

Stolpersteine bei der Massenentlassungsanzeige

Arbeitsrecht-Lunch am 22. Juni 2022

Minh Riemann, LL.M.
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht | Counsel





Teil 1: Allgemeines

Wann ist eine Massentlassungsanzeige zu erstatten?

- Sofern ein Unternehmen eine Restrukturierung plant, mit der in einem bestimmten Umfang „Entlassungen“ i.S.v. § 17 Abs. 1 KSchG verbunden sind, ist bei der Agentur für Arbeit eine Massentlassungsanzeige („MEA“) zu erstatten.
- Zu „Entlassungen“ i.S.v. § 17 Abs. 1 KSchG zählen:
 - Ordentliche Kündigungen
 - Änderungskündigungen
 - Aufhebungsverträge auf Initiative des Arbeitgebers
 - Eigenkündigungen, sofern der Arbeitnehmer damit einer Arbeitgeberkündigung zuvorkommt
- Durch die MEA soll die Agentur für Arbeit sich auf eine größere Anzahl von Arbeitslosen einstellen können, um ihre Vermittlungsbemühungen darauf ausrichten zu können.

Schwellenwerte gemäß § 17 Abs. 1 KSchG

Anzahl der in dem Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer	Entlassungen innerhalb von 30 Kalendertagen
Mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmer	Mehr als 5 Arbeitnehmer
Mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmer	10% der Belegschaft oder mehr als 25 Arbeitnehmer
Mindestens 500 Arbeitnehmer	Mindestens 30 Arbeitnehmer

„Arbeitnehmer“ im Sinne von § 17 KSchG





Teil 2: Verfahren

1. Phase: Konsultation mit dem Betriebsrat (sofern vorhanden)

Unterrichtung und Beratung mit dem Betriebsrat, § 17 Abs. 2 KSchG



Der Betriebsrat ist so umfassend zu unterrichten, dass eigene Nachforschungen des Betriebsrates über die Entlassungsgründe entbehrlich sind.



Die Unterrichtung muss zumindest in Textform iSv § 126b BGB erfolgen. Der Arbeitsagentur ist gleichzeitig, d.h. vor der eigentlichen Anzeige, eine Abschrift der Unterrichtung zukommen zu lassen.



Anschließend sollen Arbeitgeber und Betriebsrat Möglichkeiten beraten, wie Entlassungen vermieden oder ihre Folgen gemildert werden können.



In der Praxis wird das Konsultationsverfahren regelmäßig mit gleichzeitig zu führenden Interessenausgleichsverhandlungen verknüpft.

2. Phase: Anzeige bei der Agentur für Arbeit

Erstattung der MEA bei der zuständigen Agentur für Arbeit



Die MEA ist bei der Agentur einzulegen, in deren Bezirk der Betrieb liegt. Wird die MEA bei der örtlich unzuständigen Agentur eingereicht, führt dies zur Unwirksamkeit sämtlicher Kündigungen! Im Zweifelsfall sollte MEA bei allen möglicherweise zuständigen Agenturen eingereicht werden.



Die Anzeige muss vor Beginn der ME nachweislich eingegangen sein, d.h. bevor die beabsichtigten Kündigungen zugehen oder beabsichtigte Aufhebungsverträge unterzeichnet werden.



Die MEA ist schriftlich unter Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrates zu den Entlassungen zu erstatten. Ein Fax reicht hierzu aus, nicht jedoch eine Übermittlung per E-Mail.

The image shows several large stacks of books, likely hardcover volumes, arranged in three main columns. Each stack is bound with white string, which is visible as vertical lines across the spines. The books are stacked high, and the spines are visible, showing some wear and discoloration. The background is a plain, light-colored wall. The text 'Teil 3: Inhalt der MEA' is overlaid in the center of the image in a bold, purple font.

Teil 3: Inhalt der MEA

Erforderliche Inhalte der MEA

- Vollständige und korrekte Angaben in der MEA sind wichtig, da der Verstoß gegen bestimmte Formalia bei Erstattung der Anzeige zur Unwirksamkeit der Kündigungen aller Arbeitnehmer führen kann.
- Bei der Anfertigung der MEA ist daher höchste Sorgfalt anzuwenden und mit deren Vorbereitung sollte frühestmöglich begonnen werden.
- § 17 Abs. 3 S. 4 und 5 KSchG regelt die für eine MEA erforderlichen Inhalte und differenziert zwischen sog. „Muss-Angaben“ und „Soll-Angaben“.
- Aufgrund divergierender LAG-Entscheidungen war bislang unklar, ob wirksame MEA auch „Soll-Angaben“ enthalten muss. Das BAG hat aber nunmehr entschieden, dass das Fehlen der sog. Soll-Angaben für sich genommen nicht zur Unwirksamkeit der MEA führt (Urt. v. 19.5.2022 – 2 AZR 467/21).

„Muss“-Angaben gemäß § 17 Abs. 3 S. 4 KSchG

MEA muss die folgenden Angaben enthalten, ansonsten ist sie unwirksam:



Name des Arbeitgebers



Sitz und Art des Betriebes



Gründe für die geplanten Entlassungen



Zahl und Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer



Zahl und Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten AN



Zeitraum der Entlassungen



Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer

Gründe für die geplanten Entlassungen

- In der MEA sind die **Gründe für die geplanten Entlassungen anzugeben:**
 - Existiert ein Betriebsrat, kann auf die Ausführungen in dem abgeschlossenen Interessenausgleich Bezug genommen werden, der der MEA als Anlage beizufügen ist.
 - Sofern kein Interessenausgleich abgeschlossen wurde, sind die Gründe für die Massentlassung in einigen Sätzen darzulegen.

Zahl und Berufsgruppen der zu entlassenden / der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer

- **Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer:** Begriff der „Entlassung“ erfasst nicht nur Kündigungen, sondern auch Aufhebungsverträge, die auf Initiative des Arbeitgebers geschlossen werden.
- **Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer:** Die Berufsgruppen können aus dem Personengruppenschlüssel im Meldeverfahren nach der Datenerfassungsverordnung abgeleitet werden (https://web.arbeitsagentur.de/taetigkeitsschluessel/?_adf.ctrl-state=13jk9iugc2_10&_afrLoop=6494753609693454&_afrWindowMode=0&_afrWindowId=null).
- **Zahl und Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer:** Maßgeblicher Zeitpunkt für die Ermittlung der Anzahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer ist der Zugang der Kündigungserklärungen.

Zeitraum der Entlassungen

- Es ist der **30-Tages-Zeitraum** anzugeben, in dem die Arbeitnehmer entlassen werden sollen, d.h. in dem die Kündigungen ausgesprochen oder die Aufhebungsverträge abgeschlossen werden sollen.
- Nachdem der Arbeitgeber die MEA eingereicht hat, ist er allerdings nicht verpflichtet, die Entlassungen innerhalb dieser 30 Tage vorzunehmen; gemäß § 18 Abs. 4 KSchG steht ihm hierfür ein Zeitraum von 90 Tagen zur Verfügung.
- Voraussichtliche Entlassungen können daher auch in mehreren Phasen in einer einheitlichen Massentlassungsanzeige zusammengefasst werden.

Vorgesehene Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer

- Die Darlegung der wesentlichen **Kriterien für die Sozialauswahl** ist ebenfalls eine Voraussetzung für die Wirksamkeit der MEA.
- Eine abschließende Darlegung sämtlicher im Zusammenhang mit der Sozialauswahl angestellten Erwägungen ist indes nicht erforderlich.
- Es sollten die gebildeten Vergleichsgruppen dargelegt und darauf hingewiesen werden, dass auf die sozialen Kriterien gemäß § 1 Abs. 3 KSchG abgestellt wurde und dass ggf. Leistungsträger von der Sozialauswahl ausgenommen wurden.

„Soll“-Angaben gemäß § 17 Abs. 3 S. 4 KSchG

- Neben den „Muss“-Angaben gemäß § 17 Abs. 3 Satz 4 KSchG sieht § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG bestimmte **„Soll“-Angaben** vor.
- So sollen gemäß § 17 Abs. 3 S. 5 KSchG in der MEA im Einvernehmen mit dem Betriebsrat Angaben über Geschlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit der zu entlassenden Arbeitnehmer gemacht werden.
- Bislang herrschte Unklarheit, ob die Wirksamkeit der MEA voraussetzte, dass auch zutreffende „Soll“-Angaben gemacht wurden.
- So hatte zuletzt das LAG Hessen in einem Urteil vom 25. Juni 2021 entschieden, dass „Soll“-Angaben in einer MEA zwingend zu machen seien (Az. 14 Sa 1225/20).
- Das BAG hat aber kürzlich unter Hinweis auf den Willen des Gesetzgebers klargestellt, dass das Fehlen der sog. Soll-Angaben nach § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG für sich genommen nicht zur Unwirksamkeit der MEA führt (BAG, Urteil vom 19.5.2022 - 2 AZR 467/21).

Zusammenfassung und Ausblick

- Da das MEA-Verfahren fehlerträchtig ist und bereits einzelne formale Fehler zur Unwirksamkeit aller im Rahmen der MEA ausgesprochenen Kündigungen zur Folge führen können, sollte möglichst frühzeitig mit der gründlichen Vorbereitung der MEA begonnen werden.
- Die Unterlagen sollten – sofern möglich – in Abstimmung mit den beratenden Rechtsanwälten vorbereitet werden, um mögliche Fehlerquellen zu beseitigen.

Ansprechpartner



Minh Riemann, LL.M.
Counsel
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dentons Europe LLP
Markgrafenstraße 33
Gendarmenmarkt
10117 Berlin
Germany

Telefon: 030 / 264 73 651
Fax: 030 / 264 73 133
minh.riemann@dentons.com

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**