



*In dieser Ausgabe:*

- 1. Kleine Fehler bei der Massentlassungsanzeige schaden nicht**
- 2. Vorwirkender Kündigungsschutz vor Zeitabschnitten einer Elternzeit**
- 3. Ohne Vorstellungsgespräch keine Diskriminierung**
- 4. Aktueller Tarifabschluss**

## **1. Kleine Fehler bei der Massentlassungsanzeige schaden nicht**

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden: Eine Kündigung im Rahmen einer Massentlassung bleibt wirksam, auch wenn der Arbeitgeber in der Anzeige an die Arbeitsagentur versehentlich eine etwas zu hohe Zahl von betroffenen Mitarbeitern angibt (Urt. v. 25.06.2026 – 6 AZR 7/26).

Bei einem insolventen Maschinenbauer hatte der Insolvenzverwalter angekündigt, alle verbliebenen Beschäftigten zu entlassen. In der Anzeige an die Arbeitsagentur war von 34 Kündigungen die Rede, tatsächlich wurden aber nur 31 oder 32 ausgesprochen. Ein gekündigter Mitarbeiter hielt deshalb seine Kündigung für unwirksam.

Das BAG sieht das anders. Nach Ansicht der Richter ist der Zweck der Massentlassungsanzeige, der Arbeitsagentur genug Zeit zu geben, um auf die geplanten Entlassungen zu reagieren und Hilfsmaßnahmen einzuleiten. Kleinere Fehler bei der Zahl der betroffenen Arbeitnehmer stören dieses Ziel nicht, solange die Arbeitsagentur ihre Aufgaben trotzdem erfüllen kann. Deshalb bleibt die Anzeige wirksam und die Kündigung gilt.

Das vor einer Massentlassung 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 Lösungssuche und damit dem Zweck des Anzeigeverfahrens nicht entgegenstehen, genügt die Anzeige dem Ziel des Anzeigeverfahrens und damit den Vorgaben der Massentlassungsrichtlinie (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 Massentlassungsanzeige erfolgte Angabe einer geringfügig zu hohen Anzahl von Arbeitnehmern, denen im Rahmen der Massentlassung gekündigt werden soll, beeinträchtigt die Arbeitsverwaltung nicht in ihrer Aufgabe, die negativen Folgen von Massentlassungen zu begrenzen, indem sie sich z.B. 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.

## 2. Vorwirkender Kündigungsschutz vor Zeitabschnitten einer Elternzeit

Wer Elternzeit in mehrere Abschnitte aufteilt, genießt vor jedem Abschnitt besonderen Kündigungsschutz – auch dann, wenn alle Abschnitte mit nur einem Schreiben beantragt werden. Das BAG hat mit Urt. v. 18.06.2026 – 2 AZR 213/25 entschieden, dass eine Kündigung ohne vorherige Zustimmung der zuständigen Behörde in diesem Zeitraum unwirksam ist. Im konkreten Fall hatte ein Arbeitnehmer Elternzeit für vier Zeiträume beantragt, die Arbeitgeberin kündigte jedoch ohne behördliche Zustimmung. Das BAG erklärte die Kündigung für nichtig: Der Schutz nach § 18 Abs. 1 BEEG greift vor jedem Elternzeitabschnitt und soll verhindern, dass das Arbeitsverhältnis kurz vor Beginn der Elternzeit beendet wird.

Der seit dem 01.07.2024 bei der Beklagten beschäftigte Kläger beantragte mit Schreiben vom 23.07.2024 für insgesamt vier im Einzelnen aufgelistete Zeiträume zwischen dem 11.07.2024 und dem 10.07.2027 Elternzeit. Im vom Kläger als „2. Abschnitt“ bezeichneten Zeitraum vom 11.11.2024 bis 10.07.2025 beantragte er zudem eine Teilzeittätigkeit während der Elternzeit. Mit Schreiben vom 01.08.2024 bewilligte die Beklagte die Elternzeit und stimmte der Teilzeittätigkeit zu. Nach Anhörung des Personalrats kündigte die Beklagte – ohne eine Zulässigkeitserklärung durch die zuständige oberste Landesbehörde (§ 18 Abs. 1 Satz 4 BEEG) – das Arbeitsverhältnis des sich zu diesem Zeitpunkt nicht in Elternzeit befindlichen Klägers mit Schreiben vom 09.10.2024 ordentlich zum 31.10.2024, hilfsweise zum nächstmöglichen Termin.

*§ 18 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) lautet auszugsweise:*

*„(1) Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, nicht kündigen. Der Kündigungsschutz nach Satz 1 beginnt*

*1. frühestens acht Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes und ...*

*Während der Elternzeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen. In besonderen Fällen kann ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklärt werden. Die Zulässigkeitserklärung erfolgt durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle. ...“*

Aus dem Wortlaut des § 18 Abs. 1 Satz 1, 2 Nr. 1 BEEG folge, dass der vorwirkende Kündigungsschutz bei jedem dieser Elternzeitverlangen eingreift. Dies entspricht auch dem Gesetzeszweck, den in § 18 Abs. 1 Satz 3 BEEG geregelten Kündigungsschutz während der Elternzeit nicht leerlaufen zu lassen, indem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis bereits kurz vor Beginn der Elternzeit beenden kann. Unerheblich ist nach dem Wortlaut der Norm, ob der Arbeitnehmer jeweils ein Verlangen vor jedem Elternzeitabschnitt anbringt oder – wie im Streitfall – in einem Schreiben Elternzeit für mehrere Zeitabschnitte verlangt.

### 3. Ohne Vorstellungsgespräch keine Diskriminierung

Ein schwerbehinderter Ingenieur verlangte von einem privaten Arbeitgeber eine Entschädigung nach dem AGG, weil er sich wegen seiner Schwerbehinderung und wegen seines Alters benachteiligt fühlte: Er wurde nämlich weder zum Vorstellungsgespräch eingeladen noch eingestellt, obwohl er seine Schwerbehinderung und sein Alter offenlegte. Die Stelle wurde letztlich gar nicht besetzt, und es fanden keine Gespräche statt. Der Arbeitgeber hatte diese Stelle ohne konkreten Besetzungsbedarf lediglich „auf Vorrat“ ausgeschrieben, um einen Bewerberpool anzulegen.

Das Arbeitsgericht Koblenz wies die Klage mit Urt. v. 22.04.2026 – 6 Ca 3408/25 ab: Private Arbeitgeber müssen schwerbehinderte Bewerber nicht zum Gespräch einladen. Wer niemanden einlädt, diskriminiert auch keinen – eine Benachteiligung im Sinne des AGG lag nicht vor. Auch die Nichterfüllung der Schwerbehindertenquote allein begründet keinen Entschädigungsanspruch.

Die Pflicht zur Einladung schwerbehinderter Bewerber zum Vorstellungsgespräch nach § 165 S. 3 SGB IX gilt nur für öffentliche Arbeitgeber. Im vorliegenden Fall wurden alle 24 Bewerber – einschließlich des Klägers – gleichbehandelt, da niemand zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen oder eingestellt wurde. Eine Benachteiligung im Sinne § 3 Abs. 1 AGG liegt nicht vor, da keine ungünstigere Behandlung gegenüber tatsächlichen Vergleichspersonen erfolgte. Die Aufnahme des Klägers in den Bewerberpool stellt keine Benachteiligung dar, denn damit wurde der Kläger gerade nicht ausgesondert. Nach dem Vortrag der Arbeitgeberin wurde er vielmehr als geeigneter Kandidat in den Bewerberpool aufgenommen und sollte bei späteren Vakanzen berücksichtigt werden. Weil der Kläger nicht schlechter behandelt worden sei als die übrigen Bewerber, konnte eine Benachteiligung im Sinne des AGG nicht festgestellt werden. Die Klage blieb daher erfolglos.

### 4. Aktueller Tarifabschluss

Am 22.06.2026 haben sich der AGV Hessen/Rheinland-Pfalz/Saarland e. V. und die NGG auf folgenden Tarifabschluss für die **Fleischwarenindustrie in Hessen** geeinigt:

- Ab dem 01.07.2026 steigen die Entgelte und Ausbildungsvergütungen um 2,3 %.  
Das Eckentgelt (LG 5b) steigt damit um 79,50 € auf 3.538,00 €.
- Ab dem 01.04.2027 steigen die Entgelte und Ausbildungsvergütungen um weitere 2,6 %.  
Das Eckentgelt steigt damit um 92,00 € auf 3.630,00 €.
- Zahlung einer Erholungsbeihilfe von 156,00 € im Juli 2026.
- Laufzeit: 01.04.2026 – 31.03.2028 (24 Monate).

Diesen und weitere Tarifabschlüsse finden Sie auf unserer Homepage im [Mitgliederbereich – Newsroom – Tarifnachrichten](#).