



# ACT News

## Damoklesschwert Massenentlassungsanzeige

*Unterlaufen einem Arbeitgeber im Zusammenhang mit größeren Kündigungswellen bei der Erstattung einer nach § 17 KSchG erforderlichen Massenentlassungsanzeige Fehler, kann dies für die Umsetzung einer Restrukturierung weitreichende und insbesondere kostenintensive Folgen haben.*

Das Problem der Fehlerhaftigkeit einer Massenentlassungsanzeige hat sich durch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts („BAG“) vom 28. Juni 2012 noch verschärft. Danach hindert nunmehr auch ein bestandskräftiger Bescheid der Agentur für Arbeit nach §§ 18, 20 KSchG die Arbeitsgerichte nicht daran, die Massenentlassungsanzeige erneut zu überprüfen und im Fall der Fehlerhaftigkeit derselben, die Unwirksamkeit der Kündigung festzustellen (BAG, Urteil v. 28.6.2012 - 6 AZR 780/10).

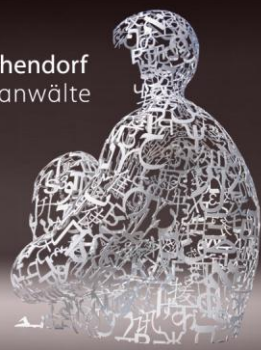
Die Entscheidung des BAG verdeutlicht einmal mehr, wie wichtig es ist, bei der Erstattung der Massenentlassungsanzeige erhöhte Sorgfalt walten zu lassen.

### Das Praxisproblem

Die Massenentlassungsanzeige ist in den turbulenten Zeiten einer Restrukturierung für ein Unternehmen zumeist eine eher lästige Förmerei als höchste Priorität – mit unter Umständen schwerwiegenden Folgen. Das gesetzlich in § 17 KSchG vorgesehene Verfahren zur Meldung sogenannter „anzeigepflichtiger Massenentlassungen“ krankt

zum einen daran, dass das Unternehmen zur formularmäßigen Abgabe einer Vielzahl an – auf den ersten Blick „eher unwichtigen“ - Informationen aufgefordert wird, ohne dass zugleich auf die erheblichen Risiken einer unrichtigen Anzeigenerstattung hingewiesen wird. Zum anderen zeichnet sich das von der Bundesagentur für Arbeit hierfür vorgesehene Formular auch durch zu viele Verweise und Kennzeichnungen, sowie einen unübersichtlichen Aufbau aus, der die Fehleranfälligkeit noch deutlich erhöht.

Aus Sicht des Arbeitgebers endet das aufwendige Verfahren im besten Fall damit, dass die zuständige Agentur für Arbeit per Bescheid (Verwaltungsakt) mitteilt, dass die beabsichtigten Kündigungen unter Einhaltung einer Sperrfrist von regelmäßig einem Monat ausgesprochen werden können. Doch dies hat – wie das BAG jüngst ausgeführt hat – keinen Einfluss auf das nachfolgende Kündigungsschutzverfahren.



# ACT News

## Damoklesschwert Massenentlassungsanzeige

### Neue Rechtsprechung des BAG

Das BAG hat mit seinem Urteil vom 28. Juni 2012 die Anforderungen an die Erstattung der erforderlichen Massenentlassungsanzeige noch einmal deutlich erhöht. Mit dieser Entscheidung wendet sich das BAG final von seiner Rechtsprechung ab, wonach ein bestandskräftiger Verwaltungsakt, mit dem die Agentur für Arbeit ihre Zustimmung zu den angezeigten Entlassungen erklärt hat, dahingehend verstanden werden durfte, dass damit inzidenter auch die Wirksamkeit der Massenentlassungsanzeige festgestellt war und die Arbeitsgerichte insoweit – zumindest sofern die Entscheidung der Arbeitsverwaltung nicht offensichtlich unwirksam war – keine eigenständige Beurteilungsprärogative hatten.

Damit reduziert das BAG mit seiner Entscheidung die Fehlerakzeptanz bei der Erstattung der Massenentlassungsanzeige trotz deren hohen Fehleranfälligkeit quasi auf Null und macht die Erstattung der Massenentlassungsanzeige für den Arbeitgeber zu einer echten Herausforderung.

### Ausblick und Auswirkungen auf die Praxis

Diese Rechtsprechungsänderung hat für alle Unternehmen, die eine Restrukturierung vorbereiten, eine erhebliche praktische Relevanz.

Bei Massenentlassungsanzeigen müssen die gesetzlichen Formalia des § 17 KSchG genauestens eingehalten werden. Die Anzeige muss dabei Angaben über den Namen des Arbeitgebers und den Sitz sowie die Art des Betriebes enthalten, ferner die Gründe für die geplanten Entlassungen, die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden und der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer, den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen und die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer. Zwingende Voraussetzung ist insbesondere auch die Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrates, ersatzweise auch die mit dem Betriebsrat abgestimmte Liste der zu kündigenden Arbeitnehmer. Enthält die Anzeige diese zwingenden Angaben nicht und beruft sich der Arbeitnehmer hierauf, so ist sie – und mit ihr auch die entsprechenden Kündigungen – unwirksam.

Der Arbeitgeber ist im Rahmen einer Restrukturierung oftmals gezwungen, bis zu hundert Kündigungen und mehr auf einmal auszusprechen. Berufen sich die Arbeitnehmer dann nach Monaten im Rahmen der Kündigungsschutzprozesse auf die Unwirksamkeit der Massenentlassungsanzeige, droht dem Arbeitgeber ein



# ACT News

## Damoklesschwert Massenentlassungsanzeige

massiver wirtschaftlicher Schaden. Denn ist die Massenentlassungsanzeige fehlerhaft, führt dies automatisch auch zur Unwirksamkeit der Kündigungen mit der Folge, dass der Arbeitgeber diese erneut aussprechen muss und die Kündigungsfristen

erneut in Gang gesetzt werden. Damit lässt sich das für die Restrukturierung eingeplante Budget in der Regel kaum mehr einhalten.

### Bei Fragen wenden Sie sich gerne an

**Dr. Stephan Schwilden**



s.schwilden@ac-tischendorf.com

**Dr. Nina Braouet**



n.braouet@ac-tischendorf.com.