

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

ich wünsche Ihnen ein frohes neues Jahr und stelle Ihnen in dieser ersten Ausgabe der PA im Jahr 2026 eine Entscheidung des EuGH vom 30.10.2025 vor – auch wenn sich dadurch nichts geändert hat.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zdunowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Kündigung bei fehlerhafter oder unterbliebener Massenentlassungsanzeige bleibt unwirksam EuGH, Urteil vom 30.10.2025 (Rechtssache C-134/24 [Tomann])

Das Kündigungsschutzgesetz bestimmt in § 17, dass der Arbeitgeber in Betrieben mit einer gestaffelten Größe der Agentur für Arbeit Anzeige zu erstatten hat, wenn er einer nach der Betriebsgröße zu ermittelnden Anzahl von Arbeitnehmern eine Kündigung aussprechen möchte (Massenentlassungsanzeige). Außerdem sieht § 18 KSchG eine Entlassungssperre von einem Monat vor, vor deren Ablauf die Kündigung nur mit Zustimmung der Arbeitsagentur wirksam wird.

Nach ständiger Rechtsprechung des 2. und 6. Senats des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil v. 22.11.2012 -2 AZR 371/11-; BAG, Urteil v. 13.02.2020 -6 AZR 146/19-) führten fehlende oder fehlerhafte Anzeigen nach § 17 KSchG (Massenentlassungsanzeigen) stets zur Unwirksamkeit der gegenüber einem Arbeitnehmer ausgesprochenen Kündigung.

Der 6. Senat beabsichtigte jedoch, seine Rechtsprechung zu ändern, weil er auf dem Standpunkt stand, dass eine derartige Rechtsfolge der Gesetzgeber bestimmen müsste. Das BAG richtete also – in der Vorstufe zu einer Vorlage beim Großen Senat – eine Divergenzanfrage vom 14.12.2023 -6 AZR 157/22 (B) an den 2. Senat, ob dieser beabsichtige, an seiner bisherigen Rechtsprechung festzuhalten.

Statt die Frage zu beantworten, legte der 2. Senat die Frage zur Auslegung der Massenentlassungsrichtlinie (MERL) mit Vorabentscheidungsersuchen vom 01.02.2024 dem EuGH vor.

In diesem Verfahren ging es um eine unterbliebene Massenentlassungsanzeige.

Parallel wanderte ein weiteres Verfahren des 6. Senats (BAG, Beschluss vom 23.05.2024 -6 AZR 152/22 (A)) zum EuGH, in dem es um eine fehlerhafte Massenentlassungsanzeige ging (Rechtssache C-402/24 [Sewel]).

Der EuGH führt in der Rechtssache "Tomann" aus:

...

Mit der dritten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 und Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen sind, dass ein Arbeitgeber, der die Kündigung eines Arbeitsvertrags unter Verstoß gegen die erstgenannte Bestimmung vorgenommen hat, ohne der zuständigen Behörde die beabsichtigte Massenentlassung, in deren Rahmen diese Kündigung erfolgt, anzugeben, die fehlende Anzeige in der Weise nachholen kann, dass damit die Kündigung 30 Tage nach der Nachholung wirksam würde.

...

Im Rahmen einer beabsichtigten Massenentlassung ist es daher nicht zulässig, dass der Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag vor der in Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59 vorgesehenen Anzeige dieser Massenentlassung kündigen kann und das Wirksamwerden der Kündigung so lange ausgesetzt ist, bis die Mängel der Anzeige behoben sind.

...

Nach alledem ist auf die dritte Frage zu antworten, dass Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 und Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen sind, dass ein Arbeitgeber, der die Kündigung eines Arbeitsvertrags unter Verstoß gegen die erstgenannte Bestimmung vorgenommen hat, ohne der zuständigen Behörde die beabsichtigte Massenentlassung, in deren Rahmen diese Kündigung erfolgt, anzugeben, die fehlende Anzeige nicht in der Weise nachholen kann, dass damit die Kündigung 30 Tage nach der Nachholung wirksam würde.

..."

Das heißt nicht anderes, als dass eine fehlende Massenentlassungsanzeige nicht nachgeholt werden kann. Dieser Mangel ist nicht heilbar, so dass eine Kündigung nicht wirksam werden kann.

In der parallel entschiedenen Rechtssache "Sewel" hat der EuGH dies so auch für eine fehlerhafte Massenentlassungsanzeige entschieden.

Am Ende bleibt also alles beim Alten: Eine fehlende oder fehlerhafte Massenentlassungsanzeige führt zur Unwirksamkeit der Kündigung. Eine Änderung könnte nur der Gesetzgeber herbeiführen, indem er ausdrücklich bestimmt, dass die Wirksamkeit der Kündigung von einer fehlenden oder fehlerhaften Massenentlassungsanzeige nicht berührt wird. Dies steht aber nicht in Aussicht, zumal dann auch die Frage wäre, ob eine solche Regelung angesichts der MERL europarechtskonform wäre.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zdunowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de