

Änderung der Rechtslage bei Massenentlassungsanzeigen

Der Europäische Gerichtshof, kurz EuGH, hat mit seinem Urteil vom 27.01.2005, Aktenzeichen RsC 188/03, entscheidend die Rechtslage bei Massenentlassungen geändert, indem er den Begriff der „Entlassung“ im Sinne der europäischen Massenentlassungsrichtlinie neu definiert hat.

Bisher hatte nach § 17 KSchG derjenige eine Massenentlassungsanzeige bei der AfA zu stellen, der die dort aufgezeigten Grenzwerte innerhalb von 30 Kalendertagen basierend auf den tatsächlichen Austrittsdaten der zu kündigenden Mitarbeiter erreichte. Dieses bedeutete, dass die unterschiedlichen Kündigungsfristen zu einer Staffelung der Entlassungswelle führte, die manchem betroffenen Arbeitgeber die Massenentlassungsanzeige ersparte.

Nunmehr definiert der EuGH den Begriff „Entlassung“ mit dem Zugang der Kündigungserklärung. Folge: Bei der Berechnung der Grenzwerte wird eine Vielzahl zu entlassender Mitarbeiter in den Zeitkorridor von 30 Tagen fallen. Viele betroffene Arbeitgeber werden eine Massenentlassungsanzeige stellen müssen, die hierauf vorher hätten verzichten können. Auch werden dadurch Kündigungserklärungen erst später ausgesprochen werden können, weil die Massenentlassungsanzeige vor Ausspruch der Kündigungen erfolgen muss. Es kommt also zu erhöhten finanziellen Belastungen für die Arbeitgeber.

Zu beachten ist dabei auch, dass diese Änderung unverzüglich von den AfA umgesetzt wird, da es sich hier nicht um eine Gesetzesänderung, sondern um eine neue Auslegung des Rechtsbegriffs „Entlassung“ handelt. Insofern gibt es hier keinen Vertrauensschutz oder Übergangsfristen.

Fazit: Die Rechtsprechung des EuGH bringt in Deutschland eine Verschärfung von Bürokratismus und Formalitäten mit sich, dagegen keine Verbesserung der Situation. Die Pflicht zur Massenentlassungsanzeige bezweckt den Schutz der AfA vor der plötzlichen Konfrontation mit einer Vielzahl von Arbeitssuchenden. Dieses Ziel wird heute bereits dadurch erreicht, dass gekündigte Arbeitnehmer unverzüglich die AfA persönlich aufsuchen müssen, also direkt nach Erhalt der Kündigungserklärung. Dieser Zeitpunkt lag nach früherer Rechtslage größtenteils vor Stellung der Massenentlassungsanzeige bei den AfA (4 bis 6 Wochen vor dem Austrittsdatum). Die neue Rechtslage führt dazu, dass die AfA noch früher unterrichtet werden muß – allerdings auf Kosten von Arbeitgebern, die ohnehin unter einem erhöhten finanziellen Druck stehen.

Nach Klärung der Sach- und Rechtslage hat die **Bundesagentur für Arbeit** (Zentralbereich Steuerung der Regionaldirektionen) nunmehr (**April 2005**) darum gebeten, in den Verfahren nach den §§ 17 ff. KSchG wie folgt zu verfahren:

„I. Verfahren ab dem 27. Januar 2005

Im Rahmen der §§ 17 ff. KSchG ist so zu verfahren, dass die Kündigungserklärung des Arbeitgebers das Ereignis ist, das als Entlassung gilt. Der Arbeitgeber ist deshalb nach §

§ 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG dazu verpflichtet, der Agentur für Arbeit Anzeige zu erstatten, bevor er eine anzeigepflichtige Kündigung erklärt. Die Kündigung kann unmittelbar nach Eingang der wirksamen Anzeige bei der Agentur für Arbeit ausgesprochen werden. Nach § 18 Abs. 1 KSchG darf die Wirkung der Kündigung dann grundsätzlich erst nach Ablauf eines Monats nach Eingang der Anzeige bei der Agentur für Arbeit eintreten.

Der Eintritt der Rechtsfolgen des § 18 KSchG sowie Entscheidungen der Agentur für Arbeit nach § 20 KSchG setzen damit die Beachtung dieser Maßgaben durch den Arbeitgeber voraus. Sind diese erfüllt, bitte ich über den jeweiligen Sachverhalt nach den §§ 17 ff. KSchG zu entscheiden.

Die Regelung zur so genannten "Freifrist" in § 18 Abs. 4 KSchG ist künftig ohne Anwendungsbereich. Bei Kündigungsfristen, die die Dauer von Entlassungssperre und Freifrist übersteigen, ist deshalb keine erneute Anzeige bei der Agentur für Arbeit erforderlich.

II. Verfahren in Übergangsfällen

In Übergangsfällen, bei denen

- der Arbeitgeber die Kündigung vor dem 27. Januar 2005 ausgesprochen und
- die Anzeige bei der Agentur für Arbeit im Nachgang zur Kündigung erstattet hat und
- eine Entscheidung der Agentur für Arbeit noch nicht getroffen wurde,

kann aus Gründen des Vertrauensschutzes auf die vor dem 27. Januar 2005 geltende Verfahrenspraxis abgestellt und nach Maßgabe der bisherigen Durchführungsanweisungen entschieden werden.

In diesen Fällen sind die betroffenen Arbeitgeber schriftlich auf die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 27. Januar 2005 sowie das Risiko arbeitsgerichtlicher Auseinandersetzungen hinzuweisen, in denen die Unwirksamkeit der Entlassung unter Berufung auf die Rechtsprechung des EuGH geltend gemacht wird.

III. Konsultationsverfahren

Im Hinblick auf die Durchführung des Konsultationsverfahrens bitte ich die Wirksamkeit anzeigepflichtiger Entlassungen weiterhin nach Maßgabe von § 17 Abs. 3 KSchG zu beurteilen."

Fazit:

1. Vor Ausspruch der anzeigepflichtigen Kündigung muss eine wirksame Anzeige erstattet worden sein.
2. Unmittelbar nach Eingang dieser Anzeige kann die Kündigung ausgesprochen werden.
3. Die Wirkung der Kündigung kann dann grundsätzlich erst nach Ablauf eines Monats nach Eingang der Anzeige eintreten.

4. Die „Freifrist-“Regelung nach § 18 Abs. 4 KSchG entfällt (s. oben I.).
5. In Übergangsfällen (Kündigung vor dem 27. Januar 2005) kann aus Vertrauensschutzgesichtspunkten auf die vor dem 27. Januar 2005 geltende Verfahrenspraxis abgestellt werden (s. oben II.).
6. Für das Konsultationsverfahren gilt nach wie vor § 17 Abs. 3 KSchG. Danach ist der Massenentlassungsanzeige entweder die Stellungnahme des Betriebsrats beizufügen. Liegt eine Stellungnahme des Betriebsrats nicht vor, so ist die Anzeige wirksam, wenn der Arbeitgeber glaubhaft macht, dass er den Betriebsrat mindestens 2 Wochen vor Erstattung der Anzeige unterrichtet hat, und er den Stand der Beratungen darlegt.
7. Das jeweils gültige Merkblatt zu den anzeigepflichtigen Entlassungen finden Sie als Download auch auf der Website der Agentur für Arbeit, www.arbeitsagentur.de