

COFFEE BREAK

Expertenforum Restrukturierung – Neues zur Massenentlassung

Dr. Michael S. Braun, Rödl & Partner

Thomas Lausenmeyer, Rödl & Partner

Dr. Christoph Kurzböck, Rödl & Partner

Georg C. Scheiber, von Rundstedt

Webinar, 14.9.2023

AGENDA

- 1 Überblick Massenentlassung
- 2 Anzeigepflicht
- 3 Konsultationsverfahren
- 4 Anzeigeverfahren
- 5 Rechtsfolgen bei Fehlern,
aktuelle Rechtsprechung
- 6 Wertschätzendes Trennungsmanagement
- 7 Ansprechpartner



→ Anzeigepflicht und -verfahren (§ 17 Abs. 1 i. V. m. Abs. 3 KSchG):

Entlässt der AG innerhalb von 30 Kalendertagen in einem Betrieb mit

- | | |
|-----------------------------------|---|
| – mehr als 20 bis 59 AN | <u>mehr als 5 Arbeitnehmer,</u> |
| – mind. 60 und weniger als 500 AN | <u>10 % / mehr als 25 Arbeitnehmer,</u> |
| – mind. 500 AN | <u>mindestens 30 Arbeitnehmer,</u> |

so muss der AG die Agentur für Arbeit durch eine **sog. Massenentlassungsanzeige** schriftlich informieren!

Eine bei Zugang der Kündigung nötige aber unterlassene/fehlerhafte Anzeige im Sinne des § 17 KSchG hat grundsätzlich die **Nichtigkeit der Kündigung** gemäß § 134 BGB zur Folge.



→ Konsultationsverfahren (§ 17 Abs. 2 KSchG):

Beabsichtigt der AG eine Massenentlassung, so muss er dem BS rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte erteilen und ihn schriftlich vollumfänglich über die geplanten Entlassungen informieren sowie mit dem BR dazu beraten.

→ Eine **Massenentlassung** liegt vor, wenn Arbeitnehmer innerhalb von 30 Kalendertagen in so großer Zahl entlassen werden, dass die von der Betriebsgröße abhängigen Schwellenwerte des § 17 Abs. 1 KSchG überschritten werden.

→ **Voraussetzungen:**

„Betrieb“

Schwellenwerte

Frist

Entlassung

Arbeitnehmer

→ **Betrieb (unionsrechtlicher Betriebs-Begriff, z.B. ggfs. auch eine Filiale):**

- abgrenzbare Einheit
- von gewisser Dauerhaftigkeit und Stabilität
- mit einer organisatorischen Struktur,
- zu der Arbeitnehmer sowie technischen Mittel gehören,
- zur Erledigung einer oder mehrerer konkreter Aufgaben.

→ **Entlassung** = jede vom Arbeitnehmer nicht gewollte, also ohne seine Zustimmung erfolgte, durch den AG veranlasste Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

- = Auch ordentliche Kündigungen wegen personen- oder verhaltensbedingter Gründe.
- = Auch Änderungskündigungen.
- = Ggfs. auch Eigenkündigungen.
- = Ggfs. auch Auflösungsverträge.
- ≠ Beendigung auf Basis wirksam befristeter oder auflösend bedingter Arbeitsverträge.
- ≠ Beendigung durch fristlose Kündigungen.

→ **Arbeitnehmer (unionsrechtlicher AN-Begriff!):**

- Merkmale: Leistungserbringung während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisungen, wofür als Gegenleistung eine Vergütung gezahlt wird.
- Ausnahmen nach § 17 Abs. 5 KSchG (**Vorsicht nicht alle Ausnahmen greifen!**: z.B. Fremd-Geschäftsführer = AN).

→ **Frist** = Entlassung innerhalb von 30 Kalendertagen

- Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung, ggfs. aber schon Antragseingangs bei der zuständigen Behörde auf Kündigungszustimmung ist entscheidend.
- Zeitraum beginnt mit jeder einzelnen Entlassung von neuem zu laufen.
- Aufhebungsvertragsangebot oder -schluss?

→ **Schwellenwerte der regelmäßig zum Zeitpunkt des Kündigungszugangs Beschäftigten:**

Betriebsgröße	Entlassungen
– mehr als 20 weniger als 60 AN	– mehr als 5 AN
– mind. 60 und weniger als 500 AN	– 10 % / mehr als 25 AN
– mind. 500 AN	– mind. 30 AN

- Der AG muss mit dem BR in ein Beratungsverfahren (= Konsultationsverfahren) eintreten, um zu einer Einigung zu gelangen (§ 17 Abs. 2 KSchG).
- BR muss dazu vorher insbesondere schriftlich (Textform ausreichend!) unterrichtet werden und zwar über
- die Gründe für die geplanten Entlassungen,
 - die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer,
 - die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer,
 - den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen,
 - die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer,
 - die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien,
 - + sonstige zweckdienlich Angaben.
- Der AG hat gleichzeitig der Agentur für Arbeit eine Abschrift der Mitteilung an den BR zuzuleiten; sie muss zumindest diese Angaben enthalten.
- Dies muss **rechtzeitig**, am besten mind. 2 Wochen vor der Anzeige erfolgen (dem BR-Termine vorschlagen!), sodass der BR auf Grund von Verhandlungen noch Einfluss auf die Maßnahmen nehmen kann. Die Konsultation erstreckt sich dabei zumindest auf die Möglichkeit, Massenentlassungen zu vermeiden oder zu beschränken, sowie auf die Möglichkeit, ihre Folgen durch soziale Begleitmaßnahmen zu mildern.

- Unvollständige oder fehlerhafte Unterrichtung des BR sollte jedenfalls auch aus zeitlichen Gründen vermieden werden.
 - Der BR wird sich für die Bewertung der nachgelieferten Informationen sowie der anschließenden Beratung erneut Zeit nehmen müssen.
 - Erfolgen die notwendigen Informationen erst nach und nach, verschiebt sich der Zeitpunkt der frühestmöglichen Anzeige und damit ggf. der Ausspruch der Kündigungen auch ohne Zutun des BR!



Idealfall: 2 bis 4 Wochen ↔ Worstcase: 2 bis 4 Monate



- Das Beteiligungsverfahren wird jedenfalls mit der Stellungnahme des Betriebsrats abgeschlossen.
- Ob und wann ansonsten das Konsultationsverfahren als abgeschlossen angesehen werden kann, ist von den Einzelfallumständen abhängig.
 - Liegt eine Stellungnahme des BR nicht vor, so kann der AG glaubhaft machen, dass er den BR mindestens zwei Wochen vor Erstattung der Anzeige wie gesetzlich vorgesehen unterrichtet hat und er den Stand der Beratungen darlegt.

- Anzeigeverfahren (§ 17 Abs. 3 KSchG): Anzeige gegenüber der **örtlich zuständigen Agentur für Arbeit**.
 - Typischerweise Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb ansässig ist.
 - Bei Entlassungen in mehreren Betrieben besteht die Möglichkeit der Sammelanzeige bei der Agentur für Arbeit, die für den Hauptsitz des Unternehmens örtlich zuständig ist.

- **Inhalt: Muss Angaben** (§ 17 Abs. 3 S. 4 KSchG) und Soll Angaben.
 - Formblatt mit dazugehörigen Anlagen der Agentur für Arbeit verwenden!

- **Form: grds. schriftlich** (eigenhändig unterschriebenen Originals, das aber auch z. B. als **Scan per Mail** oder per **Fax** verschickt werden kann!).

- Der Massentlassungsanzeige ist die **Stellungnahme des Betriebsrates beizufügen**.
 - **Aber:** Liegt eine Stellungnahme des Betriebsrates nicht vor, so kann der AG glaubhaft machen (z. B. durch Abschrift der Mitteilung an den BR, Empfangsbestätigung, Zeugenaussagen, Sitzungsprotokoll etc.), dass er den Betriebsrat mindestens zwei Wochen vor Erstattung der Anzeige unterrichtet hat, und den Stand der Beratungen darlegen.

- 
- BR konsultieren (informieren und beraten).
 - **Anzeige bei der Agentur für Arbeit erstatten.**
 - Erst dann Kündigungen aussprechen. 

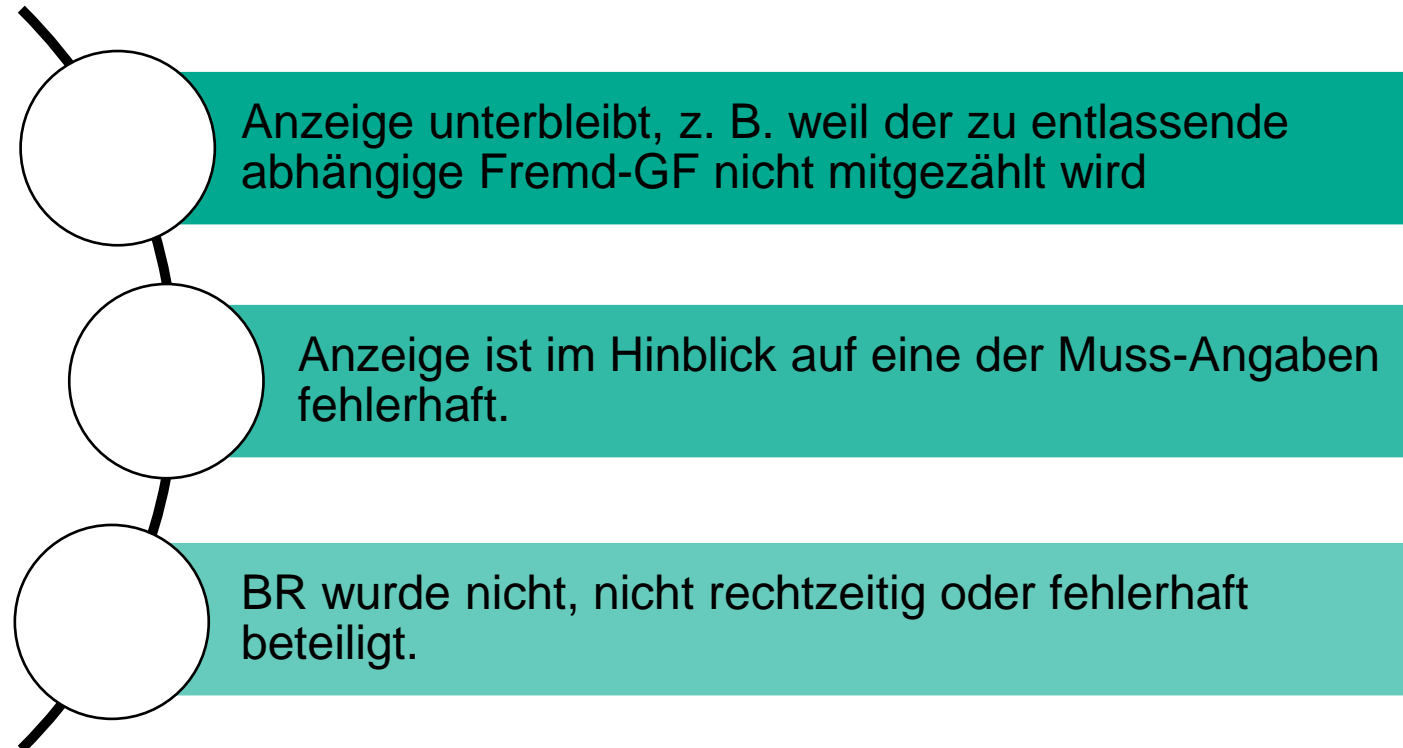
→ **ACHTUNG:** vor **jeder** betriebsbedingten Kündigung ist der Betriebsrat gemäß § 102 BetrVG anzuhören!

- AG muss die einwöchige Frist des § 102 Abs. 2 BetrVG bei der Planung des Ausspruchs der Kündigungen miteinplanen.

→ **ACHTUNG:** ggfs. Entlassungssperre (= „Mindestkündigungsfrist“) des § 18 KSchG beachten!

- Kommt der AG seiner Anzeigepflicht **nicht** oder **nicht in erforderlichem Umfang** nach, sind die **anzeigepflichtigen Kündigungen und Aufhebungsverträge wegen eines Verstoßes gegen ein Verbotsgesetz gemäß § 134 BGB unwirksam.**
- Eine versäumte Anzeige kann nicht nachgeholt werden.
 - Der AG muss vielmehr nach der ordnungsgemäßen Anzeige erneut kündigen bzw. Aufhebungsverträge schließen.

→ **Beispiele für Fehler:**



→ **EuGH, Urteil vom 13.07.2023 – C-134/22:**

- auf Vorlage des BAG, EuGH-Vorlage vom 27.1.2022 – 6 AZR 155/21 (A)
- **Sachverhalt:** Pflichtverletzung des § 17 Abs. 3 S. 1 KSchG: Der AG hat der Agentur für Arbeit keine Abschrift der Mitteilung an den BR zugeleitet.
- Schlussantrag des Generalanwalts sorgt im Verfahren vor dem EuGH für Aufregung.
- EuGH stellte dazu fest:

Es ist nicht Zweck „dieser Pflicht“, den von Massentlassungen betroffenen Arbeitnehmern Individualschutz zu gewähren.

- **Konsequenz:** § 17 Abs. 3 S. 1 KSchG ist kein Verbotsgesetz gemäß § 134 BGB. Die Kündigung ist daher nicht wegen eines Verstoßes gegen diese Pflicht unwirksam.
- Geplanter Verhandlungstermin des BAG ist am 14.12.2023.

→ **Derzeit rechtshängige Verfahren beim BAG zur Frage der Auswirkungen von weiteren Fehlern im Massenentlassungsverfahren auf ausgesprochene Kündigungen:**

- BAG, 6 AZR 157/22:
 - Unterlassene Massenentlassungsanzeige wegen Verkennung der personellen Betriebsstärke.
- BAG, 6 AZR 482/21, BAG, 6 AZR 115/22, BAG, 6 AZR 121/22:
 - Massenentlassungsanzeige vor Abschluss des Konsultationsverfahren.
 - Eine abschließende Stellungnahme der PV lag nicht vor und konnte der Anzeige nicht beifügt werden.
 - Die Anzeige enthält keine hinreichende Darlegung des „Stands der Beratungen“.

➡ Wiederaufnahme der vom BAG ausgesetzten Verfahren nach ergangener EuGH-Entscheidung.

➡ Geplanter Verhandlungstermin des BAG ist jeweils am 14.12.2023.

ES BLEIBT SPANNEND!

6 WERTSCHÄTZENDES TRENNUNGSMANAGEMENT

GANZHEITLICHER BERATUNGSANSATZ

MODULARES BERATUNGSKONZEPT

VON RUNDSTEDT



IDENTIFIZIEREN

Analysieren und planen

Analyse des Arbeitsmarktes und der Belegschaft, Bewertung der Risiken und Planung des erfolgreichen Umbaus

Konzeptionsworkshop

Analyse der Rahmenbedingungen und Risiken; Erarbeiten einer Gesamtkonzeption inkl. Zeitplan und Maßnahmenpakete

Redeployment-/Retention-analyse

Welche Mitarbeiter können und sollten in die neue Organisation übergeführt werden?

Steuer- & Sozialversicherungsrechtliche Gestaltung

Mitarbeiterstrukturanalyse zur Gestaltung von Vorruhestand, ATZ und Abfindungsregelungen

Kommunikationsstrategie und konkrete Maßnahmen



MOBILISIEREN

Change-Workshop

Umsetzungsverantwortliche abholen und zu Mitgestaltern machen

Trainings für FK/HR/BR

Führen von Veränderungs- & Trennungsgesprächen

Kommunikationsmaßnahmen

Informationsveranstaltung, Flyer, Intranet, Webinare etc.

Perspektivenberatung

Beratung zur Mobilisierung der Mitarbeiter (intern & extern)

Steuer- & Sozialversicherungsrechtliche Beratung

ATZ, Vorruhestand und Abfindung



STABILISIEREN

Transferagentur (§110 SGB III.):

Aus dem Job in den Job-Beratung

Transfergesellschaft (§ 111 SGB III.):

Rechtssichere Trennung zum Stichtag

Einzel-/Gruppenoutplacement:

Beratung zur beruflichen Neuorientierung

Coaching FK/HR:

Begleitung & Stabilisierung bei der Maßnahmenumsetzung

Redeployment-/Retention-Maßnahmen:

Integration der Wechselwilligen; laufende Maßnahmen zur Motivation der Verbliebenen

Projektplanung und laufende Prozesssteuerung / administrativer HR-Support

OUTPLACEMENT OHNE CASH-OPTION

3 SÄULEN DES TRENNUNGSMANAGEMENT



Gut gemeint: die Cash-Option

- Verhindert, dass Mitarbeitende sich mit den Vorteilen einer nachhaltigen Outplacement-Beratung auseinandersetzen
- Ist auf kurzfristige Effekte aus
- Kann mittel- und langfristig Frustration bei missglückter Jobsuche auslösen, welche sich auf die bleibenden Mitarbeitenden überträgt
- Wertschätzende Trennungsprozesse, nach denen Mitarbeitende schnell wieder einen neuen Job finden, geben bleibenden Mitarbeitenden Sicherheit – auch in stürmischen Zeiten im Unternehmen
- „Mitnahmeeffekt“: Mitarbeiter, die ohnehin wechselbereit sind, erhalten zusätzliche Beträge

OUTPLACEMENT ALS WIN-WIN SITUATION

Nutzen für Mitarbeitende

- Verlässlicher Partner gibt neue Struktur in der Trennungssituation
- Verkürzung des Suchprozesses
- Hohe Sicherheit, eine neue adäquate Position zu finden
- Vorteil gegenüber anderen Bewerberinnen und Bewerbern dank Zugriff auf Know-how und Arbeitsmarktdaten

Nutzen für das Unternehmen

- Unterstützung bei allen Trennungsfragen
- Beschleunigung von Trennungsprozessen
- Demonstration sozialer Verantwortung
- Imagegewinn
- Kostenersparnis durch Vermeidung von Rechtsstreitigkeiten

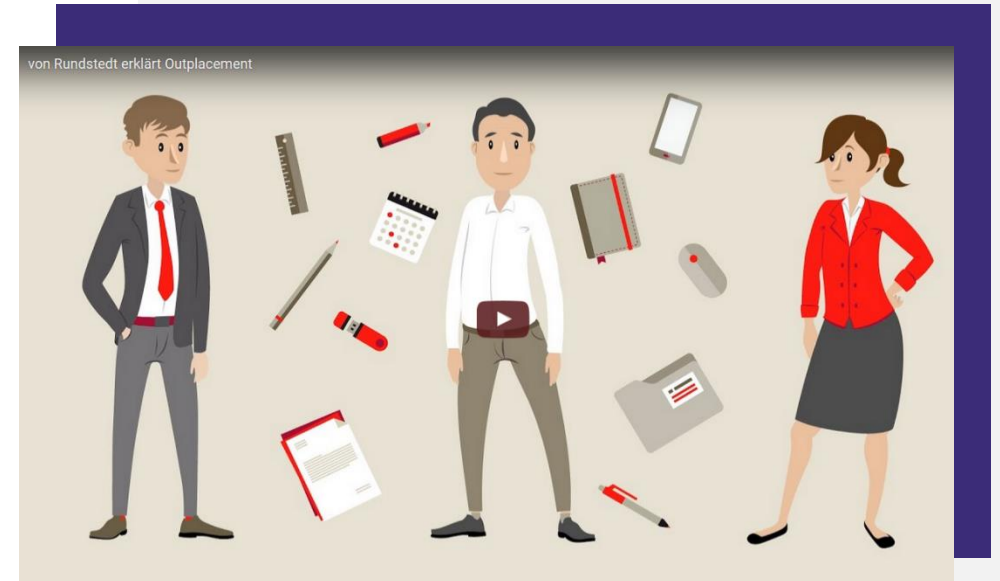


OUTPLACEMENT-BERATUNG

- Beratung zur beruflichen Neuorientierung gibt Sicherheit und Struktur in der Umbruchsituation und verdoppelt die Chancen auf dem Arbeitsmarkt
- Das Ziel: Die ideale Position und nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit
- Für ausscheidende Beschäftigte steuerfrei (siehe § 3 Nr. 19 EStG)

Beratungsinhalte

- Für Fachkraft bis Senior Executive
- Für jede Zielsetzung (Neuer Job, Existenzgründung, Interim Management, Rentenbegleitung)
- Von hoher Eigenverantwortung bis zur maximalen Sicherheit durch unser Garantieverprechen „Neue Position“ inkl. Onboarding-Coaching und Rückkehroption
- In einer integrierten Form:
 - Individuelle Begleitung, kombiniert mit KI-basierten Tools und Services sowie virtuellen Gruppen-Austauschformaten
 - Datenbasiert, strukturiert, verantwortungsvoll und effektiv



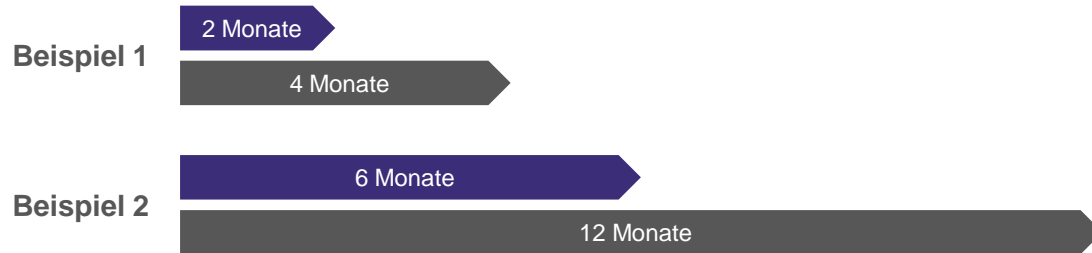
[Erklärvideo ansehen](#)

**Mit einer Transfergesellschaft
haben Sie mehr Spielraum für Ihre
Restrukturierung und gestalten den
Trennungsprozess sozialverträglich,
rechtssicher und kosteneffizient.**

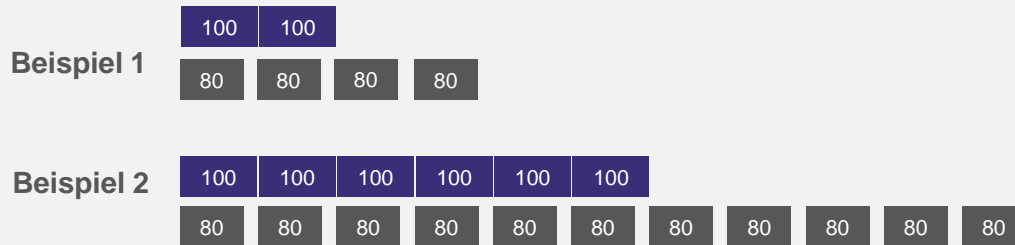
TRENNUNG OHNE & MIT TRANSFERGESELLSCHAFT

mit Transfergesellschaft
ohne Transfergesellschaft

Verlängerung der Kündigungsfrist



Gehalt*



*Über 12 Monate

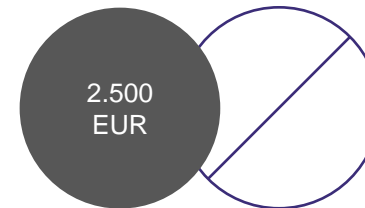
Transfergesellschaft als befristetes Arbeitsverhältnis

Arbeitsverhältnis
Statt Arbeitslosigkeit

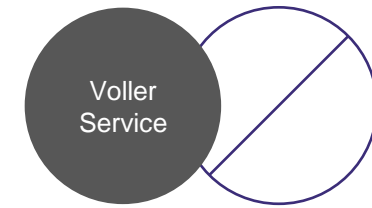


Arbeitslos
Nach Kündigung

Weiterbildung & Qualifizierung



Jobsuche & Bewerbung



TRANSFERGESELLSCHAFT KOSTENNEUTRAL GESTALTEN

Kosten der Transfergesellschaft

Qualifizierungskosten

Transferkosten (Gehaltskosten, Outplacement-Beratung, Verwaltung)

Aktueller
Arbeitgeber

- Aufstockung auf z. B. 80 % des durchschnittlichen aktuellen Nettogehalts
- Sozialversicherung (80 % AG- und AN-Anteil)
- Entgelt an Urlaubs- und Feiertagen

Agentur für
Arbeit

- 60 % bzw. 67 % des Gehaltes als Transferkurzarbeitergeld

Refinanzierung

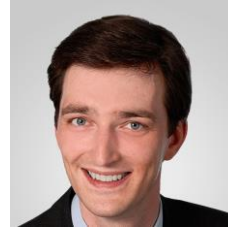
**Eingesparte
Kündigungsfristgehälter:**

1 MA-Bruttomonatsgehalt
beim AG entspricht 2 MA TG-
Monate (alles
inklusive) bei Rundstedt
Transfer

Rödl & Partner



7 ANSPRECHPARTNER



DR. MICHAEL S. BRAUN

Partner
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Wirtschaftsjurist (Univ. Bayreuth)

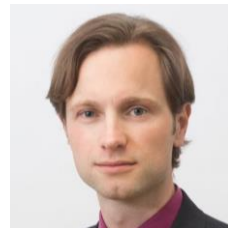
T +49 9281 607 272
michael.braun@roedl.com



DR. CHRISTOPH KURZBÖCK
LL.M. (LYON)

Partner
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 911 9193 1624
christoph.kurzboeck@roedl.com



THOMAS LAUSENMEYER

Partner
Rechtsanwalt
Arbeitsrecht

T +49 911 9193 1612
thomas.lausenmeyer@roedl.com



GEORG C. SCHEIBER

von Rundstedt
Managing Consultant

T +49 911 6567 9930
Scheiber@rundstedt.de