



Informationen aus dem Arbeits- und Sozialrecht

Neue Rechtsprechung bei Massenentlassungen

Nach der Entscheidung des EuGH C-188/03 v. 27.01.2005 („Junk“-Entscheidung) haben die Arbeitsgerichte in Deutschland bei Massenentlassungen eine weitere Säule des Kündigungsschutzes einführen müssen. Zusätzlich zur sozialen Rechtfertigung mit der sozialen Auswahl und der erforderlichen vorherigen ordnungsgemäßen Betriebsratsanhörung besteht seitdem die Möglichkeit, dass Kündigungen wegen „Formfehlern“ beim Anzeige- und Beteiligungsverfahren nach §§ 17 ff. KSchG angegriffen werden können.

Wurde einem Arbeitnehmer im zeitlichen Zusammenhang mit weiteren Entlassungen im Betrieb gekündigt, muss also bei der Rechtsberatung immer auch geprüft werden,

- ob die Kündigung nach § 17 KSchG anzeigepflichtig ist und
- ob der Arbeitgeber eine wirksame Massenentlassungsanzeige erstattet hat.

Liegt ein Verstoß gegen § 17 KSchG vor, kann die Kündigung eines Arbeitnehmers unwirksam sein. Zu beachten ist, dass auch dann, wenn die Arbeitsagentur für Arbeit einen Bescheid gemäß §§ 18, 20 KSchG (z.B. Abkürzung der Entlassungssperre, siehe unten) erlassen hat, etwaige Verstöße gegen § 17 KSchG nicht geheilt werden: Ob ein Verstoß gegen § 17 KSchG die Kündigung unwirksam macht, hängt nicht von einem Bescheid der Agentur ab, auch nicht bei bestandskräftigem Zustimmungsbescheid nach § 18 Abs. 1 KSchG.

Der Arbeitgeber muss bei Massenentlassungen der Agentur für Arbeit vor Ausspruch der Kündigung die Massenentlassungen anzeigen (§ 17 KSchG). Die Agentur für Arbeit soll dadurch die Möglichkeit erhalten, Maßnahmen zur Vermeidung oder Verzögerung von Belastungen für den Arbeitsmarkt einzuleiten und somit die sozioökonomischen Auswirkungen von Massenentlassungen einzufangen (BAG v. 18.01.2012 - 6 AZR 407/10; BAG 21.03.2012 - 6 AZR 596/10).

Hintergrund: Wie funktioniert die Entlassungssperre?

Ist die Massenentlassungsanzeige wirksam erstattet, werden die Entlassungen nicht vor Ablauf eines Monats nach Eingang der Anzeige bei der Agentur wirksam, § 18 Absatz 1 KSchG. Es handelt sich hierbei im Ergebnis nur um eine Mindestkündigungsfrist (BAG v. 06.11.2008 – 2 AZR 935/07). Die Agentur für Arbeit kann diesen Zeitraum verkürzen (§ 18 Absatz 1 KSchG) oder auf 2 Monate verlängern (§ 18 Absatz 2 KSchG). Die entsprechende Entscheidung erfolgt durch Erlass eines Bescheids. Gelten längere Kündigungsfristen z.B. wegen längerer Betriebszugehörigkeit aufgrund eines Tarifvertrags, spielt die Entlassungssperre praktisch keine Rolle.

Wann wird die Kündigung unwirksam?

Unter welchen Voraussetzungen eine Anzeigepflicht für den Arbeitgeber besteht, welchen Anforderungen die Massenentlassungsanzeige genügen muss und welche Folgen eine nicht oder nicht ordnungsgemäße Massenentlassungsanzeige für die Wirksamkeit der Kündigung hat, wird jetzt im Einzelnen dargestellt.

I. Pflicht des Arbeitgebers zur Erstattung einer Massenentlassungsanzeige

Eine Anzeigepflicht gemäß § 17 Absatz 1 KSchG besteht nur dann, wenn eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern des Betriebs innerhalb eines Zeitraums von 30 Kalendertagen entlassen werden soll. Ausschlaggebend ist die Zahl der Entlassungen im Verhältnis zur Zahl der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer. Anwendung. Es gilt folgende Staffelung

- Betriebe mit in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmer und weniger als 60 Arbeitnehmern: mehr als 5 Arbeitnehmer
- Betriebe mit in der Regel mindestens 60 Arbeitnehmer und weniger als 500 Arbeitnehmer: 10% der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmern oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer
- Betriebe mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern: mindestens 30 Arbeitnehmer.

In Kleinbetrieben mit in der Regel 20 oder weniger Arbeitnehmern findet § 17 KSchG keine Anwendung.

Bei der Prüfung der „in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer“ ist auf die normale Beschäftigtenzahl des Betriebes abzustellen. Maßgebender Zeitpunkt ist nach unserer Ansicht der Zugang der ausgesprochenen Kündigung. Das BAG hat nach dem Junk-Urteil noch nicht entschieden, auf welchen Zeitpunkt abzustellen ist.

Es muss ein Rückblick auf die bisherige Personalstärke, aber auch eine Einschätzung der zukünftigen Entwicklung vorgenommen werden. Zeiten außergewöhnlich hohen oder niedrigen Geschäftsanfalls sind hierbei nicht zu berücksichtigen.

Mit Entlassung im Sinne des § 17 KSchG ist der Ausspruch der Kündigung gemeint (BAG v. 23.06.2006 - 2 AZR 343/05; EuGH v. 27.01.2005- C-188/03 – „Junk“-Entscheidung). Gemäß § 17 Absatz 1 Satz 2 KSchG stehen andere Beendigungen des Arbeitsverhältnis gleich, die vom Arbeitgeber veranlasst werden.

Danach ist bei der Prüfung, ob die Schwellenwerte erreicht sind, folgendes zu beachten:

Vom Arbeitgeber beabsichtigte ordentliche Kündigungen zählen mit, unabhängig davon, ob es sich um betriebsbedingte, verhaltensbedingte oder personenbedingte Kündigungen handelt. Dies gilt auch für Kündigungen durch den Insolvenzverwalter, § 113 InsO.

Nach § 17 Absatz 1 Satz 2 KSchG sind auch Eigenkündigungen des Arbeitnehmers oder Aufhebungsverträge bei der Anzahl der Entlassungen einzurechnen, wenn der Arbeitnehmer einer ansonsten erforderlichen betriebsbedingten Kündigungen zuvor kommt (BAG v. 28.06.2012 - 6 AZR 726/10).

Steht im Zeitpunkt der Massenentlassungsanzeige noch nicht fest, ob Arbeitnehmer in eine Transfergesellschaft wechseln, so sind auch diese zu berücksichtigen (BAG v. 28.06.2012 - 6 AZR 726/10).

Dagegen werden gemäß § 17 Absatz 4 KSchG fristlose Kündigungen, das heißt außerordentliche Kündigungen gemäß § 626 BGB nicht gezählt, unabhängig davon, ob die Kündigung mit sozialer Auslaufzeit ausgesprochen wurde.

Nur dann, wenn die außerordentliche Kündigung auf einem wirtschaftlichen Grund beruht, muss sie nach Sinn und Zweck des § 17 KSchG mitgezählt werden (vgl. KDZ-Deinert, § 17 Rn. 25 mwN).

Nicht berücksichtigt werden Arbeitsverhältnisse, die wegen Ablauf der Befristung enden. Ist das Arbeitsverhältnis unter der auflösenden Bedingung geschlossen, dass es endet, wenn der Betrieb schließt, so endet das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Arbeitgebers. Die Beendigung muss gemäß § 17 Absatz 1 Satz 2 KSchG bei der Berechnung mitgezählt werden.

II. Kündigung ohne Massentlassungsanzeige

Spricht der Arbeitgeber Kündigungen aus, ohne zuvor die Massentlassungen gegenüber der Agentur für Arbeit anzuzeigen, sind die Kündigungen unwirksam. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber zunächst Kündigungen ausspricht, die die Zahlen­grenzen des § 17 Absatz 1 Satz 1 KSchG nicht erreichen, innerhalb des Zeitraums von 30 Kalendertagen aber weitere Kündigungen oder Beendigungen von Arbeitsverhältnissen auf Veranlassung des Arbeitgebers hinzukommen, so dass der Schwellenwert erreicht wird. Dann sind auch die zu Beginn ausgesprochenen Kündigungen anzeigepflichtig. Da eine Massentlassungsanzeige vor Ausspruch der Kündigungen nicht erstattet wurde, sind die Kündigungen unwirksam. Eine Heilung durch Nachholung der Anzeige ist nicht möglich. Der Arbeitgeber muss die Kündigung nach Erstattung der Anzeige nochmals aussprechen.

III. Kündigung mit fehlerhafter Massentlassungsanzeige

§ 17 Absatz 3 Satz 4 und Satz 5 KSchG geben vor, welche Angaben die Anzeige des Arbeitgebers enthalten muss und welche Angaben sie enthalten soll. So **muss** die Anzeige den Namen des Arbeitgebers, den Sitz und die Art des Betriebs, die Entlassungsgründe, die Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmern, etc. enthalten. Sie **soll** das Geschlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit der zu entlassenden Arbeitnehmern enthalten.

Fehler bei den „Soll- Angaben“ führen nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung.

Nicht jeder Fehler bei den „Muss-Angaben“ führt zur Unwirksamkeit der Kündigung. Bei der Prüfung der Massentlassungsanzeige sind insbesondere zwei mögliche Fehlerquellen zu beachten:

Fehler bei der Anzahl der zu entlassenden Arbeitnehmer:

Hat der Arbeitgeber in der Massentlassungsanzeige entgegen § 17 Absatz 3 Satz 4 KSchG eine falsche Anzahl an Entlassungen angegeben, sind nicht alle Kündigungen unwirksam, sondern nur diejenigen, die trotz Anzeigepflicht für diese Kündigungen in der Massentlassungsanzeige nicht benannt sind (BAG v. 28.06.2012 - 6 AZR 780/10). Dies setzt voraus, dass der gekündigte Arbeitnehmer den in der Massentlassungsanzeige angegebenen Entlassungen zugeordnet werden kann.

Fehler im Konsultationsverfahren und fehlende Stellungnahme des Betriebsrates:

Der Massentlassungsanzeige muss eine Stellungnahme des Betriebsrates beigefügt sein, § 17 Absatz 3 Satz 2 KSchG. Nur dann ist die Anzeige der Massentlassungen wirksam. Ansonsten liegt eine unwirksame Anzeige vor und das Arbeitsverhältnis wird durch die Kündigung nicht aufgelöst (BAG v. 28.06.2012 - 6 AZR 780/10). Die Stellungnahme des Betriebsrates soll der Arbeitsverwaltung zeigen, ob und welche Möglichkeiten dieser sieht, die angezeigten Kündigungen zu vermeiden. Sie soll nachweisen, dass mit dem Betriebsrat soziale Maßnahmen entsprechend dem in § 17 Absatz 2 KSchG vorgesehenen Konsultationsverfahren beraten und gegebenenfalls getroffen worden sind und sicherstellen, dass der Arbeitgeber eine ihm ungünstige Stellungnahme des Betriebsrates nicht verschweigt (BAG v. 28.06.2012 - 6 AZR 780/10).

Konsultationsverfahren gemäß § 17 Absatz 2 KSchG:

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat entsprechend § 17 Absatz 2 Satz 1 KSchG von den beabsichtigten Entlassungen schriftlich unterrichten und mit ihm Möglichkeiten beraten, die Entlassungen zu vermeiden, einzuschränken oder die Folgen zu mildern, § 17 Absatz 2 Satz 2 KSchG.

Das BAG hat bisher offen gelassen, ob die Unterrichtung des Betriebsrates dem Schriftformerfordernis des § 126 BGB genügen muss. Jedenfalls sei ein etwaiger Schriftformverstoß durch eine abschließende Stellungnahme des Betriebsrats geheilt, wenn der Arbeitgeber die erforderlichen Angaben in einem nicht unterzeichneten Text dokumentiert und diesen dem Betriebsrat zugeleitet hat (BAG v. 20.09.2012 - 6 AZR 155/11).

Die Verbindung des Interessenausgleichsverfahren mit der Erfüllung der Unterrichtungspflicht nach § 17 Absatz 2 Satz 1 ist zulässig (BAG v. 20.09.2012 - 6 AZR 155/11). Soweit die Pflichten des Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat aus § 111 BetrVG, § 17 Absatz 2 Satz 1 KSchG und § 102 Absatz 1 BetrVG übereinstimmen, kann der Arbeitgeber sie gleichzeitig erfüllen (BAG v. 21.03.2012 - 6 AZR 596/10). Es muss aber hinreichend klargestellt werden, welche Verfahren gleichzeitig durchgeführt werden sollen (BAG v. 18.01.2012 - 6 AZR 407/10).

Anforderungen an die Stellungnahme des Betriebsrates

Nicht jede Äußerung des Betriebsrats gegenüber der Arbeitsverwaltung ist eine Stellungnahme im Sinne des § 17 Absatz 3 Satz 2 KSchG. Vielmehr muss sie sich dem oben genannten Zweck der Stellungnahme entsprechend auf die angezeigten Kündigungen beziehen und eine abschließende Meinungsäußerung zu den Kündigungen enthalten. Dies kann auch in der eindeutigen Äußerung bestehen, keine Stellung nehmen zu wollen (BAG v. 28.06.2012 - 6 AZR 780/10). Da aber Interessenausgleichsverfahren nach § 111 BetrVG und Konsultationsverfahren nach § 17 Absatz 3 KSchG verbunden werden können, kann die Stellungnahme auch in diesem Zusammenhang erfolgen. Hierbei ist zwischen einem Interessenausgleich mit Namensliste und einem solchen ohne Namensliste zu unterscheiden.

Interessenausgleich mit Namensliste:

Gemäß § 1 Absatz 5 Satz 4 KSchG ersetzt der Interessenausgleich mit Namenliste die Stellungnahme des Betriebsrats gemäß § 17 Absatz 3 Satz 2 KSchG. Dies gilt auch für den Interessenausgleich mit Namensliste zwischen Insolvenzverwalter und Betriebsrat, § 125 Absatz 2 InsO. Es reicht aus, wenn in diesen Fällen der Arbeitgeber oder Insolvenzverwalter der Massenentlassungsanzeige den Interessenausgleich mit Namensliste beifügt. Eine ausdrückliche Stellungnahme des Betriebsrates zu den Kündigungen ist dann nicht notwendig (BAG v. 21.03.2012 – 6 AZR 596/10).

Interessenausgleich ohne Namenliste:

Der Interessenausgleich ohne Namensliste ersetzt nicht die Stellungnahme des Betriebsrates nach § 17 Absatz 3 Satz 2 KSchG. Den Anforderungen genügt aber eine integrierte Stellungnahme des Betriebsrates im Interessenausgleich, wenn der Betriebsrat damit zur beabsichtigten Massenentlassung abschließend Stellung genommen hat (BAG v. 21.03.2012 - 6 AZR 596/10).

Wirksame Massenentlassungsanzeige trotz fehlender Stellungnahme

Die Anzeige ist trotz der fehlenden Stellungnahme des Betriebsrat wirksam, wenn der Arbeitgeber glaubhaft macht, dass er den Betriebsrat mindestens zwei Wochen vor Erstattung der Anzeige nach § 17 Absatz 2 Satz 1 KSchG unterrichtet hat und er den Stand der Beratungen mit dem Betriebsrat darlegt, § 17 Absatz 3 Satz 3 KSchG. Dies gilt auch dann, wenn die Stellungnahme des Betriebsrates den Anforderungen des § 17 KSchG nicht genügt (BAG v. 28.06.2012 - 6 AZR 780/10).

Keine Heilung der unwirksamen Anzeige durch den Bescheid der Arbeitsagentur der Arbeit

Die unwirksame Massenentlassungsanzeige wird nicht dadurch geheilt, dass die Agentur für Arbeit einen Bescheid gemäß §§ 18, 20 KSchG erlässt. Auch dann, wenn der Bescheid der Arbeitsagentur für Arbeit bestandskräftig geworden ist, kann sich der

Arbeitnehmer im Kündigungsschutzprozess auf die Unwirksamkeit der Massenentlassungsanzeige berufen mit der Folge, dass die Kündigung nicht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses führt (BAG v. 28.06.2012 - 6 AZR 780/10 und v. 20.09.2012 – 6 AZR 155/11).

IV. Tipps für die Rechtsberatung:

- Werden in einem Betrieb mehrere Arbeitnehmer entlassen, muss geprüft werden, ob die Kündigung des Arbeitnehmers anzeigepflichtig gemäß § 17 KSchG ist.
- Ist trotz Anzeigepflicht keine Massenentlassungsanzeige vor Ausspruch der Kündigung erstattet worden, ist die Kündigung unwirksam.
- Hat der Arbeitgeber in der Massenentlassungsanzeige eine falsche Anzahl von Entlassungen angegeben, sind nur die Kündigungen derjenigen Arbeitnehmer unwirksam, die in der Massenentlassungsanzeige benannt werden mussten, aber nicht benannt worden sind. Dies setzt aber voraus, dass eine entsprechende Zuordnung der Gekündigten zur angezeigten Massenentlassung möglich ist (vgl. unter III.).
- Hat der Arbeitgeber der Massenentlassungsanzeige keine Stellungnahme des Betriebsrats beigefügt, ist die Anzeige und damit die Kündigung unwirksam. Dies gilt nur dann nicht, wenn der Arbeitgeber glaubhaft macht, dass er den Betriebsrat mindestens zwei Wochen vor Erstattung der Anzeige nach § 17 Absatz 2 Satz 1 KSchG unterrichtet hat und er den Stand der Beratungen mit dem Betriebsrat in der Anzeige darlegt, § 17 Absatz 3 Satz 3 KSchG.
- Ein Bescheid der Arbeitsagentur für Arbeit über die Entlassungssperre bzw. die Zustimmung zu einer frühzeitigeren Beendigung der Arbeitsverhältnisse, §§ 18, 20 KSchG hat keine rechtliche Auswirkungen auf die Unwirksamkeit der Kündigung. Die Kündigung im Rahmen einer Massenentlassung ist auch dann wegen Verstoß gegen § 17 KSchG unwirksam, wenn die Agentur für Arbeit einen solchen Bescheid erlassen hat.
- Das BAG hat nun entschieden, dass ein Verstoß gegen § 17 KSchG zur Unwirksamkeit der Kündigung führen kann (BAG v. 22.11.2012- 2 AZR 371/11). Daher muss unserer Ansicht nach die Unwirksamkeit der Kündigung wegen Verstoßes gegen § 17 KSchG innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung durch Erhebung einer Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden.
- Ist rechtzeitig aus anderen Gründen Kündigungsschutzklage erhoben worden, erlangt man aber erst später Kenntnis von der Massenentlassung, muss diese Info sofort an die Prozessvertreter (in der Regel DGB Rechtsschutz GmbH) weitergeleitet werden, da aus der o.g. Entscheidung des BAG vom 22.11.2012 unserer Ansicht nach folgt, dass ein Verstoß gegen § 17 KSchG nur bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz geltend gemacht werden kann, § 6 Absatz 1 KSchG.
- Wird die Kündigung erst nach Verstreichen der Klagefrist von 3 Wochen, anzeigepflichtig und wegen fehlender Massenentlassungsanzeige unwirksam (siehe II.), sollte Kündigungsschutzklage erhoben und vorsorglich der Antrag auf nachträgliche Zulassung gemäß § 5 KSchG gestellt werden.