



LTMK Blog | Beitrag vom 13.04.2026

Kündigungen vor Abschluss des Konsultationsverfahrens mit dem Betriebsrat sind unwirksam – Urteil des BAG

Mit Urteil vom 01.04.2026, Az.: 6 AZR 157/22 u.a., hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) entschieden, dass Kündigungen nicht nur dann unwirksam sind, wenn sie ohne die erforderliche Massenentlassungsanzeige ausgesprochen werden, sondern auch, wenn die Anzeige vor Abschluss des Konsultationsverfahrens mit dem Betriebsrat erstattet wurde. Die Pressemitteilung des BAG ist abrufbar unter folgendem [Link](#).

Sachverhalt

Gegenstand der Entscheidung sind zwei Konstellationen im Kontext von Massenentlassungen. In dem Verfahren 6 AZR 157/22 wurde keine Massenentlassungsanzeige erstattet, in dem Verfahren 6 AZR 152/22 erfolgte die Anzeige bereits vor Abschluss des Konsultationsverfahrens mit dem Betriebsrat.

Die Vorinstanzen kamen zu unterschiedlichen Ergebnissen. In der Sache 6 AZR 157/22 stellte das zuständige Landesarbeitsgericht Hamburg (Urteil vom 03.02.2022 – 3 Sa 16/21) die Unwirksamkeit der Kündigung fest. In dem Verfahren 6 AZR 152/22 wies das Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Urteil vom 28.10.2021 – 5 Sa 47/21) die Kündigungsschutzklage ab. Der Sechste Senat wies die Revision des Beklagten im ersten Verfahren zurück und gab der Revision der Klägerin im zweiten Verfahren statt.

Der Zweite Senat antwortete auf eine Anfrage nach einer EuGH-Vorabentscheidung mit Beschluss vom 19.03.2026 (2 AS 22/23), nachdem der EuGH am 30.10.2025 in C-134/24 entschieden hatte. Zudem erging am selben Tag das EuGH-Urteil C-402/24 auf eine weitere Vorlage des Sechsten Senats vom 23.05.2024. In der Sache hatte der Zweite Senat in seiner Vorlage die Entlassungssperre des § 18 KSchG als „Mindestkündigungsfrist“ verstanden und eine Nachholung der Anzeige als hinreichende Reaktion auf Anzeigefehler erörtert.

Urteil des BAG

Der Sechste Senat stellt nun klar: Kündigungen sind unwirksam, wenn sie ohne Erstattung einer erforderlichen Massenentlassungsanzeige ausgesprochen werden. Gleiches gilt, wenn die Anzeige vor Abschluss des Konsultationsverfahrens mit dem Betriebsrat erstattet wird.

Diese Rechtsfolgen leitet das BAG aus einer unionsrechtskonformen Auslegung des [§ 18 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz \(KSchG\)](#) ab, durch den Art. 4 der Richtlinie 98/59/EG (MERL) in nationales Recht umgesetzt wird. Damit folgt der Senat den Leitlinien der EuGH-Entscheidungen vom 30.10.2025 (C-134/24; C-402/24) und der daraufhin ergangenen Antwort des Zweiten Senats (2 AS 22/23) im Grundsatz, ordnet die Sanktion aber – unionsrechtskonform – im deutschen Kündigungsrecht an.

Bereits im Vorfeld hatte der Sechste Senat im Vorlegungsbeschluss vom 14.12.2023 hervorgehoben, dass [§ 17 Abs. 2 KSchG](#) als Verbotsgesetz i.S.v. [§ 134 Bürgerliches Gesetzbuch \(BGB\)](#) zu verstehen ist und Fehler im Konsultationsverfahren zur Nichtigkeit der Kündigung führen, während er eine Sanktionsdifferenzierung für Fehler im Anzeigeverfahren erwog. Parallel hatte der Zweite Senat in seiner EuGH-Vorlage (2 AS 22/23 (A)) die Entlassungssperre als ausreichend erachtet und die Möglichkeit betont, eine unterbliebene Anzeige nachzuholen. Zugleich stellte er klar, dass Konsultationsfehler nicht „heilbar“ sind und zur Nichtigkeit führen.

Systematisch knüpft die Entscheidung an die bisherige Linie an, nach der Verstöße gegen das Konsultationsverfahren individualschützend durchschlagen und die Nichtigkeit der Kündigung nach § 134 BGB begründen. Für Fehler im Anzeigeverfahren bestätigt der Sechste Senat nunmehr die Unwirksamkeit der Kündigung, wenn entweder gar keine Anzeige erstattet wurde oder die Anzeige vor Abschluss der Konsultationen erfolgt ist. Die unionsrechtliche Grundlage liegt in der effektiven, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktionierungspflicht der Mitgliedstaaten. § 18 Abs. 1 KSchG wird dementsprechend unionsrechtskonform verstanden, ohne den arbeitsmarktpolitischen Zweck der Entlassungssperre zu verfehlen.

Folgen für die Praxis

Das Urteil des BAG bringt Klarheit für die Rechtsfolgen im Zusammenhang mit einem Konsultationsverfahren und Handlungsbedarf auf Seiten der Arbeitgeber. Diese müssen das Konsultationsverfahren nach § 17 Abs. 2 KSchG vollständig, dokumentiert

und ergebnisoffen abschließen, bevor die Massenentlassungsanzeige erstattet wird. Eine vorgezogene Anzeige trägt die nachfolgenden Kündigungen nicht und führt zur Unwirksamkeit. Diese strikte Reihenfolge (erst Konsultation, dann Anzeige, dann Kündigung) ist zwingend einzuhalten. Ohne wirksame Massenentlassungsanzeige sind Kündigungen unwirksam. Eine unterbliebene Anzeige ist sanktionsschwer und kann nicht durch die bloße Fortsetzung des Verwaltungsverfahrens kompensiert werden. Konsultationsfehler bleiben „nicht heilbar“.

Die Entscheidung des BAG schärft damit insgesamt die Sanktionsarchitektur im Massenentlassungsrecht.

Sie haben Fragen zum Thema kollektives Arbeitsrecht? Schreiben oder sprechen Sie uns gerne an!

Ihr Ansprechpartner:



Dr. Baran Kizil, LL.M.

Rechtsanwalt | Partner

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fachanwalt für IT-Recht

kizil@lrmk.de