Massenentlassung – Gewusst wie

Die häufigsten Fehlerquellen

von Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht Andrea Wernicke, München

I. Einleitung

Anstehende Massenentlassungen sind – bedauerlicherweise – in der heutigen Zeit nicht mehr wegzudenken. Sie stellen eine der häufigsten Maßnahmen dar, um Kosten zu reduzieren, den Fortbestand eines Unternehmens zu sichern bzw. eine Sanierung zu ermöglichen und damit zumindest die verbleibenden Arbeitsplätze zu retten. Eine Massenentlassung kann also durchaus zu der Vermeidung einer Insolvenz beitragen. Im Rahmen eines Insolvenzverfahrens sind sie oft notwendig, um eine übertragende Sanierung zu bewerkstelligen.
Aber auch bei Betriebsveräußerungen will bzw. kann der Erwerber oft nicht sämtliche Arbeitnehmer übernehmen und es müssen – teilweise noch von Veräußererseite – Arbeitnehmer entlassen werden. Dies ist grundsätzlich durch Kündigungen infolge Erwerberkonzept möglich.

Stets sollte jedoch mit Bedacht an die Planung herangegangen werden.

Arbeitgebern mit mehr als 20 beschäftigten Arbeitnehmern ist oftmals nicht bewusst, dass sie möglicherweise vor Ausspruch mehrerer Kündigungen diese gegenüber der Agentur für Arbeit anzuzeigen haben. Schon gar nicht wird damit gerechnet, dass im Falle einer entsprechenden Klageerhebung seitens der Arbeitnehmer die Kündigungen bereits einzig aufgrund unterbliebener Anzeige unwirksam sind.

Die häufigsten Irrtümer und Fehlerquellen auf Arbeitgeberseite werden im Folgenden zusammengefasst dargestellt.

II. Anzeigepflichtige Entlassungen

Die Anzeigepflicht von Entlassungen ist in den § 17 ff. Kündigungsschutzgesetz geregelt.

Beabsichtigt demnach der Arbeitgeber, innerhalb von 30 Kalendertagen ab einer Betriebsgröße von in der Regel mehr als 20 Beschäftigten mehr als 5 Arbeitnehmer zu entlassen, hat er dies vor Übergabe der schriftlichen Kündigungen der Agentur für Arbeit anzuzeigen.
Seit der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 27.01.2005 und der nachfolgenden Änderung der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist unter dem Begriff

„Entlassung" die Kündigungserklärung selbst und nicht die tatsächliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu verstehen.

Unter „Entlassung" fallen ebenfalls Änderungskündigungen oder zweiseitige Aufhebungsverträge, aber auch eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers, nicht dagegen fristlose Kündigungen.

Die Anzeigepflicht entsteht bei Entlassungen innerhalb von 30 Kalendertagen.

Fallbeispiel:

Werden in einem Unternehmen mit 30 Arbeitnehmern gegenüber 5 Arbeitnehmern am 30.09. eines Kalenderjahres Kündigungen ausgesprochen und am 31.10. drei weitere Arbeitnehmer gekündigt, bedarf es keiner Anzeige. Der Schwellenwert wurde innerhalb von 30 Kalendertagen nicht erreicht.
Anderes aber, sofern die ersten 5 Kündigungen am 31.10. eines Kalenderjahres zugestellt werden, die weiteren 3 am 30.11. diesen Jahres. In diesem Fall wären 8 Entlassungen innerhalb von 30 Tagen erfolgt. Anzeige ist vorab zu erstatten.

Dieses Beispiel kann von daher sehr wohl auch zur Vermeidung einer anzeigenpflichtigen Entlassung herangezogen werden, die auf Arbeitgeberseite mit einem nicht unbeträchtlichen Arbeitsaufwand verbunden ist.

III. Unterrichtung des Betriebsrats

Sofern beim Arbeitgeber ein Betriebsrat besteht, ist dieser stets vor Ausspruch einer Kündigung schriftlich zu informieren. Die ausdrücklich in § 17 II S. 1 Nr. 1-6 Kündigungsschutzgesetz aufgelisteten Auskünfte sind schriftlich mitzuteilen. Eine Abschrift dieser Mitteilung ist der Anzeige an die Agentur für Arbeit beizufügen, ebenso die nachfolgende Stellungnahme des Betriebsrats. Hat der Betriebsrat keine Stellungnahme abgegeben, ist arbeitgeberseits glaubhaft zu machen, dass der Betriebsrat mindestens zwei Wochen vor Erstattung der Anzeige unterrichtet worden ist.

Diese Zeitfenster sind somit bei der Planung von Kündigungen zu beachten.

IV. Anzeige bei der Agentur für Arbeit

Die Anzeige muss schriftlich bei der am Betriebssitz des Arbeitgebers zuständigen Agentur für Arbeit eingereicht werden.

Hierfür sollten möglichst die im Internet erhältlichen Vordrucke verwendet werden.
Dies ist zwar nicht Voraussetzung für eine wirksame Anzeige. Erfahrungsgemäß sträuben sich jedoch die Agenturen mit Händen und Füßen gegen anderweitig erstellte Anzeigen, so dass sich der zumeist nachfolgend damit verbundene Aufwand keineswegs lohnt.
Außerdem reduziert sich bei Verwendung und sorgfältigen Ausfüllen der Vordrucke das Risiko einer Unvollständigkeit der Anzeige.

V. Folgen nach Anzeigeerstattung

1. Ausspruch der Kündigungen

Nach erstatteter Anzeige, vorausgesetzt diese ist entsprechend der gesetzlichen Erfordernisse vollständig und ordnungsgemäß erfolgt, können die Kündigungen wirksam ausgesprochen werden.

Zu empfehlen ist, sich zuvor den Eingang der Anzeige von der Agentur für Arbeit schriftlich bestätigen zu lassen.

2. 90-Tages-Frist

Zwischenzeitlich ist durch Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 23.02.2010 geklärt, dass die Kündigungen nach erstatteter Anzeige nur innerhalb von 90 Tagen ausgesprochen und nicht schon die Arbeitsverhältnisse innerhalb dieser Frist beendet werden müssen. Selbst wenn die Arbeitsverhältnisse infolge längerer Kündigungsfristen erst nach Ablauf von 3 Monaten enden, ist eine erneute Anzeige im Sinne von § 18 IV Kündigungsschutzgesetz nicht erforderlich. Der tatsächliche Beendigungszeitpunkt ist ohne Belang.

3. Eine Anzeige – Eine Kündigung

Zu beachten ist ferner, dass die durch eine ordnungsgemäße Massenentlassungsanzeige gemäß § 17 Kündigungsschutzgesetz eröffnete Kündigungsmöglichkeit mit Erklärung der Kündigung verbraucht ist. Für jede weitere Kündigung ist unter den Voraussetzungen des § 17 I Kündigungsschutzgesetz eine neue Massenentlassungsanzeige erforderlich; s. Urteil Bundesarbeitsgericht vom 22.04.2010.

Dieser Entscheidung lag der Sachverhalt zugrunde, dass vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens die Schuldnerin nach gestellter Anzeige Kündigungen aussprach. Nach Verfahrenseröffnung kündigte der Insolvenzverwalter nochmals mit der kürzeren Kündigungsfrist des § 113 S. 2 InsO, ohne zuvor nochmals Anzeige zu erstatten.

Hier entschied das BAG zu Recht, dass auch vor dieser zweiten Kündigung Anzeige zu erstatten gewesen wäre. Infolge des Ausspruchs der Kündigung durch die Schuldnerin sei die Kündigungsmöglichkeit nach erfolgter Anzeige verbraucht gewesen. Aus der 90-tägigen Entlassungsfrist des § 18 IV Kündigungsschutzgesetz folge nichts anderes.

4. Sperrfrist gemäß § 18 I Kündigungsschutzgesetz

Die Anzeige hat eine 1-monatige Entlassungssperre nach § 18 I Kündigungsschutzgesetz zur Folge. Das Bundesarbeitsgericht hat endgültig mit Urteil vom 06.11.2008 klargestellt, dass die Entlassungssperre nicht den Ausspruch der Kündigungen betrifft. Bei dieser gesetzlichen Sperrfrist handelt es sich quasi nur um eine Mindestkündigungsfrist, d. h. der Zeitraum zwischen Ausspruch der Kündigung und tatsächlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss sich mindestens auf einen Monat belaufen.

Da in den meisten Fällen Kündigungen mit einer Frist von einem Monat und mehr ausgesprochen werden, hat also die Sperrfrist insbesondere nur Bedeutung bei einer zweiwöchigen Kündigungsfrist innerhalb der ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses sowie der gesetzlichen Kündigungsfrist von (nur) 4 Wochen innerhalb der ersten zwei Jahre des Bestands des Arbeitsverhältnisses oder bei tarifvertraglich geltenden kürzeren Kündigungsfristen.

Soll ein Arbeitsverhältnis bereits mit Ablauf einer dieser kürzeren Kündigungsfristen enden, bedarf es hierfür der ausdrücklichen Zustimmung der Agentur für Arbeit.

Folglich hat die Sperrzeit auf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen nach Ablauf von einem Monat seit Kündigungszugang keinerlei Auswirkungen.

5. Wirksamkeit der Kündigungen

Liegen die Voraussetzungen einer anzeigepflichtigen Entlassung vor und wird dieser ordnungsgemäß nachgekommen, sind die Kündigungen aus diesem Grunde nicht angreifbar. Die Bundesagentur für Arbeit überprüft aber nicht, ob tatsächlich der benannte Kündigungsgrund vorliegt. Dies steht nur der Arbeitsgerichtsbarkeit zu.

Ist dagegen eine ordnungsgemäße Anzeige unterblieben und erhebt der Arbeitnehmer (unter anderem) deshalb innerhalb der dreiwöchigen Frist Klage, wird die jeweilige Kündigung bereits aus diesem Grunde als unwirksam betrachtet, sofern tatsächlich eine anzeigepflichtige Entlassung vorliegt. Lässt jedoch der Arbeitnehmer die Klagefrist nach § 4 I Kündigungsschutzgesetz verstreichen, gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam, § 7 Kündigungsschutzgesetz. Der Mangel einer unterlassenen Anzeige gilt damit als geheilt.

Sofern anzeigepflichtige Entlassungen anstehen, ist dennoch des öfteren der Arbeitgeber gut beraten, wenn er rechtzeitig rechtlichen Beistand einholt. Die finanziellen Auswirkungen mehrerer unwirksamen Kündigungen sind beträchtlich.

Die Autorin ist Mitglied des VdAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen die Autorin gerne zur Verfügung

Andrea Wernicke
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht
Kanzlei Wernicke Zier & Partner
Ohmstraße 13
80802 München
Telefon: 089 / 38 38 71 - 0
Fax: 089 / 33 83 08
E-Mail: info@wzp-law.de
Homepage: www.wzp-law.de