

Bundesarbeitsgericht
Zweiter Senat

Beschluss vom 19. März 2026
- 2 AS 22/23 -
ECLI:DE:BAG:2026:190326.B.2AS22.23.0

Bundesarbeitsgericht

Beschluss vom 14. Dezember 2023
- 6 AZR 157/22 (B) -

Entscheidungsstichworte:

Massenentlassung - Anzeigeverfahren

BUNDESARBEITSGERICHT



2 AS 22/23
6 AZR 157/22 (B)
Bundesarbeitsgericht

BESCHLUSS

In Sachen

Beklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 19. März 2026 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Klose, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Schlünder und Dr. Weingarth sowie die ehrenamtlichen Richter Schierle und Wolf beschlossen:

Der Zweite Senat hält an seiner Auffassung fest, wonach das Fehlen einer wirksamen Massenentlassungsanzeige iSv. § 17 Abs. 1, Abs. 3 KSchG vor Ausspruch der Kündigung zu deren Unwirksamkeit führt.

Gründe

I. Der Sechste Senat hat mit Beschluss vom 14. Dezember 2023 (- 6 AZR 157/22 (B) - BAGE 182, 284) nach § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG angefragt, ob der Zweite Senat an seiner seit dem Urteil vom 22. November 2012 (- 2 AZR 371/11 - Rn. 31 ff., BAGE 144, 47) vertretenen Rechtsauffassung festhält, dass eine Kündigung als Rechtsgeschäft gegen ein gesetzliches Verbot iSd. § 134 BGB verstößt und die Kündigung deshalb unwirksam ist, wenn bei ihrer Erklärung keine wirksame Anzeige nach § 17 Abs. 1, Abs. 3 KSchG vorliegt. 1

Mit Beschluss vom 1. Februar 2024 (- 2 AS 22/23 (A) -) hat der Zweite Senat in diesem Anfrageverfahren dem Gerichtshof der Europäischen Union gemäß Art. 267 AEUV Fragen zur Auslegung der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (im Folgenden MERL) vorgelegt, um die Anfrage des Sechsten Senats vom 14. Dezember 2023 abschließend beantworten zu können. Insbesondere wollte der Zweite Senat wissen, ob eine Kündigung das Arbeitsverhältnis erst nach Ablauf der Entlassungssperre des Art. 4 Abs. 1 der MERL (sog. Sperrfrist) beenden kann und ob der Arbeitgeber eine fehlende (ordnungsgemäße) Massenentlassungsanzeige nach Erklärung der Kündigung mit der Folge nachholen kann, dass das Arbeitsverhältnis durch diese Kündigung beendet wird. 2

Mit Beschluss vom 23. Mai 2024 (- 6 AZR 152/22 (A) - BAGE 183, 254) hat der Sechste Senat seinerseits in einem weiteren Verfahren mit Bezug zum Recht der Massenentlassung den Gerichtshof um Vorabentscheidung zu Auslegungsfragen die MERL betreffend ersucht. Der Sechste Senat wollte ua. wissen, 3

in welchem Verhältnis Art. 4 Abs. 1 der MERL und Art. 6 der MERL zueinanderstehen, wenn man davon ausgeht, dass ersterer keine Sanktion im Sinne des letzteren enthält.

Der Gerichtshof hat in beiden Verfahren mit Urteilen vom 30. Oktober 2025 (- C-134/24 - [Tomann] Vorabentscheidungsverfahren Zweiter Senat und - C-402/24 - [Sewel] Vorabentscheidungsverfahren Sechster Senat) die Fragen zur Auslegung der MERL, soweit er sie nicht als unzulässig angesehen hat, beantwortet.

II. Der Zweite Senat hält als Konsequenz aus den beiden vorgenannten Urteilen des Gerichtshofs an seiner Rechtsauffassung für das nationale Recht fest, wonach eine Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht wirksam beenden kann, wenn der Arbeitgeber seiner Pflicht zur vorherigen Erstattung einer Masseneinstellungsanzeige nicht oder nicht ordnungsgemäß nachgekommen ist (vgl. zu den Auswirkungen der Entscheidungen des Gerichtshofs auf das deutsche Recht auch: Bayreuther NZA 2025, 1587, 1589 f.; Braner/Blumhoff ZESAR 2026, 41, 50 f.; Klengel jurisPR-ArbR 3/2026 Anm. 1; Lembke DB 2026, 118, 123 f.; Philippi ZIP 2026, 31 f.; Sagan NJW 2025, 3684, 3686 f.).

1. Schon nach dem Wortlaut von Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 der MERL, dessen nationale Umsetzung sich in § 18 Abs. 1 KSchG findet (EuArbRK/Spelge 5. Aufl. RL 98/59/EG Art. 4 Rn. 1), kann eine Kündigung erst nach dem Ablauf der Sperrfrist wirksam werden (EuGH 30. Oktober 2025 - C-134/24 - [Tomann] Rn. 56 ff.). Da diese Frist ab der wirksamen, dh. ordnungsgemäßen, den Anforderungen des Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 und 4 der MERL genügenden Anzeige der beabsichtigten Masseneinstellung läuft, kann eine Kündigung ohne eine solche Anzeige mangels An- und damit Ablaufens der Sperrfrist das Arbeitsverhältnis nicht beenden (vgl. EuGH 30. Oktober 2025 - C-134/24 - [Tomann] Rn. 58, 61, 77; 30. Oktober 2025 - C-402/24 - [Sewel] Rn. 63, 73). Dem entspricht das mit Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 der MERL verfolgte Ziel, der zuständigen Behörde einen Mindestzeitraum zu garantieren, um diesen gemäß Art. 4 Abs. 2 der MERL zur Suche nach Lösungen für die durch die beabsichtigte Masseneinstellung aufgeworfenen Probleme zu nutzen (EuGH 30. Oktober 2025 - C-134/24 - [Tomann]

Rn. 59 f.; 30. Oktober 2025 - C-402/24 - [Sewel] Rn. 55 ff.). Dieses Ziel wäre gefährdet, wenn die im Massenentlassungskontext erfolgte Kündigung ohne eine solche Anzeige oder vor Ablauf der Sperrfrist wirksam werden könnte (EuGH 30. Oktober 2025 - C-134/24 - [Tomann] Rn. 62; 30. Oktober 2025 - C-402/24 - [Sewel] Rn. 58).

2. Nach Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 der MERL bleiben die im Fall der Einzelkündigung für die Kündigungsfrist geltenden Bestimmungen unberührt, dh. Sperrfrist und Kündigungsfrist laufen nebeneinander. Daraus folgt, dass sich Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 der MERL auf den Fall bereits ausgesprochener Kündigungen beziehen muss. Daher ist es mit den Vorgaben der MERL vereinbar, wenn die Kündigung während des Anzeigeverfahrens und des Laufs der Sperrfrist erklärt wird, sofern sie nach der ordnungsgemäßen Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung bei der zuständigen Behörde erfolgt (*EuGH 30. Oktober 2025 - C-134/24 - [Tomann] Rn. 79 f. unter Verweis auf EuGH 27. Januar 2005 - C-188/03 - [Junk] Rn. 53; vgl. auch BAG 13. Februar 2020 - 6 AZR 146/19 - Rn. 72, BAGE 169, 362).*

3. Wegen der von der MERL vorgegebenen Abfolge der Verfahren und damit der Pflichten des Arbeitgebers, zum einen die Arbeitnehmervertreter zu konsultieren, und zum anderen, die beabsichtigte Massenentlassung bei der zuständigen Behörde anzuzeigen (*dazu EuGH 30. Oktober 2025 - C-134/24 - [Tomann] Rn. 74 f.; 30. Oktober 2025 - C-402/24 - [Sewel] Rn. 52 f.*), ist es unzulässig, die Wirkungen einer vor der ordnungsgemäßen Anzeige erklärten Kündigung solange auszusetzen, bis die Anzeige nachgeholt ist oder deren Mängel behoben sind (*EuGH 30. Oktober 2025 - C-134/24 - [Tomann] Rn. 82 f.*). Diese vorübergehende Aussetzung würde die Wirksamkeit der in der MERL vorgesehenen Verfahrenspflichten gefährden und deren Ziel beeinträchtigen, das darin besteht, sicherzustellen, dass den beabsichtigten Massenentlassungen eine Konsultation der Arbeitnehmervertreter und ihre Anzeige bei der zuständigen Behörde vorausgehen (*vgl. EuGH 30. Oktober 2025 - C-134/24 - [Tomann] Rn. 83*). Deshalb kann ein Arbeitgeber, der die Kündigung eines Arbeitsverhält-

nisses vorgenommen hat, ohne der zuständigen Behörde die beabsichtigte Massenentlassung, in deren Rahmen diese Kündigung erfolgt, anzuzeigen, die fehlende Anzeige auch nicht in der Weise nachholen, dass damit die Kündigung 30 Tage nach der Nachholung wirksam würde (*vgl. EuGH 30. Oktober 2025 - C-134/24 - [Tomann] Rn. 84*).

4. Da bereits Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 der MERL unionsrechtlich die Rechtsfolge für die Nichteinhaltung der Pflicht des Arbeitgebers, die beabsichtigte Massenentlassung entsprechend den Vorgaben von Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 und 4 der MERL und damit ordnungsgemäß anzuzeigen, enthält (*EuGH 30. Oktober 2025 - C-402/24 - [Sewel] Rn. 79*), bedarf es hierzu keines Rückgriffs auf eine andere Bestimmung, namentlich nicht auf Art. 6 der MERL. Dieser verfolgt einen anderen Zweck. Er soll sicherstellen, dass die in der MERL vorgesehenen Verfahrenspflichten, insbesondere die Anzeigepflicht nach Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der MERL, eingehalten werden. Wie das geschieht, obliegt den Mitgliedstaaten, wobei deren Maßnahmen - in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bisher als Sanktionen bezeichnet - wirksam, effizient und verhältnismäßig sein müssen (*EuGH 30. Oktober 2025 - C-402/24 - [Sewel] Rn. 75 ff., 80; BAG 14. Dezember 2023 - 6 AZR 157/22 (B) - Rn. 9, BAGE 182, 284*). Für die Frage, welche Folge eine unterbliebene oder nicht ordnungsgemäße Massenentlassungsanzeige für die gleichwohl erklärte Kündigung hat, ist die Festlegung einer Sanktion iSd. Art. 6 der MERL hingegen irrelevant. Die Rechtsfolge ergibt sich im Unionsrecht vielmehr aus Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 der MERL - die Kündigung vermag das Arbeitsverhältnis nicht wirksam zu beenden.

III. Da es aus Sicht des Zweiten Senats für die Beantwortung der Frage nach der wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Kündigung im Massenentlassungskontext, der keine oder keine ordnungsgemäße Anzeige bei der zuständigen Behörde vorausgegangen ist, nicht erheblich ist, bedarf es im Rahmen des Verfahrens nach § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG keiner Entscheidung, ob die vom Gerichtshof dem Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 der MERL für diesen Fall entnommene Konsequenz im nationalen Recht aus einer unionsrechtskonformen

Auslegung des § 18 Abs. 1 KSchG oder aus einem Verständnis des § 17 Abs. 1, Abs. 3 KSchG als Verbotsgesetz iSd. § 134 BGB folgt.

Klose

Schlünder

Weingarth

K. Schierle

Wolf