



RECHT & STEUERN

LTMK Blog | Beitrag vom 29.06.2026

## Falsche Zahl in der Massenentlassungsanzeige – und die Kündigung gilt trotzdem; zur Fehlertoleranz im Anzeigeverfahren – Urteil des BAG vom 25.06.2026

***Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 25. Juni 2026 (Az.: 6 AZR 7/26) nun klargestellt, dass nicht jeder Fehler in einer Massenentlassungsanzeige automatisch zur Unwirksamkeit der betroffenen Kündigungen führt. Entscheidend ist vielmehr, ob der Fehler dem Zweck des Anzeigeverfahrens entgegensteht. Die Angabe einer geringfügig zu hohen Anzahl von zu entlassenden Arbeitnehmern stellt einen solchen unschädlichen Fehler dar. Das Urteil schafft mehr Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Insolvenzverwalter, ohne den Schutzgedanken des Verfahrens aufzugeben. Die Presseerklärung ist abrufbar unter folgendem [Link](#).***

### Zum Sachverhalt

Der Kläger war als Maschineneinrichter und Bediener bei einem Schlüsselhersteller und Maschinenbauer beschäftigt. Das Unternehmen wurde im November 2024 insolvent; der Beklagte wurde zum Insolvenzverwalter bestellt. Er unterrichtete den bei der Schuldnerin gebildeten Betriebsrat über die von ihm beabsichtigte Betriebsschließung und die Entlassung aller verbliebenen Arbeitnehmer. Der Interessenausgleich wurde am 25. Februar 2025 abgeschlossen.

Im Anschluss an den Abschluss des Interessenausgleichs erstattete der Insolvenzverwalter gegenüber der zuständigen Agentur für Arbeit Massenentlassungsanzeige gemäß [§ 17 Kündigungsschutzgesetz \(KSchG\)](#). In der Anzeige gab er an, er beabsichtige die Entlassung von 34 Arbeitnehmern. Nach Eingang der Anzeige bei der Agentur für Arbeit wurde dem Kläger mit Schreiben vom 26. Februar 2025 zum 31. Mai 2025 gekündigt. Tatsächlich wurden jedoch lediglich 31 oder 32 Kündigungen ausgesprochen – also zwei bis drei weniger als in der Anzeige angekündigt.

Der Kläger machte mit seiner Kündigungsschutzklage geltend, die Kündigung sei wegen widersprüchlicher beziehungsweise fehlerhafter Angaben gegenüber dem Betriebsrat und der Agentur für Arbeit über die Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer unwirksam. Das Arbeitsgericht Hagen gab der Klage mit Urteil vom 23. Juli 2025 (Az.: 2 Ca 434/25) statt. Das Landesarbeitsgericht Hamm wies die Klage mit Urteil vom 6.

November 2025 (Az.: 15 SLa 634/25) hingegen ab. Die hiergegen eingelegte Revision des Klägers blieb vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg.

### **Entscheidung des BAG**

Das BAG stellt zunächst den rechtlichen Maßstab klar, nach dem die Wirksamkeit einer Massenentlassungsanzeige zu beurteilen ist. Das vor einer Massenentlassung durchzuführende Anzeigeverfahren soll es der zuständigen Agentur für Arbeit ermöglichen, innerhalb einer Frist von 30 Tagen nach Eingang der Anzeige nach Lösungen für die Probleme zu suchen, die die beabsichtigten Entlassungen aufwerfen. Unterlaufen dem Arbeitgeber bei der Anzeige Fehler, die dieser Lösungssuche und damit dem Zweck des Anzeigeverfahrens nicht entgegenstehen, genügt die Anzeige dem Ziel des Anzeigeverfahrens und damit den Vorgaben der europäischen Massenentlassungsrichtlinie (MERL) noch. In diesem Fall läuft die Sperrfrist des § 18 KSchG mit Eingang der Anzeige bei der Agentur für Arbeit an und das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Kündigungsfrist.

Ausgehend von diesem Maßstab bewertet das BAG die im konkreten Fall angegebene, geringfügig zu hohe Anzahl von zu entlassenden Arbeitnehmern als unschädlichen Fehler. Die Angabe einer geringfügig zu hohen Anzahl von Arbeitnehmern, denen im Rahmen der Massenentlassung gekündigt werden soll, beeinträchtigt die Arbeitsverwaltung nicht in ihrer Aufgabe, die negativen Folgen von Massenentlassungen zu begrenzen, indem sie sich etwa auf die Vermittlung der zu entlassenden Arbeitnehmer einstellt und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen prüft. Im Gegenteil: Die Agentur für Arbeit hat sich auf eine höhere Zahl von Betroffenen eingestellt und hatte damit sogar mehr Vorbereitungszeit, als tatsächlich erforderlich gewesen wäre. In einem solchen Fall gewährleistet die Anzeige nach Auffassung des Sechsten Senats noch ein gesetzmäßiges Handeln der Arbeitsverwaltung. Die Anzeige ist deshalb trotz der objektiv fehlerhaften Angabe noch ordnungsgemäß und damit wirksam.

Das BAG hebt ausdrücklich hervor, dass der Insolvenzverwalter darüber hinaus auch das Konsultationsverfahren nach [§ 17 Abs. 2 KSchG](#) ordnungsgemäß durchgeführt hatte und dieses vor Erstattung der Anzeige beendet war. Beide Verfahrensschritte – das Konsultationsverfahren mit dem Betriebsrat und die Erstattung der Massenentlassungsanzeige – müssen daher in der richtigen Reihenfolge und vollständig durchgeführt werden. Nur wenn beide Voraussetzungen erfüllt sind, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist.

Das BAG grenzt seine Entscheidung ausdrücklich von der Situation ab, in der eine Massenentlassungsanzeige vollständig unterbleibt. Das BAG hatte bereits mit Urteil vom 1. April 2026 (Az.: [6 AZR 152/22](#), [Pressemitteilung Nr. 17/26](#)) klargestellt, dass das vollständige Unterlassen einer Massenentlassungsanzeige zur Unwirksamkeit der Kündigungen führt. Der entscheidende Unterschied liegt also darin, ob eine Anzeige überhaupt erstattet wurde oder ob darin lediglich geringfügige Fehler enthalten sind, die den Verfahrenszweck unberührt lassen. Die Revision des Klägers war damit nicht geeignet, eine Abweichung von dieser Grundsatzrechtsprechung zu begründen.

### **Folgen für die Praxis**

Das Massenentlassungsrecht ist seit Jahren eines der anspruchsvollsten und fehleranfälligsten Gebiete im deutschen Arbeitsrecht. Insbesondere in wirtschaftlich schwierigen Zeiten und im Rahmen von Insolvenzverfahren stehen Arbeitgeber und Insolvenzverwalter vor der Herausforderung, innerhalb kurzer Zeit umfangreiche Entlassungsverfahren fehlerfrei durchzuführen. Ein einziger formaler Fehler in der Massenentlassungsanzeige gegenüber der Agentur für Arbeit konnte nach bisherigem Verständnis zur Unwirksamkeit sämtlicher ausgesprochener Kündigungen führen – mit gravierenden wirtschaftlichen Konsequenzen für alle Beteiligten.

Die Frage, welche Anforderungen an die Massenentlassungsanzeige zu stellen sind und welche Fehler zu welchen Konsequenzen führen, ist in der Praxis von erheblicher Bedeutung. Sie stellt sich insbesondere bei Betriebsschließungen, Restrukturierungsmaßnahmen und Insolvenzverfahren, in denen innerhalb kurzer Fristen eine Vielzahl von Arbeitnehmern entlassen werden muss.

Das Urteil des BAG vom 25. Juni 2026 gibt für die Praxis folgende wesentliche Leitlinien an die Hand:

Erstens genügt nicht jeder Fehler in einer Massenentlassungsanzeige, um die auf ihr beruhenden Kündigungen unwirksam zu machen. Maßgebend ist stets, ob der konkrete Fehler dem Zweck des Anzeigeverfahrens – der Ermöglichung geeigneter Maßnahmen der Arbeitsverwaltung – entgegensteht. Geringfügige Abweichungen zwischen der in der Anzeige genannten und der tatsächlich ausgesprochenen Kündigungszahl, bei denen die Anzeige eine zu hohe Zahl ausweist, sind unschädlich.

Zweitens bleibt die Pflicht zur vollständigen und richtigen Erstattung der Massenentlassungsanzeige unverändert bestehen. Das vollständige Unterlassen der Anzeige führt nach wie vor zur Unwirksamkeit der Kündigungen. Arbeitgeber und Insolvenz-

verwalter sollten daher mit größter Sorgfalt vorgehen und vor Ausspruch der Kündigungen rechtlichen Rat einholen. Drittens muss das Konsultationsverfahren mit dem Betriebsrat nach § 17 Abs. 2 KSchG zwingend vor Erstattung der Anzeige vollständig abgeschlossen sein. Die Reihenfolge der Verfahrensschritte ist einzuhalten; eine nachträgliche Heilung ist nicht möglich.

Für von einer Massenentlassung betroffene Arbeitnehmer bedeutet das Urteil, dass formale Fehler in einer Massenentlassungsanzeige allein keine tragfähige Grundlage für eine Kündigungsschutzklage darstellen, wenn diese Fehler keine nachteiligen praktischen Auswirkungen auf die Arbeit der Agentur für Arbeit hatten. Es kommt stets auf die konkrete Wirkung des Fehlers im Einzelfall an. Die dreiwöchige Klagefrist gemäß § 4 KSchG ist in jedem Fall einzuhalten.

**Sie haben Fragen zum Thema 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@ltmk.de](mailto:kizil@ltmk.de)