

Massenentlassung: Kann ein Formfehler deines Arbeitgebers deine Kündigung kippen?

Warum bei großen Entlassungswellen oft die Anzeige bei der Agentur für Arbeit über die Wirksamkeit deiner Kündigung entscheidet

Wenn ein Betrieb auf einen Schlag viele Beschäftigte entlässt, ist das rechtlich kein normaler Vorgang, sondern eine sogenannte Massenentlassung mit besonderen Pflichten für den Arbeitgeber.

Bevor er kündigen darf, muss er die Agentur für Arbeit informieren und den Betriebsrat ordnungsgemäß beteiligen. Hält er diese Schritte nicht ein, riskiert er die Unwirksamkeit der Kündigungen.

Dieses Freebie zeigt dir, welche Gesetze gelten, woran du eine fehlerhafte Massenentlassung erkennst und welche Schritte du in den ersten Tagen unbedingt gehen solltest.

Die wichtigsten Gesetze, einfach erklärt

§ 17 KSchG

Ab bestimmten Schwellenwerten muss der Arbeitgeber die Massenentlassung vor den Kündigungen bei der Agentur für Arbeit anzeigen und den Betriebsrat über die geplanten Entlassungen unterrichten und mit ihm beraten.

§ 18 KSchG

Nach der Anzeige greift eine Sperrfrist, in der Entlassungen grundsätzlich erst nach Ablauf wirksam werden; sie soll der Agentur Zeit für Vermittlung und Beratung geben.

§ 4 KSchG

Gegen eine Kündigung musst du innerhalb von drei Wochen nach Zugang Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erheben, sonst gilt die Kündigung in der Regel als wirksam.

§ 1 KSchG

Eine Kündigung muss sozial gerechtfertigt sein; bei betriebsbedingten Kündigungen ist außerdem eine korrekte Sozialauswahl erforderlich.

BAG, 25.06.2026, 6 AZR 7/26

Nicht jeder Fehler in der Anzeige macht die Kündigung unwirksam. Entscheidend ist, ob der Fehler die Arbeit der Agentur für Arbeit beeinträchtigen kann.

Sofortmaßnahmen zum Abhaken

- ☐ Bewahre dein Kündigungsschreiben auf und notiere genau das Datum, an dem es bei dir angekommen ist.
- ☐ Berechne sofort deine Drei-Wochen-Frist ab dem Zugang der Kündigung, denn danach wird es sehr schwer.
- ☐ Frage im Betrieb oder beim Betriebsrat nach, wie viele Kolleginnen und Kollegen gleichzeitig oder im selben Zeitraum gekündigt wurden.
- ☐ Erkundige dich, ob der Betriebsrat zu den Entlassungen angehört und beraten wurde.
- ☐ Versuche herauszufinden, ob überhaupt eine Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit erstattet wurde.
- ☐ Melde dich frühzeitig arbeitsuchend bei der Agentur für Arbeit, um Nachteile beim Arbeitslosengeld zu vermeiden.
- ☐ Hole dir rechtlichen Rat, bevor du irgendeinen Aufhebungsvertrag oder Abfindungsangebot unterschreibst.

Diese Fragen solltest du dir stellen

- 1 Wie viele Beschäftigte wurden in deinem Betrieb innerhalb von dreißig Tagen entlassen?
- 2 Wie viele Mitarbeiter hat dein Betrieb insgesamt?
- 3 Wurde der Betriebsrat vor den Kündigungen informiert und einbezogen?
- 4 Gibt es Hinweise darauf, dass eine Anzeige bei der Agentur für Arbeit erstattet wurde?
- 5 Wann genau ist deine Kündigung bei dir eingegangen?
- 6 Wurde eine nachvollziehbare Sozialauswahl getroffen oder wirkt die Auswahl willkürlich?
- 7 Hast du ein Aufhebungs- oder Abfindungsangebot erhalten?

Typische Fehler von Arbeitgebern

- ✗ Der Arbeitgeber erstattet gar keine Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit.
- ✗ Die Anzeige ist unvollständig oder enthält falsche Angaben, etwa zur Zahl der Entlassungen.
- ✗ Der Betriebsrat wird nicht oder nicht rechtzeitig angehört und beraten.
- ✗ Es wird gekündigt, bevor das Verfahren überhaupt abgeschlossen ist.
- ✗ Die Sperrfrist wird missachtet und Entlassungen sollen sofort wirken.
- ✗ Die Sozialauswahl wird nicht sauber oder gar nicht durchgeführt.

Schritt für Schritt

- 1 Lass deine Kündigung von einer Fachanwältin oder einem Fachanwalt für Arbeitsrecht prüfen, am besten sofort nach Erhalt.
- 2 Erhebe innerhalb der Drei-Wochen-Frist Kündigungsschutzklage, wenn auch nur ein Verdacht auf einen Verfahrensfehler besteht.
- 3 Lass gezielt prüfen, ob die Massenentlassungsanzeige korrekt und vollständig war.
- 4 Sichere Beweise wie Aushänge, E-Mails oder Aussagen von Kolleginnen und Kollegen über den Ablauf.
- 5 Sprich mit dem Betriebsrat über das genaue Beteiligungsverfahren und dokumentiere die Antworten.
- 6 Wäge mit fachlicher Beratung ab, ob du auf Weiterbeschäftigung oder auf eine Abfindung hinarbeitest.

Wichtig zum Schluss

Gerade bei Massenentlassungen hängt die Wirksamkeit der Kündigung oft an formalen Schritten wie der korrekten Anzeige bei der Agentur für Arbeit und der ordnungsgemäßen Beteiligung des Betriebsrats. Ein schwerer Fehler kann selbst eine scheinbar gut begründete Kündigung kippen. Kleine Ungenauigkeiten reichen dafür seit Juni 2026 nicht mehr. Viele Betroffene haben deutlich bessere Chancen, als sie zunächst glauben.



DEIN ANSPRECHPARTNER

Dr. Baran Kizil

Fachanwalt für Arbeitsrecht · Partner bei LTMK Recht & Steuern, Köln

Du hast eine Kündigung bekommen, wirst unter Druck gesetzt oder weißt nicht, welche Frist gerade läuft? Schick mir deine Unterlagen. Ich sage dir ehrlich, welche Chancen du hast und was jetzt zu tun ist.

Telefon 0221 955 88 50

E-Mail kizil@ltmk.de

Online ltmk.de/arbeitsrecht-fuer-arbeitnehmer



Scannen und
Termin anfragen

Rechtlicher Hinweis: Dieses Freebie dient der allgemeinen Information und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall.
Rechtsstand Oktober 2026, ohne Gewähr. Arbeitsrecht kompakt, Folge 63, Stichwort MASSENENTLASSUNG.