

Merkblatt 5

Anzeigepflichtige Entlassungen für Arbeitgeber

Inhalt

Vorwort.....	2
1. Unterrichts- und Beratungspflicht	3
2. Anzeigepflicht des Arbeitgebers	4
3. Inhalt der Anzeige	6
4. Begriffsdefinitionen zum KSchG	7
5. Wirksamkeit der Anzeige.....	10
6. Entlassungssperre.....	11
7. Rechtswirkungen bei unterlassener oder unwirksamer Anzeige, Entscheidung und Rechtsbehelf	13
8. Anhang – Auszug aus dem Dritten und Vierten Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG)	14
Dritter Abschnitt (Anzeigepflichtige Entlassungen)	14
Vierter Abschnitt (Schlussbestimmungen).....	18

Vorwort

Die §§ 17 ff. des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) regeln den besonderen Kündigungsschutz bei Entlassungen einer größeren Zahl von Arbeitnehmern. Er verfolgt einen arbeitsmarktpolitischen Zweck. Insbesondere sollen die Agenturen für Arbeit sich rechtzeitig auf zu erwartende Entlassungen größeren Umfangs einstellen und mit dem Betrieb und den Betroffenen Maßnahmen ergreifen, um die Arbeitslosigkeit und ihre Auswirkungen möglichst zu verhindern bzw. zu verringern. Um dieses Ziel zu erreichen, sieht das KSchG das Zusammenwirken aller Beteiligten, nämlich des Arbeitgebers, des Betriebsrates und der BA vor.

Aus den gleichen Gründen sieht das Betriebsverfassungsgesetz vor, dass der Betriebsrat dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen kann. Zur Beratung dieser Vorschläge kann der Arbeitgeber oder der Betriebsrat Vertreter der Agentur für Arbeit oder der Regionaldirektion hinzuziehen.

Besonders wichtig ist, dass die von Kündigung betroffenen Arbeitnehmer sich **unverzüglich** nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend melden und sich frühzeitig um einen neuen Arbeitsplatz bemühen. Die Agentur für Arbeit ist jederzeit bereit, über die Lage des Arbeitsmarktes und die bestehenden Möglichkeiten und Hilfen zu informieren.

Dieses Merkblatt unterrichtet Sie über die Voraussetzungen, Rechtswirkungen und das Verfahren

- bei anzeigepflichtigen Entlassungen gem. §§ 17 ff. des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG).

Den Wortlaut der einschlägigen Gesetzestexte finden Sie im Anhang dieses Merkblattes.

Die Informationen des Merkblattes sollen Ihnen helfen, durch rechtzeitige und ordnungsgemäße Beachtung der einzelnen Vorschriften Nachteile zu vermeiden.

Die einzelnen Abschnitte des Textes sind im Dezimalsystem durchnummeriert. Querverweise beziehen sich – soweit es sich nicht ausdrücklich um Paragraphen handelt (§) – jeweils auf einzelne Textabschnitte dieses Merkblattes.

Wenn Sie weitere Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Ihre Agentur für Arbeit. Dort erhalten Sie auch Vordrucke für die schriftliche Anzeige („KSchG 2“ und „KSchG 2a“) und für die Liste der Arbeitnehmer, die zur Entlassung vorgesehen sind („KSchG 3“).

Sie gibt Ihnen gerne Rat und Auskunft.

Die [Vordrucke](#) sind auch im Internet abrufbar.

1. Unterrichtungs- und Beratungspflicht

1.1

Beabsichtigt der Arbeitgeber, anzeigepflichtige Entlassungen vorzunehmen, so **hat** er den Betriebsrat – soweit vorhanden – **rechtzeitig** zu unterrichten 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.

Außerdem hat er weitere zweckdienliche Auskünfte zu erteilen.

Die Unterrichtung **muss** schriftlich erfolgen. Gleichzeitig hat der Arbeitgeber eine Abschrift seiner Mitteilung an den Betriebsrat der Agentur für Arbeit zuzuleiten, die für den Betriebsrat zuständig ist. Diese Mitteilung ersetzt nicht die Anzeige nach § 17 KSchG (siehe Nr. 2.1).

1.2

Arbeitgeber und Betriebsrat haben vor allem über Möglichkeiten zu beraten, wie die Entlassungen vermieden oder eingeschränkt und wie ihre Folgen gemildert werden können. Die Auskunfts-, Beratungs- und Anzeigepflicht gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber in einem Konzernverbund steht und die Entscheidung über die Entlassungen von dem beherrschenden Unternehmen getroffen wurde (§ 17 Abs. 3a KSchG).

2. Anzeigepflicht des Arbeitgebers

2.1

Aufgrund eines am 27. Januar 2005 ergangenen Urteils des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zum Kündigungsschutz müssen Arbeitgeber beabsichtigte Massenentlassungen bereits bei den Agenturen für Arbeit anzeigen, bevor die Kündigungen ausgesprochen werden.

Mit dieser Entscheidung hat der EuGH die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu Massenentlassungen für europarechtswidrig erklärt. Das BAG stützte sich bislang darauf, dass „Entlassung“ i. S. d. §§ 17, 18 KSchG nicht schon die Kündigung, sondern die mit ihr beabsichtigte tatsächliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei.

Der Arbeitgeber **ist** verpflichtet, der Agentur für Arbeit, die für den Betriebssitz zuständig ist, **Anzeige** zu erstatten, bevor er **innerhalb von 30 Kalendertagen** Arbeitnehmer kündigt; dabei gilt für bestimmte Betriebsgrößen jeweils eine bestimmte Mindestzahl der Entlassungen als Voraussetzung für die Anzeigepflicht:

Anzahl der Arbeitnehmer/-innen	Zahl der Entlassungen
21 bis 59 Arbeitnehmer/-innen	mindestens 6 Arbeitnehmer/-innen
60 bis 250 Arbeitnehmer/-innen	Mindestens 10 von Hundert Arbeitnehmer/-innen
251 bis 499 Arbeitnehmer/-innen	mindestens 26 Arbeitnehmer/-innen
500 und mehr Arbeitnehmer/-innen	mindestens 30 Arbeitnehmer/-innen

Die Anzeige ist **schriftlich** zu erstatten – zweckmäßigerweise mit dem bei der Agentur für Arbeit erhältlichen Vordruck (oder im Internet abrufbar) „KSchG 2“ und „KSchG 2a“. Ist ein Betriebsrat vorhanden, **muss** dessen Stellungnahme beigefügt werden (siehe auch 5.1 und 5.2).

Eine Abschrift (Durchschrift) der Anzeige hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat zuzuleiten.

2.2

Von der Anzeigepflicht sind ausgenommen:

- Kleinbetriebe mit in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmern,
- öffentliche Verwaltungen und öffentliche Betriebe, soweit sie nicht wirtschaftliche Zwecke verfolgen,
- Seeschiffe und ihre Besatzung,
- Saison- und Kampagnebetriebe bei Entlassungen, die durch die Eigenart dieser Betriebe bedingt sind.

Dazu zählen nicht Betriebe des Baugewerbes, in denen die ganzjährige Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gefördert wird (siehe 8 - § 22 Abs. 2).

Die Feststellung, ob ein Betrieb als Saison- oder Kampagnebetrieb anzusehen ist, obliegt dem Ausschuss für anzeigepflichtige Entlassungen (siehe 7.2). Sie kann aber nicht generell, sondern nur bei Vorliegen einer Anzeige im Einzelfall getroffen werden.

3. Inhalt der Anzeige

3.1

Die Anzeige **muss** folgende Angaben enthalten:

- Name des Arbeitgebers,
- Sitz und Art des Betriebes,
- Zahl und Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer,
- Zahl und Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer,
- Gründe für die geplanten Entlassungen,
- Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen (Tage, an denen die Kündigungen ausgesprochen werden),
- die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer.

3.2

Darüber hinaus sollen in der Anzeige im Einvernehmen mit dem Betriebsrat Angaben über Geschlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit der zu entlassenden Arbeitnehmer gemacht werden. Diese Angaben sollen es den Dienststellen der Bundesagentur ermöglichen, individuelle arbeitsmarktpolitische Maßnahmen nach dem SGB III einzuleiten.

Empfohlen wird eine namentliche Liste der Arbeitnehmer, die entlassen werden sollen. Hierzu dient der bei der Agentur für Arbeit erhältliche Vordruck „KSchG 3“. Zur Vermeidung von Rechtsnachteilen ist es zulässig, diese Angaben mit dem Vorbehalt zu versehen, dass sich der Plan für die Entlassungen noch ändern kann.

Die Namensliste mit den ergänzenden Angaben ist nicht Voraussetzung für die Wirksamkeit der Anzeige. Sie kann auch nachgereicht werden.

4. Begriffsdefinitionen zum KSchG

4.1

Betrieb im Sinne des KSchG ist die organisatorische Einheit technischer oder immaterieller Mittel, mit deren Hilfe ein Unternehmen allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern einen bestimmten arbeitstechnischen Zweck fortgesetzt verfolgt.

Betriebsteile gelten dann als selbstständige Betriebe, wenn sie

- räumlich so weit vom Hauptbetrieb entfernt liegen, dass die zu entlassenden Arbeitnehmer nur im örtlichen Bereich des Betriebsteils eingesetzt werden können, nicht dagegen im Bereich des Hauptbetriebes oder
- durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind.

4.2

Ein **beherrschendes Unternehmen** ist das Unternehmen, das innerhalb eines Konzernverbundes mehrerer Arbeitgeber zu Entscheidungen befugt ist, die sich auf alle/mehrere Unternehmen des Verbundes auswirken.

4.3

Der Begriff „**in der Regel**“ (vgl. 2.1) geht von der Beschäftigungszahl des Betriebes **bei normaler Geschäftstätigkeit** aus. Auf den jeweiligen Stand der Arbeitnehmerzahl zum Zeitpunkt der Erstattung der Anzeige kommt es nicht an.

Zur Ermittlung der Zahl der regelmäßig Beschäftigten bedarf es sowohl eines Rückblicks auf die vergangene Lage als auch einer Einschätzung der künftigen Entwicklung des Betriebes. Im Falle einer Betriebsstilllegung ist nur ein Rückblick zulässig. Maßgebend für die Bestimmung der Regelarbeitnehmerzahl ist der Zeitpunkt der Beschlussfassung über die Stilllegung des Betriebes.

Bei der Feststellung der Gesamtzahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer sind demnach alle Arbeitnehmer i.S. von 4.4 Abs. 1 mitzurechnen, die im Betrieb **im allgemeinen ständig** beschäftigt werden. Nicht mitzuzählen sind Arbeitnehmer, die nur vorübergehend beschäftigt werden – sei es aus Anlass einer außergewöhnlichen Arbeitshäufung (z. B. Abschlussarbeiten, Weihnachtsgeschäft, Schlussverkauf) oder als Ersatz für Arbeitnehmer, die sich im Urlaub befinden oder erkrankt sind.

4.4

Als Arbeitnehmer gelten Arbeiter, Angestellte, Auszubildende, Praktikanten, Volontäre und andere Auszubildende ohne Rücksicht auf Alter, Wochenarbeitszeit und Beschäftigungsdauer.

Nicht als Arbeitnehmer gelten z. B.

- Vorstandsmitglieder,
- leitende Angestellte (z. B. Geschäftsführer, Betriebsleiter), soweit diese zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind,
- Heimarbeiter und andere arbeitnehmerähnliche Personen (z. B. Handelsvertreter oder freie Mitarbeiter).

4.5

Entlassung im Sinne des § 17 KSchG ist die vom Arbeitgeber erklärte fristgemäße (ordentliche) Kündigung. Entlassungen stehen andere Beendigungen des Arbeitsverhältnisses gleich, die vom Arbeitgeber veranlasst werden. Eine Entlassung ist auch das Ausscheiden eines Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis infolge einer Änderungskündigung. Das Recht zur fristlosen Entlassung bleibt unberührt.

Bei der Feststellung der Zahl der Entlassungen bleiben unberücksichtigt:

- fristlose Kündigungen,
- die Beendigung von Arbeitsverhältnissen
 - durch den Arbeitnehmer oder im gegenseitigen Einvernehmen (Aufhebungsvertrag), soweit nicht vom Arbeitgeber veranlasst,
 - aufgrund vertraglicher Vereinbarung durch Zeitablauf oder
- Entlassungen, die lediglich Maßnahmen eines wirtschaftlichen Arbeitskampfes sind.

4.6

Alle zu berücksichtigenden Entlassungen (Kündigungserklärungen) innerhalb von 30 Kalendertagen (Rahmenfrist) sind zusammenzurechnen. Es handelt sich hierbei um einen zusammenhängenden Zeitraum, der sowohl in die Zukunft als auch in die Vergangenheit greifen kann. Der 30-Kalendertage-Zeitraum ist deshalb bei jeder Kündigung neu festzulegen. Beginn und Ende dieser Frist bestimmen sich nach den §§ 187 Abs. 2 und 188 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).

Beispiele:

1. Ein Betrieb mit in der Regel 59 Arbeitnehmern (§ 17 Abs. 1 Nr. 1 KSchG) kündigt 3 Arbeitnehmer am 16.2. Die Frist des 30-Kalendertage-Zeitraums läuft vom 16.2. bis 17.3.; **in einem Schaltjahr** vom 16.2. bis 16.3. Diese Kündigungen sind, wenn keine weiteren Entlassungen folgen, nicht anzeigepflichtig, weil innerhalb dieser Frist die im Gesetz vorgeschriebene Mindestzahl (6) nicht erreicht wird.
2. Kündigt derselbe Betrieb am 28.2. (**kein Schaltjahr**) weitere 3 Arbeitnehmer, so fallen diese Kündigungen in den 30-Kalendertage-Zeitraum vom 16.2. bis 17.3 (Beispiel 1). Sie sind mit den Kündigungen, die am 16.2. erfolgen, zusammenzurechnen. Da jetzt innerhalb des 30-Kalendertage-Zeitraums die im Gesetz vorgeschriebene Mindestzahl (6) erreicht wird, sind **alle** Kündigungen – auch die Kündigungen am 16.2. – anzeigepflichtig.
3. Derselbe Betrieb kündigt am 18.3. weitere 3 Arbeitnehmer. Diese Kündigungen liegen außerhalb des 30-Kalendertage-Zeitraums des Beispiels 1. Sie fallen aber in den 30-Kalendertage-Zeitraum, dessen Frist mit dem Tage der Kündigungen am 28.2. beginnt (Beispiel 2) und bis 29.3. läuft. Da innerhalb dieses Zeitraums – die Kündigungen am 28.2. und am 18.3. sind zusammenzurechnen – ebenfalls die im Gesetz vorgeschriebene Mindestzahl (6) erreicht wird, unterliegen **auch** die Kündigungen am 18.3. der Anzeigepflicht.

Ursprünglich nicht anzeigepflichtige Kündigungen können demnach durch spätere Kündigungen anzeigepflichtig werden.

5. Wirksamkeit der Anzeige

5.1

Die Anzeige ist wirksam, wenn der Arbeitgeber sie

- schriftlich
- unter Beifügung einer Stellungnahme des Betriebsrates (soweit vorhanden)
- und mit den zwingend geforderten Inhaltsangaben (siehe 3.1) bei der Agentur für Arbeit, die für den Betriebssitz zuständig ist, erstattet hat.

5.2

Ist der Anzeige die Stellungnahme des Betriebsrates nicht beigefügt, so ist die Anzeige wirksam, wenn der Arbeitgeber glaubhaft macht, dass er den Betriebsrat mindestens zwei Wochen vor Erstattung der Anzeige schriftlich unterrichtet hat, und er den Stand der Beratung darlegt.

5.3

Fehlen Angaben nach 3.1, so wird die Anzeige erst nach Eingang der vollständigen Angaben wirksam. Dies gilt auch, wenn keine Glaubhaftmachung nach 5.2 erfolgt ist, aber die Stellungnahme des Betriebsrates nachgereicht wird.

6. Entlassungssperre

6.1

Entlassungen (im Sinne von Kündigungserklärungen), die anzuzeigen sind, werden grundsätzlich erst rechtswirksam, wenn **ein Monat nach Eingang** der wirksam erstatteten Anzeige bei der Agentur für Arbeit abgelaufen ist (sog. „Sperrfrist“). Beginn und Ende dieser Frist bestimmen sich nach den §§ 187 Abs. 1 und 188 Abs. 2 und 3 BGB.

Beispiele:

1. Am 16.3. geht bei der zuständigen Agentur für Arbeit eine wirksam erstattete Anzeige gem. § 17 KSchG ein. Die 1-Monatsfrist beginnt nach § 187 Abs. 1 BGB am 17.3. und endet nach § 188 Abs. 2 BGB am 16.4. Die Kündigungen werden somit nach Ablauf des 16.4. rechtswirksam.
2. Am 28.2. geht bei der zuständigen Agentur für Arbeit eine Anzeige gem. § 17 KSchG ein. Die Anzeige enthält keine Angaben über den Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.. Die fehlenden Angaben werden jedoch am 2.3. (Eingang bei der Agentur für Arbeit) nachgereicht. Die Anzeige gem. § 17 KSchG wird erst mit dem Eingang der nachgereichten Angaben wirksam. Die 1-Monatsfrist beginnt deshalb nach § 187 Abs. 1 BGB am 3.3. und endet nach § 188 Abs. 2 BGB am 2.4. Die Kündigungen werden somit nach Ablauf des 2.4. rechtswirksam.
3. Am 15.1. geht bei der zuständigen Agentur für Arbeit eine Anzeige gem. § 17 KSchG ein. Die Anzeige enthält keine Angaben über die Gründe für die Kündigungen, ihr ist auch nicht die Stellungnahme des Betriebsrates beigefügt. Die Gründe für die Kündigungen werden am 20.1., die Stellungnahme des Betriebsrates wird am 31.1. (Eingang bei der Agentur für Arbeit) nachgereicht.
Die Anzeige gem. § 17 KSchG wird erst mit dem Eingang der Stellungnahme des Betriebsrates wirksam. Die 1-Monatsfrist beginnt deshalb nach § 187 Abs. 1 BGB am 1.2. und endet nach § 188 Abs. 3 BGB am 28.2., **in einem Schaltjahr** am 29.2. Die Kündigungen werden somit nach Ablauf des 28.2 bzw. 29.2. rechtswirksam.

6.2

Die Entlassungssperre kann auf Antrag abgekürzt werden, höchstens bis zum Tage des Eingangs der Anzeige. Dies kann z. B. der Fall sein, wenn der Arbeitgeber nachweist, dass

- die Einhaltung der einmonatigen Entlassungssperre wirtschaftlich nicht zuzumuten ist und/oder
- die betroffenen Arbeitnehmer Anschlussarbeitsplätze erhalten.

6.3

Die Entlassungssperre kann bis auf zwei Monate verlängert werden.

6.4

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

7. Rechtswirkungen bei unterlassener oder unwirksamer Anzeige, Entscheidung und Rechtsbehelf

7.1

Solange eine Anzeige nach dem KSchG vom Arbeitgeber nicht wirksam erstattet ist, sind anzeigepflichtige Kündigungen rechtsunwirksam.

7.2

Über die Dauer der Entlassungssperre entscheidet der bei der Agentur für Arbeit gebildete „Ausschuss für anzeigepflichtige Entlassungen“ oder die Geschäftsführung der Agentur für Arbeit, wenn die Zahl der Entlassungen weniger als 50 beträgt.

7.3

Gegen die Entscheidung des „Ausschusses für anzeigepflichtige Entlassungen“ oder der Geschäftsführung ist Widerspruch zulässig. Der Widerspruch ist binnen eines Monats nach Bekanntgabe der Entscheidung schriftlich einzureichen oder zur Niederschrift zu erklären, und zwar bei dem „Ausschuss für anzeigepflichtige Entlassungen“ oder bei der Geschäftsführung derjenigen Dienststelle, bei der die Entscheidung getroffen worden ist.

8. Anhang – Auszug aus dem Dritten und Vierten Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG)

in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I. S. 1317), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003 (BGBl. I. S. 3002).

Dritter Abschnitt (Anzeigepflichtige Entlassungen)

§ 17 Anzeigepflicht

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Agentur für Arbeit Anzeige zu erstatten, bevor er

1. in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer,
2. in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 von Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer,
3. in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer

innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt. Den Entlassungen stehen andere Beendigungen des Arbeitsverhältnisses gleich, die vom Arbeitgeber veranlasst werden.

(2) Beabsichtigt der Arbeitgeber, nach Absatz 1 anzeigepflichtige Entlassungen vorzunehmen, hat er dem Betriebsrat rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und ihn schriftlich insbesondere zu unterrichten über

1. die Gründe für die geplanten Entlassungen,
2. die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer,
3. die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer,
4. den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen,
5. die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer,
6. die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben insbesondere die Möglichkeiten zu beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern.

(3) Der Arbeitgeber hat gleichzeitig der Agentur für Arbeit eine Abschrift der Mitteilung an den Betriebsrat zuzuleiten; sie muss zumindest die in Absatz 2 Satz 1 Nr. 1 bis 5 vorgeschriebenen Angaben enthalten. Die Anzeige nach Absatz 1 ist schriftlich unter Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrates zu den Entlassungen zu erstatten. Liegt eine Stellungnahme des Betriebsrates nicht vor, so ist die Anzeige wirksam, wenn der Arbeitgeber glaubhaft macht, dass er den Betriebsrat mindestens zwei Wochen vor Erstattung der Anzeige nach Absatz 2 Satz 1 unterrichtet hat, und er den Stand der Beratungen darlegt. Die Anzeige muss Angaben über den Namen des Arbeitgebers, den Sitz und 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.

In der Anzeige sollen ferner im Einvernehmen mit dem Betriebsrat für die Arbeitsvermittlung Angaben über Geschlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit der zu entlassenden Arbeitnehmer gemacht werden. Der Betriebsrat kann gegenüber der Agentur für Arbeit weitere Stellungnahmen abgeben. Er hat dem Arbeitgeber eine Abschrift der Stellungnahme zuzuleiten.

(3a) Die Auskunfts-, Beratungs- und Anzeigepflichten nach den Absätzen 1 bis 3 gelten auch dann, wenn die Entscheidung über die Entlassungen von einem den Arbeitgeber beherrschenden Unternehmen getroffen wurde. Der Arbeitgeber kann sich nicht darauf berufen, dass das für die Entlassungen verantwortliche Unternehmen die notwendigen Auskünfte nicht übermittelt hat.

(4) Das Recht zur fristlosen Entlassung bleibt unberührt. Frist-lose Entlassungen werden bei Berechnung der Mindestzahl der Entlassungen nach Absatz 1 nicht mitgerechnet.

(5) Als Arbeitnehmer im Sinne dieser Vorschrift gelten nicht

1. in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist,
2. in Betrieben einer Personengesamtheit die durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit berufenen Personen,
3. Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Personen, soweit diese zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind.

§ 18 Entlassungssperre

(1) Entlassungen, die nach § 17 anzuzeigen sind, werden vor Ablauf eines Monats nach Eingang der Anzeige bei der Agentur für Arbeit nur mit deren Zustimmung wirksam; die Zustimmung kann auch rückwirkend bis zum Tage der Antragstellung erteilt werden.

(2) Die Agentur für Arbeit kann im Einzelfall bestimmen, dass die Entlassungen nicht vor Ablauf von längstens zwei Monaten nach Eingang der Anzeige wirksam werden.

(3) (aufgehoben)

(4) Soweit die Entlassungen nicht innerhalb von 90 Tagen nach dem Zeitpunkt, zu dem sie nach den Absätzen 1 und 2 zulässig sind, durchgeführt werden, bedarf es unter den Voraussetzungen des § 17 Abs. 1 einer erneuten Anzeige.

§ 19 Zulässigkeit von Kurzarbeit

(1) Ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, die Arbeitnehmer bis zu dem in § 18 Abs. 1 und 2 bezeichneten Zeitpunkt voll zu beschäftigen, so kann die Bundesagentur für Arbeit zulassen, dass der Arbeitgeber für die Zwischenzeit Kurzarbeit einführt.

(2) Der Arbeitgeber ist im Falle der Kurzarbeit berechtigt, Lohn oder Gehalt der mit verkürzter Arbeitszeit beschäftigten Arbeitnehmer entsprechend zu kürzen; die Kürzung des Arbeitsentgelts wird jedoch erst von dem Zeitpunkt an wirksam, an dem das Arbeitsverhältnis nach den allgemeinen gesetzlichen oder den vereinbarten Bestimmungen enden würde.

(3) Tarifvertragliche Bestimmungen über die Einführung, das Ausmaß und die Bezahlung von Kurzarbeit werden durch die Absätze 1 und 2 nicht berührt.

§ 20 Entscheidungen der Agentur für Arbeit

(1) Die Entscheidungen der Agentur für Arbeit nach § 18 Abs. 1 und 2 trifft deren Geschäftsführung oder ihr Ausschuss (Entscheidungsträger). Die Geschäftsführung darf nur dann entscheiden, wenn die Zahl der Entlassungen weniger als 50 beträgt.

(2) Der Ausschuss setzt sich aus dem oder der Vorsitzenden der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit oder einem von ihm oder ihr beauftragten Angehörigen der Agentur für Arbeit als Vorsitzenden und je zwei Vertretern der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und der öffentlichen Körperschaften zusammen, die von dem Verwaltungsausschuss der Agentur für Arbeit benannt werden. Er trifft seine Entscheidungen mit Stimmenmehrheit.

(3) Der Entscheidungsträger hat vor seiner Entscheidung den Arbeitgeber und den Betriebsrat anzuhören. Dem Entscheidungsträger sind, insbesondere vom Arbeitgeber und Betriebsrat, die von ihm für die Beurteilung des Falles erforderlich gehaltenen Auskünfte zu erteilen.

(4) Der Entscheidungsträger hat sowohl das Interesse des Arbeitgebers als auch das der zu entlassenden Arbeitnehmer, das öffentliche Interesse und die Lage des gesamten Arbeitsmarktes unter besonderer Beachtung des Wirtschaftszweiges, dem der Betrieb angehört, zu berücksichtigen.

§ 21 Entscheidungen der Zentrale der Bundesagentur

Für Betriebe, die zum Geschäftsbereich des Bundesministers für Verkehr oder des Bundesministers für Post- und Telekommunikation gehören, trifft, wenn mehr als 500 Arbeitnehmer entlassen werden sollen, ein gemäß § 20 Abs. 1 bei der Zentrale der Bundesagentur zu bildender Ausschuss die Entscheidungen nach § 18 Abs. 1 und 2. Der zuständige Bundesminister kann zwei Vertreter mit beratender Stimme in den Ausschuss entsenden. Die Anzeigen nach § 17 sind in diesem Fall an die Zentrale der Bundesagentur zu erstatten. Im übrigen gilt § 20 Abs. 1 bis 3 entsprechend.

§ 22 Ausnahmebetriebe

(1) Auf Saisonbetriebe und Kampagne-Betriebe finden die Vorschriften dieses Abschnittes bei Entlassungen, die durch diese Eigenart der Betriebe bedingt sind, keine Anwendung.

(2) Keine Saisonbetriebe oder Kampagne-Betriebe sind Betriebe des Baugewerbes, in denen die ganzjährige Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gefördert wird. Der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung Vorschriften zu erlassen, welche Betriebe als Saisonbetriebe oder Kampagne-Betriebe im Sinne des Absatzes 1 gelten.

Vierter Abschnitt (Schlussbestimmungen)

§ 23 Geltungsbereich

(1) ...

(2) Die Vorschriften des Dritten Abschnitts gelten für Betriebe und Verwaltungen des privaten Rechts sowie für Betriebe, die von einer öffentlichen Verwaltung geführt werden, soweit sie wirtschaftliche Zwecke verfolgen. Sie gelten nicht für Seeschiffe und ihre Besatzung.

§ 25 Kündigung in Arbeitskämpfen

Die Vorschriften dieses Gesetzes finden keine Anwendung auf Kündigungen und Entlassungen, die lediglich als Maßnahmen in wirtschaftlichen Kämpfen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vorgenommen werden.

Aktuelle Informationen über die Dienste und Leistungen der Agentur für Arbeit finden Sie auch im Internet unter www.arbeitsagentur.de.

Herausgeber:

Bundesagentur für Arbeit

SP III 11

Stand: Juli 2005