

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe stelle ich Ihnen zwei neue interessante Entscheidungen des Bundesarbeitsgericht zur Wirksamkeit von Kündigungen vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zdurowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Schwerbehindertenvertretung hat eine Woche bzw. drei Tage Stellungnahmefrist zu einer beabsichtigten Kündigung

BAG, Urteil vom 29.01.2026 (2 AZR 128/25), bereitgestellt am 05.06.2026

Das Gesetz bestimmt in § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX, dass eine ohne Anhörung der Schwerbehindertenvertretung ausgesprochene Kündigung eines schwerbehinderten Menschen unwirksam ist. Sonstige formelle Regelungen zu der Anhörung enthält die Vorschrift nicht, insbesondere nicht dazu, wieviel Zeit die Schwerbehindertenvertretung im Falle einer Beteiligung für eine Stellungnahme hat. Das Bundesarbeitsgericht spricht insoweit von einer planwidrigen Regelungslücke des Gesetzes. Das Gericht hat eine Probezeitkündigung eines Beschäftigten im öffentlichen Dienst für unwirksam erklärt, weil zwischen der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und dem Ausspruch der Kündigung nur zwei Tage lagen. Das BAG führt in der Entscheidung aus:

"... aa) Nach der Rechtsprechung des Senats ist die planwidrige Regelungslücke des § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX hinsichtlich der Stellungnahmefristen durch eine analoge Anwendung von § 102 Abs. 2 BetrVG zu schließen mit der Folge, dass die Schwerbehindertenvertretung etwaige Bedenken gegen eine beabsichtigte ordentliche Kündigung spätestens innerhalb einer Woche und solche gegen eine beabsichtigte außer-

ordentliche Kündigung unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Tagen mitzuteilen hat (BAG 13. Dezember 2018 – 2 AZR 378/18 – Rn. 23, BAGE 164, 360). ...

bb) Die von der Beklagten vorgebrachten Gesichtspunkte geben dem Senat keine Veranlassung, diese Rechtsprechung zu ändern. Das Gesetz enthält hinsichtlich der Stellungnahmefristen seit Einführung der Unwirksamkeitsfolge des § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX eine planwidrige Regelungslücke (vgl. Bayreuther NZA 2017, 87, 90; Isenhardt in Schlegel/Voelzke jurisPK-SGB IX Stand 23. Dezember 2025 § 178 Rn. 35; Neumann/Pahlen/Winkler/Greiner/Pahlen 15. Aufl. SGB IX § 178 Rn. 11j). Das wird nicht dadurch in Frage gestellt, dass der Gesetzgeber bis heute keine ergänzende Regelung in das Gesetz aufgenommen hat. Er hat seit Einführung der Unwirksamkeitsfolge mit dem Bundesteilhabegesetz vom 23. Dezember 2016 das SGB IX mehrfach geändert (insbesondere durch das Teilhabestärkungsgesetz vom 2. Juni 2021 [BGBl. I S. 1387] und das Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts vom 6. Juni 2023 [BGBl. 2023 I Nr. 146]) und in Kenntnis der Rechtsprechung des Senats § 178 Abs. 2 SGB IX nicht um eine Fristenregelung ergänzt. Dieser

Umstand spricht dafür, dass der Gesetzgeber angesichts dieser Rechtsprechung keine Veranlassung mehr gesehen hat, die Stellungnahmefristen für die Schwerbehindertenvertretung überhaupt oder im Bereich des öffentlichen Dienstes abweichend zu regeln (vgl. zu einer ähnlichen Konstellation bzgl. des Präventionsverfahrens BAG 3. April 2025 – 2 AZR 178/24 – Rn. 18).

Es ist auch sachgerecht, sich zur Lückenschließung an die Fristen des § 102 Abs. 2 BetrVG anzulehnen, da die Beteiligungsverfahren von Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung ähnlich ausgestaltet sind (vgl. BAG 13. Dezember 2018 – 2 AZR 378/18 – Rn. 23 aE, BAGE 164, 360; zust. Schubert in Knittel Stand 1. Dezember 2025 SGB IX § 178 Rn. 100). ... Schließlich wird auch in den Gesetzesmaterialien ein Bezug zum Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG hergestellt (vgl. BT-Drs. 18/10523 S. 67). ..."

Demnach hat die Schwerbehindertenvertretung die gleiche Zeit wie ein Betriebsrat von einer Woche bei ordentlicher Kündigung und von drei Tagen bei außerordentlicher Kündigung, um zu einer beabsichtigten Kündigung Stellung zu nehmen.

2 Nicht jeder Fehler bei einer Massenentlassungsanzeige führt zu einer Unwirksamkeit der Kündigung

BAG, Urteil vom 25.06.2026 (6 AZR 7/26), Pressemitteilung 26/26

Das Bundesarbeitsgericht hat deutlich gemacht, dass nicht jeder Fehler in einer Massenentlassungsanzeige zwangsläufig die Unwirksamkeit einer Kündigung zur Folge hat, sondern nur dann, wenn der Fehler der Lösungsuche der Arbeitsagentur und damit dem Zweck des Anzeigeverfahrens entgegensteht. Das BAG führt in der Pressemitteilung aus:

"Abhängig von den Umständen des Einzelfalls können Kündigungen trotz Fehlern bei den Angaben in der Massenentlassungsanzeige wirksam sein. Die Parteien streiten darüber, ob das Arbeitsverhältnis durch eine Kündigung des Beklagten vom 26. Februar 2025 zum 31. Mai 2025 beendet worden ist. ... Im Anschluss daran erstattete der Beklagte Massenentlassungsanzeige und kündigte nach deren Eingang bei der Agentur für Arbeit das Arbeitsverhältnis des Klägers. In der Anzeige hatte er angeführt, er beabsichtige 34 Entlassungen, d.h. Kündigungen. Tatsäch-

lich erfolgten 31 oder 32 Kündigungen. Der Kläger hat geltend gemacht, die Kündigung sei wegen widersprüchlicher bzw. fehlerhafter Angaben gegenüber dem Betriebsrat bzw. der Agentur für Arbeit über die Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer unwirksam.

... Das vor einer Massenentlassung durchzuführende Anzeigeverfahren soll es der zuständigen Agentur für Arbeit ermöglichen, innerhalb einer Frist von 30 Tagen nach Lösungen für die Probleme zu suchen, die die beabsichtigten Entlassungen aufwerfen. Unterlaufen dem Arbeitgeber bei der Anzeige Fehler, die dieser Lösungsuche und damit dem Zweck des Anzeigeverfahrens nicht entgegenstehen, genügt die Anzeige dem Ziel des Anzeigeverfahrens und damit den Vorgaben der Massenentlassungsrichtlinie (MERL) noch. Dann läuft die Sperrfrist des § 18 KSchG mit Eingang der Anzeige bei der Agentur für Arbeit an und das Arbeitsverhältnis

endet mit Ablauf der Kündigungsfrist. Die in einer Massenentlassungsanzeige erfolgte 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 zB auf die Vermittlung der zu entlassenden Arbeitnehmer einstellt und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen prüft. In einem solchen Fall gewährleistet die Anzeige noch ein gesetzmäßiges Handeln der Arbeitsverwaltung. Die Anzeige ist deshalb trotz der objektiv fehlerhaften Angabe noch ordnungsgemäß und damit wirksam. ..."

IMPRESSUM

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