21.02.2020

Massenentlassungsanzeige gemäß § 17 KSchG

Nach § 17 Abs. 1 KSchG muss der Arbeitgeber der Agentur für Arbeit eine sog. Massenentlassungsanzeige erstatten, bevor er in einem Betrieb mit in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmern eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt. Damit hat der deutsche Gesetzgeber die unionsrechtliche Verpflichtung aus Art. 3 der Richtlinie 98/59/EG (Massenentlassungsrichtlinie - MERL) umgesetzt.

Dabei ist unter "Entlassung" im Sinne des § 17 KSchG die Kündigungserklärung zu verstehen. Die Massenentlassungsanzeige hat mithin vor dem Ausspruch der Kündigungen zu erfolgen.
Die unterlassene oder fehlerhafte Massenentlassungsanzeige führt zur Unwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigungen. Der Arbeitnehmer hat jedoch auch insoweit rechtzeitig Klage nach § 4 KSchG zu erheben.

Arbeitsrecht

Frank P. Gäbelein

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 951 29743-0
info@rk-rechtsanwaelte.de
www.rk-rechtsanwaelte.de

Das der gegebenfalls zu erstattenden Massenentlassungsanzeige ihre Tücken innewohnen, ergibt sich erneut aus einer aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13.02.2020 (BAG, Urteil vom 13.02.2020 – 6 AZR 146/19).

Demnach führt die Erstattung der Massenentlassungsanzeige bei der unzuständigen Agentur für Arbeit zur Unwirksamkeit der Kündigung. Die Massenentlassungsanzeige ist bei der für den Betrieb zuständigen Agentur für Arbeit zu erstatten. Dabei ist der für § 17 KSchG maßgebliche Betriebsbegriff der MERL zu Grunde zu legen.

Im angeführten Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 13.02.2020 hat das Gericht Kündigungen des Cockpit-Personals von Air Berlin wegen einer fehlerhafter Massenentlassungsanzeige für unwirksam erklärt, nachdem diese nach Verkennung des Betriebsbegriffs des § 17 KSchG nicht bei der zuständigen Agentur für Arbeit in Düsseldorf, sondern in Berlin erstattet wurde.

Zu Fragen rund um eine gegebenfalls erforderliche Massenentlassungsanzeige gemäß § 17 KSchG stehen wir Ihnen gerne beratend zur Seite.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13.02.2020 – 6 AZR 146/19