

Liebe Leserinnen und Leser,

die Urteile des BAG zu den Auswirkungen von Fehlern in der Massenentlassungsanzeige folgen dem EuGH. Außerdem hat das BAG eine wichtige Entscheidung zur Wirksamkeit von Freistellungsklauseln getroffen.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

## 1 Kündigungen sind wegen Fehlern im Anzeigeverfahren unwirksam (Massenentlassungsanzeige)

BAG, Urteile vom 01.04.2026 (6 AZR 152 und 157/22), Pressemitteilung 17/26  
(im Anschluss an PA 01/2026)

Nun hat das Bundesarbeitsgericht auf die beiden Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 30.10.2025 reagiert und die beiden anhängigen Verfahren, die zu den Vorlagebeschlüssen geführt hatten, entschieden. In der Pressemitteilung heißt es:

*"Kündigungen, die ohne Erstattung einer erforderlichen Massenentlassungsanzeige ausgesprochen werden, sind unwirksam. Gleiches gilt, wenn eine Massenentlassungsanzeige vor Abschluss des Konsultationsverfahrens mit dem Betriebsrat erstattet wird.*

*Die Parteien streiten in zwei Verfahren über die Wirksamkeit von Kündigungen im Rahmen von Massenentlassungen. Während in dem Verfahren – 6 AZR 157/22 – keine Anzeige erstattet worden ist, erfolgte in dem*

*Verfahren – 6 AZR 152/22 – die Anzeige vor Abschluss des Konsultationsverfahrens mit dem Betriebsrat.*

*In dem Verfahren – 6 AZR 157/22 – hat das Landesarbeitsgericht die Unwirksamkeit der Kündigung festgestellt. Im Verfahren – 6 AZR 152/22 – hat das Landesarbeitsgericht die Kündigungsschutzklage abgewiesen.*

*Auf die Anfrage des Sechsten Senats im Verfahren – 6 AZR 157/22 – an den Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG hat der Zweite Senat nach Vorlage an den Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH, Urteil vom 30. Oktober 2025 – C-134/24 – [Tomann]) mit Beschluss vom 19. März 2026 (- 2 AS 22/23 -) geantwortet. Auf die weitere Vorlage des Sechsten Senats an den EuGH vom*

*23. Mai 2024 im Verfahren – 6 AZR 152/22 – hat dieser mit Urteil vom 30. Oktober 2025 (- C-402/24 – [Sewell]) geantwortet.*

*Unter Berücksichtigung der Entscheidungen des EuGH hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts die Revision des Beklagten im Verfahren – 6 AZR 157/22 – zurückgewiesen und der Revision der Klägerin im Verfahren – 6 AZR 152/22 – stattgegeben. Die Kündigungen sind wegen der Fehler im Anzeigeverfahren unwirksam. Diese Rechtsfolge ergibt sich in unionsrechtskonformer Auslegung des § 18 Abs. 1 KSchG, durch den Art. 4 der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (MERL) in nationales Recht umgesetzt wird."*

## 2 Allgemeine Freistellungsklausel im Arbeitsvertrag stellt unangemessene Benachteiligung dar

BAG, Urteil vom 25.03.2026 (5 AZR 108/25), Pressemitteilung 14/26

Eine wichtige Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts: Die üblichen Klauseln in Arbeitsverträgen, die es dem Arbeitgeber erlauben, den Arbeitnehmer für die Dauer der Kündigungsfrist unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen, stellen eine unangemessene Benachteiligung dar und sind unwirksam. In der Pressemitteilung wird ausgeführt:

*"Eine Allgemeine Geschäftsbedingung, nach der der Arbeitgeber berechtigt ist, den Arbeitnehmer im gekündigten Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeitsleistung freizustellen, ist unwirksam, weil sie den Arbeitnehmer unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB\* benachteiligt.*

*Der Kläger war seit Januar 2022 als Gebietsleiter im Vertriebsaußendienst bei der Beklagten tätig. Diese stellte ihm einen auch privat nutzbaren Dienstwagen zur Verfügung. Die Nutzung konnte widerrufen werden, wenn der Kläger von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt wird. § 20 des formularmäßigen Arbeitsvertrags der Parteien sieht vor, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, den Arbeitnehmer „bei oder nach Ausspruch einer Kündigung – gleich von welcher Seite“ unter Fortzahlung seiner Vergütung von der Arbeit freizustellen. Nachdem der Kläger sein Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 30. November 2024 gekündigt hatte, stellte die Beklagte ihn bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von seiner Arbeitspflicht frei und forderte ihn zur Rückgabe des Dienstwagens auf. Dem kam der Kläger nach.*

*Mit seiner Klage hat der Kläger zuletzt noch Nutzungsausfallentschädigung für August bis November 2024 iHv. monatlich 510,00 Euro brutto verlangt. Er hat ua. geltend gemacht, seine Freistellung sei zu Unrecht erfolgt. Die arbeitsvertragliche Klausel hierzu sei unwirksam. Das Arbeitsgericht hat die Klage insoweit abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil abgeändert und die Beklagte zur Zahlung verurteilt.*

*Die Revision der Beklagten hatte vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Zwar hat das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen, die Beklagte habe den Kläger nicht auf der Grundlage der Freistellungsklausel in seinem Formulararbeitsvertrag von der Arbeitsleistung freistellen können. Die nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB\* einer Inhaltskontrolle unterliegende Allgemeine Geschäftsbedingung ist nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam, weil sie den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt. Das – grundrechtlich geschützte – Interesse eines Arbeitnehmers an einer Beschäftigung bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses überwiegt das Interesse eines Arbeitgebers, den Arbeitnehmer*

*im gekündigten Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von seiner Pflicht zur Arbeitsleistung freizustellen. Die Klausel schneidet dem Arbeitnehmer die Möglichkeit ab, ein im Einzelfall gesteigertes Beschäftigungsinteresse geltend zu machen.*

*Das Berufungsgericht hat aber nicht rechtsfehlerfrei geprüft, ob – ungeachtet der vertraglichen Klausel – die Beklagte deshalb befugt war, den Kläger nach Ausspruch seiner Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freizustellen, weil seiner Beschäftigung im konkreten Fall überwiegende schützenswerte Interessen der Beklagten entgegenstanden. Da das Landesarbeitsgericht keine für diese Prüfung ausreichenden Feststellungen getroffen hat, hat der Senat die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.*

### IMPRESSUM

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