



ENDEMANN.SCHMIDT
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

EuGH verschärft Anforderungen bei Massenentlassungen

EuGH Urteil vom 04.06.2026, C-907/24

Entscheidung

Der Europäische Gerichtshof entschied, dass Kündigungen, die ein Arbeitgeber ausspricht, nachdem sich Arbeitnehmer geweigert haben, einer Verlegung des Arbeitsorts an einen weit entfernten Ort zu folgen, unter den Begriff der Entlassung im Sinne der Massenentlassungsrichtlinie 98/59/EG fallen und bei der Berechnung der Schwellenwerte berücksichtigt werden müssen.

Im konkreten Fall hatte ein Unternehmen seine Produktion an einen gut 600 km entfernten Standort verlagert. Nachdem Arbeitnehmer sich geweigert hatten, an den neuen Arbeitsort zu wechseln, kündigte das Unternehmen ihnen wegen unentschuldigter Fehlers. Der EuGH qualifizierte diese Kündigungen als "indirekte Entlassungen" und stellte klar, dass sie bei der Berechnung der Schwellenwerte für Massenentlassungen mitzuzählen sind.

Bewertung der Entscheidung

Die Entscheidung stellt eine weitere Verschärfung der Anforderungen bei Massenentlassungen dar. Nach Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie sind solche Entlassungen relevant, die ein Arbeitgeber aus Gründen vornimmt, die nicht in der Person des Arbeitnehmers liegen. Verhaltensbedingte Kündigungen sind daher an sich nicht zu berücksichtigen. Obwohl die Kündigung hier wegen eines vertragsbrüchigen Verhaltens der Arbeitnehmer erfolgte, stuft der EuGH sie als Entlassung im Sinne der Richtlinie ein und macht dies daran fest, dass diese letztlich auf der erheblichen Änderung eines wesentlichen Vertragsbestandteils beruht. Der EuGH legt den Begriff der Entlassung damit einmal mehr sehr weit aus.

Umsetzung in der Praxis und Ausblick

Unternehmen dürfen verhaltensbedingte Kündigungen nicht mehr außen vor lassen, sondern müssen sehr genau prüfen, ob diese

nicht bei der Berechnung der Schwellenwerte zu berücksichtigen sind.

Insbesondere bei erheblichen Änderungen von wesentlichen Vertragsbestandteilen wie bei einer Verlagerung von Standorten müssen Unternehmen nun noch vorausschauender agieren und prüfen, welche Arbeitnehmer einer Versetzung voraussichtlich nicht zustimmen werden und dann gekündigt werden müssten.

Aber auch bei weniger einschneidenden Änderungen – z. B. der Schließung einer Abteilung und Versetzung in andere Bereiche am gleichen Standort – ist Vorsicht geboten. Weigern sich Arbeitnehmer, einer solchen Versetzung nachzukommen und sollen daher gekündigt werden, könnte auch dies eine relevante Entlassung darstellen. Hier sollte ganz besonders darauf geachtet werden, dass die Versetzungen individual- und kollektivrechtlich sauber erfolgen, da bei unwirksamen Versetzungen die Gefahr besteht, dass darauf zurückzuführende Beendigungen als vom Arbeitgeber veranlasst im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 2 der Richtlinie gewertet werden.

Unternehmen sollten bei Restrukturierungen auch vor diesem Hintergrund rechtzeitig anwaltliche Beratung in Anspruch nehmen, um die erhöhten Hürden des Massenentlassungsrechts sicher zu überwinden und Rechtsrisiken zu minimieren.

München, den 30.07.2026

Katrin Rupf
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

ENDEMANN.SCHMIDT
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB
Arnulfstraße 56
80335 München
T +49.89.2000568-40
katrin.rupf@es-law.de