, bevor er unumkehrbare Maßnahmen getroffen hatte, so dass zumindest noch Verhandlungen über das „Wie“ der Umsetzung seines Beschlusses möglich waren. Das wird dadurch belegt, dass er im Lauf des Konsultationsverfahrens Abstand davon genommen hat, die Massenentlassung auf der Grundlage eines Interessenausgleichs mit Namensliste durchzuführen. Die Einleitung war daher rechtzeitig (*zum Zeitpunkt der Einleitung des Konsultationsverfahrens zuletzt EuGH 22. Februar 2024 - C-589/22 - [Resorts Mallorca Hotels International] Rn. 32; BAG 13. Juni 2019 - 6 AZR 459/18 - Rn. 41, 45, BAGE 167, 102*). 21

- bb) Das Verfahren nach § 17 Abs. 2 KSchG ist entgegen der Annahme der Revision auch ordnungsgemäß durchgeführt worden. 22
- (1) Allerdings enthält die Unterrichtung vom 11. Februar 2025 auf den ersten Blick widersprüchliche Angaben, wenn 61 zu entlassende Arbeitnehmer genannt werden, aber die anschließende Übersicht der Berufsgruppen, denen diese Arbeitnehmer angehören, nur eine Gesamtzahl von 31 Arbeitnehmern ergibt. Zudem sollten nach der als Anlage zur Einleitung des Konsultationsverfahrens übermittelten Personalliste ebenso wie nach dem Entwurf des Interessenausgleichs 32 Arbeitnehmer von der Entlassung betroffen sein. 23
- (2) Soweit die Angaben bei den Zahlen der zu entlassenden Arbeitnehmer im Unterrichtungsschreiben differieren, war dem Betriebsrat bekannt, dass die Schuldnerin im zeitlichen Umfeld der Massenentlassung regelmäßig weit weniger als 61 Arbeitnehmer beschäftigt hatte. Darum war für ihn aufgrund seiner Vorkenntnisse (*zur Relevanz solcher Vorkenntnisse BAG 13. Juni 2019 - 6 AZR 459/18 - Rn. 41, 46, BAGE 167, 102*) offenkundig, dass es sich bei der Angabe, es sollten 61 Arbeitnehmer entlassen werden, um einen Schreibfehler handelte. Dies gilt umso mehr, als die unmittelbar folgende Aufschlüsselung der geplanten Entlassungen nach Berufsgruppen nur insgesamt 31 Arbeitnehmer aufführt. Darum musste der Beklagte entgegen der Ansicht des Klägers den Fehler auch nicht während des Konsultationsverfahrens berichtigen. Derart für den Betriebsrat offenkundige Versehen des Arbeitgebers bei der Unterrichtung sind vielmehr von vornherein unschädlich, weil nicht ersichtlich ist, inwieweit sie den mit § 17 Abs. 2 KSchG beabsichtigten kollektiven präventiven Kündigungsschutz (*zu diesem Rechtscharakter BAG 13. Februar 2020 - 6 AZR 146/19 - Rn. 66, BAGE 169, 362; zu den Zielen des Konsultationsverfahrens im Einzelnen EuGH 13. Juli 2023 - C-134/22 - [G GmbH] Rn. 29 ff.; BAG 13. Juni 2019 - 6 AZR 459/18 - Rn. 27, 41, BAGE 167, 102*) beeinträchtigen (*vgl. in diesem Sinne bereits BAG 13. Juni 2019 - 6 AZR 459/18 - Rn. 46, aaO*). 24
- (3) Entgegen der Annahme der Revision ist die Angabe von 31 zu entlassenden Arbeitnehmern, wie sie sich der Aufschlüsselung nach Berufsgruppen im Unterrichtungsschreiben entnehmen lässt, bezogen auf die Massenentlassung 25

zutreffend. Dem widerspricht es nicht, dass dem Betriebsrat bei der Einleitung des Konsultationsverfahrens als Anlagen zu dem Schreiben vom 11. Februar 2025 auch eine Personalliste und der Entwurf eines Interessenausgleichs mit Namensliste zugegangen sind, die jeweils 32 Beschäftigte auswiesen. Diese Abweichung von den Angaben in der Unterrichtung erklärt sich daraus, dass der Arbeitnehmer S lediglich befristet beschäftigt war und sein Arbeitsverhältnis aufgrund des Ablaufs der Befristung am 28. Februar 2025 ohne Kündigung endete. Die Massenentlassungsrichtlinie 98/59/EG (im Folgenden MERL) nimmt gemäß Art. 1 Abs. 2 Buchst. a Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis allein durch Fristablauf und nicht durch Kündigung vor Befristungsablauf endet, aus ihrem Anwendungsbereich aus. Das Ziel des Massenentlassungsschutzes kann beim Auslauf von Befristungen, die unabhängig von solchen Entlassungen und ohne Kündigung enden, nicht erreicht werden. Befristet Beschäftigte werden durch die Richtlinie 1999/70/EG iVm. der dazu ergangenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge und die nationalen Umsetzungsregelungen geschützt. Scheiden solche Arbeitnehmer im zeitlichen Zusammenhang mit einer Massenentlassung mit Fristablauf aus dem Arbeitsverhältnis aus, ist das deshalb keine Entlassung iSd. MERL (vgl. *EuGH 11. November 2015 - C-422/14 - [Pujante Rivera] Rn. 37, 39; 13. Mai 2015 - C-392/13 - [Rabal Cañas] Rn. 59 ff.; Linck/Preis/Moll/Schubert/Schmitt 8. Aufl. KSchG § 17 Rn. 80 mwN*). Die Information, es sollten (nur) 31 Arbeitnehmer im Rahmen einer Massenentlassung entlassen werden, war daher inhaltlich zutreffend.

cc) Das Konsultationsverfahren ist auch ordnungsgemäß abgeschlossen worden. Einer gesonderten Stellungnahme des Betriebsrats bedurfte es dafür nicht. Vielmehr war seine abschließende Stellungnahme in dem am 25. Februar 2025 unterzeichneten Interessenausgleich ohne Namensliste ausreichend (*BAG 21. März 2012 - 6 AZR 596/10 - Rn. 17 ff.*). 26

b) Gemessen am Zweck des Anzeigeverfahrens war die Massenentlassungsanzeige vom 25. Februar 2025 trotz der Angabe von 34 statt tatsächlich erfolgten 31 Entlassungen ordnungsgemäß und damit wirksam. Sie hat darum mit ihrem Eingang bei der Agentur für Arbeit die Sperrfrist des § 18 Abs. 1 KSchG 27

ausgelöst, so dass diese im Zeitpunkt des Endes der Kündigungsfrist des § 113 Satz 2 InsO am 31. Mai 2025 abgelaufen war und das Arbeitsverhältnis des Klägers aufgrund der Kündigung vom 26. Februar 2025 am 31. Mai 2025 beendet worden ist.

aa) Der Senat hat nach den Urteilen des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) vom 30. Oktober 2025 (- C-134/24 - *[Tomann]* und - C-402/24 - *[Sewel]*) in seinen Entscheidungen vom 1. April 2026 (- 6 AZR 152/22 - *Rn. 26* und - 6 AZR 157/22 - *Rn. 17*) noch offengelassen, ob es Fehler in der Massenentlassungsanzeige gibt, die dem Zweck des Anzeigeverfahrens nicht zuwiderlaufen und darum der Wirksamkeit der Kündigungen, die auf der Grundlage solcher Massenentlassungsanzeigen erklärt werden, nicht entgegenstehen. Das ist für Fehler, die die Suche der Arbeitsverwaltung nach Lösungen für die durch die Massenentlassung aufgeworfenen sozioökonomischen Probleme nicht beeinträchtigen und ihr damit noch ein gesetzmäßiges Handeln ermöglichen, zu bejahen. In diesen Fällen ist die Anzeige ungeachtet objektiver Fehler bei einzelnen Angaben im Ergebnis noch ordnungsgemäß und damit wirksam. Sie löst darum mit ihrem Eingang bei der zuständigen Agentur für Arbeit die Sperrfrist des § 18 KSchG aus. Die Arbeitsverhältnisse der von einer solchen Anzeige erfassten gekündigten Arbeitnehmer enden dann mit Ablauf der Kündigungsfrist, sofern diese länger ist als die Sperrfrist (*vgl. bereits BAG 19. März 2026 - 2 AS 22/23 - Rn. 6*). 28

bb) Ein solcher für ein gesetzmäßiges Tätigwerden der Arbeitsverwaltung und damit auch für die Wirksamkeit der Kündigung unschädlicher Fehler liegt weiterhin vor, wenn in der Massenentlassungsanzeige die Anzahl der zu entlassenden Arbeitnehmer wie vorliegend mit 34 statt mit 31 und damit geringfügig zu hoch angegeben wird. 29

(1) Wird die Anzahl der zu entlassenden Arbeitnehmer in der Massenentlassungsanzeige unzutreffend angegeben, führt das nur dann zur Unwirksamkeit der Anzeige und damit der auf dieser beruhenden Kündigung, wenn der Fehler Auswirkungen auf die Arbeit der Agentur für Arbeit haben kann. Das ist zu verneinen, wenn die Abweichung geringfügig ist, insbesondere, wenn eine gering- 30

fällig zu hohe Anzahl beabsichtigter Entlassungen angegeben wird (vgl. BAG 18. Juni 2025 - 2 AZR 96/24 (B) - Rn. 42: 148 statt 135 Entlassungen; 19. Mai 2022 - 2 AZR 467/21 - Rn. 24, BAGE 178, 66; ebenso für geringfügige Abweichungen bei der Angabe der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer BAG 1. Juni 2023 - 2 AZR 150/22 - Rn. 71, BAGE 181, 161; 8. November 2022 - 6 AZR 15/22 - Rn. 77, BAGE 179, 207).

(2) Daran ist auch nach den Entscheidungen des EuGH vom 30. Oktober 2025 (- C-134/24 - [Tomann] und - C-402/24 - [Sewel]) festzuhalten. Nach der Rechtsprechung des EuGH soll die Arbeitsverwaltung durch die Massenentlassungsanzeige die Möglichkeit erhalten, aufgrund der mit dieser übermittelten Informationen während der Sperrfrist „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“. Darauf aufbauend sieht es der EuGH als unmöglich an, dieses mit der MERL verfolgte Ziel zu erreichen, wenn der Arbeitgeber die beabsichtigten Entlassungen nicht gemäß den Vorgaben der Richtlinie angezeigt hat und (deshalb) die Arbeitsverwaltung nicht über alle zweckdienlichen Angaben verfügt, um nach Lösungen für die durch die Massenentlassung entstehenden Probleme zu suchen (EuGH 30. Oktober 2025 - C-402/24 - [Sewel] Rn. 56, 58). Eine Kündigung ist also als „bloße Rechtsfolge“ von Verstößen gegen die Anzeigepflicht nach Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 MERL (EuGH 30. Oktober 2025 - C-402/24 - [Sewel] Rn. 79) nur dann unwirksam, wenn eine fehlerhafte oder unvollständige Anzeige vorliegt, die die Arbeitsverwaltung tatsächlich daran hindert, ihre oben genannte Aufgabe zu erfüllen (vgl. EuGH 30. Oktober 2025 - C-402/24 - [Sewel] Rn. 61). Ist das nicht der Fall, besteht auch nach dem Zweck des Massenentlassungsschutzes kein Hindernis für den Anlauf der Sperrfrist des Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 MERL bzw. des § 18 Abs. 1 Halbs. 1 KSchG. Nach Ablauf der Sperrfrist kann dann die Kündigung wirksam werden.

(3) Die Angabe von 34 statt 31 beabsichtigten Entlassungen in der Massenentlassungsanzeige vom 25. Februar 2025 war zwar objektiv fehlerhaft. Das Lan-

des Arbeitsgerichts hat aber zu Recht angenommen, dass dieser Fehler keinen erkennbaren Einfluss auf die Möglichkeit der zuständigen Agentur für Arbeit hatte, während der Sperrfrist die ihr im an die Anzeige anschließenden Verwaltungsverfahren obliegenden Aufgaben zu erfüllen. Zwar ist die Massenentlassungsanzeige für die der Arbeitsverwaltung im Anzeigeverfahren nach der Vorstellung der MERL zukommenden Aufgaben das zentrale Planungsinstrument, worauf die Revision zutreffend hinweist. Auch ist für die Vorbereitung etwaiger besonderer Vermittlungsbemühungen und die Prüfung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen die Angabe der Zahl der beabsichtigten Entlassungen und damit der Anzahl der den Arbeitsmarkt belastenden Arbeitnehmer von entscheidender Bedeutung, wobei die Agentur für Arbeit die Angabe der Anzahl der zu entlassenden Arbeitnehmer ungeachtet der ihr obliegenden Amtsermittlung (*vgl. BAG 21. März 2012 - 6 AZR 596/10 - Rn. 27*) nicht selbst überprüfen kann. Auch darauf stellt die Revision zu Recht ab. Damit zeigt sie jedoch keinen revisiblen Rechtsfehler der angefochtenen Entscheidung auf.

(a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Angabe von zwei bis drei zu entlassenden Arbeitnehmern zu viel sei so geringfügig, dass die Agentur für Arbeit bei der Entwicklung der von ihr für erforderlich gehaltenen Maßnahmen nicht beeinträchtigt worden sei. Sie habe trotzdem über die zweckdienlichen Angaben verfügt, um einschätzen zu können, in welchem Umfang Entlassungen auf sie zukämen. 33

(b) Das Landesarbeitsgericht hat damit rechtlich zutreffend die „Geringfügigkeit“ der Abweichung bei den Zahlenangaben und die fehlende „Beeinträchtigung“ der Arbeitsverwaltung bei der Erfüllung ihrer gesetzmäßigen Aufgaben als maßgebliche Kriterien für die Prüfung herangezogen, ob die Anzeige trotz ihrer Fehler noch dem Zweck des Massenentlassungsschutzes genügt. Dabei handelt es sich um unbestimmte Rechtsbegriffe, dh. Begriffe, die der wertenden Konkretisierung im Einzelfall bedürfen (*BeckOK VwVfG/Aschke Stand 1. Januar 2023 VwVfG § 40 Rn. 22*). Bei der Kontrolle, ob diese Begriffe zutreffend angewandt worden sind, kommt den Tatsachengerichten ein Beurteilungsspielraum zu, der vom Revisionsgericht nur darauf zu überprüfen ist, ob der zutreffende Rechts- 34

begriff zugrunde gelegt und bei der Subsumtion beibehalten worden ist und ob das Tatsachengericht gegen Denkgesetze, anerkannte Auslegungs- und Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Umstände außer Acht gelassen hat (*zu-
letzt BAG 28. Januar 2026 - 7 ABR 23/24 - Rn. 70*).

(c) Solche revisiblen Rechtsfehler legt die Revision nicht dar. Sie liegen auch 35
nicht vor. Die Revision lässt bei ihrer Argumentation bereits außer Betracht, dass
der Arbeitgeber im Massenentlassungsverfahren lediglich verpflichtet ist, der Ar-
beitsverwaltung die von ihm „beabsichtigten“ Entlassungen anzuzeigen. Einer
bloßen Absicht ist jedoch immanent, dass es zu Abweichungen zwischen dem
der Absicht zugrundeliegenden Plan und der tatsächlichen Durchführung kom-
men kann. Die Agentur für Arbeit muss daher bei der Durchführung der ihr im
Anzeigeverfahren obliegenden Aufgaben ohnehin von geringfügigen Abweichun-
gen zwischen den Angaben in der Anzeige und den tatsächlich erfolgenden Ent-
lassungen ausgehen. Zudem dient das Anzeigeverfahren noch nicht konkreten
Vermittlungsbemühungen zugunsten einzelner Arbeitnehmer (*EuGH 30. Oktober
2025 - C-402/24 - [Sewel] Rn. 61*). Dementsprechend zielt es nicht darauf ab,
solche an das Anzeigeverfahren möglicherweise anschließenden Bemühungen
„punktgenau“ vorzubereiten. Es bezweckt allein, der Arbeitsagentur Kenntnis der
Größenordnung der auf dem lokalen Arbeitsmarkt drohenden sozioökonomi-
schen Auswirkungen der beabsichtigten Massenentlassung zu vermitteln. Die-
sem Ziel genügt - jedenfalls - die Anzeige vom 25. Februar 2025 ungeachtet der
um drei Entlassungen überhöhten Angabe der Anzahl der Entlassungen offen-
kundig noch.

cc) Die Revision nimmt zu Unrecht an, die Kündigung sei jedenfalls deshalb 36
nach § 18 Abs. 1 KSchG unwirksam, weil die Unterrichtung des Betriebsrats im
Konsultationsverfahren fehlerhaft erfolgt und deshalb das Konsultationsverfah-
ren im Zeitpunkt der Erstattung der Massenentlassungsanzeige am 25. Februar
2025 noch nicht abgeschlossen gewesen sei (*zu einer solchen Konstellation
BAG 1. April 2026 - 6 AZR 152/22 - Rn. 23 ff.*). Das Konsultationsverfahren ist
ordnungsgemäß erfolgt und war mit der Unterzeichnung des Interessenaus-

gleichs ohne Namensliste am 25. Februar 2025 abgeschlossen (*sh. oben Rn. 20 ff.*). Erst danach ist die Anzeige erstattet worden.

2. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Kündigung vom 26. Februar 2025 sei auch nicht aus anderen Gründen unwirksam, wird von der Revision nicht angegriffen und lässt auch keine revisiblen Rechtsfehler erkennen. 37

III. Der Kläger hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen. 38

Spelge

Wemheuer

Betz

D. Reidelbach

M. Treese