

Merkblatt für Arbeitgeber

Anzeigepflichtige Entlassungen

Dienste und Leistungen
der Agentur für Arbeit

5



Bundesagentur für Arbeit

Vorwort

Die §§ 17 ff. des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) regeln den besonderen Kündigungsschutz bei Entlassungen einer größeren Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Vorschriften dienen in erster Linie dem Arbeitnehmerschutz; außerdem sollen die Agenturen für Arbeit rechtzeitig mit dem Unternehmen und den Betroffenen Maßnahmen ergreifen, die Arbeitslosigkeit und ihre Auswirkungen möglichst verhindern bzw. verringern. Um dieses Ziel zu erreichen, sieht das KSchG das Zusammenwirken aller Beteiligten, also von Arbeitgeber, Betriebsrat und der Agentur für Arbeit, vor.

Besonders wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass sich die von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unverzüglich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend melden und sich frühzeitig um einen neuen Arbeitsplatz bemühen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Agentur für Arbeit sind jederzeit bereit, über die Lage des Arbeitsmarktes sowie die bestehenden Möglichkeiten und Hilfen zu informieren.

Dieses Merkblatt richtet sich an Sie als Arbeitgeber. Es informiert Sie zu den Voraussetzungen, Rechtswirkungen und zum Verfahren bei anzeigepflichtigen Entlassungen gemäß §§ 17 ff. des KSchG.



BITTE BEACHTEN SIE

Die Informationen in diesem Merkblatt können nicht jedes Detail abdecken. Sie sollen Ihnen helfen, durch rechtzeitige und ordnungsgemäße Beachtung der Vorschriften Nachteile zu vermeiden. Weitere Fragen zur Anzeigepflicht nach §§ 17 ff. KSchG beantwortet Ihre Agentur für Arbeit.



WUSTEN SIE'S?

Die Vordrucke zur Erstattung von anzeigepflichtigen Entlassungen gemäß § 17 KSchG sowie weitere Informationen finden Sie im Internet unter **www.arbeitsagentur.de**.

Telefonisch erreichen Sie uns über die kostenfreie Service-Rufnummer 0800 4 5555 20.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1 Vor der Entlassungsanzeige	6
2 Grundsätzliches zur Anzeigepflicht	7
3 Form und Inhalt der Entlassungsanzeige	10
4 So machen Sie's richtig – Nützliche Hinweise	13
5 Und so geht es weiter	18

1. Vor der Entlassungsanzeige

Das Verfahren nach dem Dritten Abschnitt des KSchG zur Durchführung von anzeigepflichtigen Entlassungen sieht vor, dass Sie sich im Vorfeld mit dem Betriebsrat – soweit vorhanden* – zu Möglichkeiten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken, und wie ihre Folgen gemildert werden können, beraten.

Spätestens zwei Wochen bevor Sie eine Anzeige nach § 17 KSchG¹ bei der Agentur für Arbeit erstatten, haben Sie den Betriebsrat schriftlich zu informieren über:

- die Gründe für die geplanten Entlassungen,
- Zahl und Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer/innen,
- Zahl und Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer/innen,
- vorgesehene Entlassungszeiträume,
- für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer/innen vorgesehene Kriterien,
- für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehene Kriterien.



BITTE BEACHTEN SIE

Der Agentur für Arbeit, die für den betroffenen Betrieb zuständig ist, müssen Sie zeitgleich eine Kopie Ihrer Mitteilung an den Betriebsrat zuleiten. Diese ersetzt **nicht** die Entlassungsanzeige (siehe 3.2)!

*Wenn kein Betriebsrat vorhanden ist, entfallen die genannten Pflichten.

¹ Im Folgenden: Entlassungsanzeige

2. Grundsätzliches zur Anzeigepflicht

2.1

Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet, der zuständigen Agentur für Arbeit Anzeige zu erstatten, **bevor** Sie in größerem Umfang Kündigungen aussprechen oder Aufhebungs- bzw. Änderungsverträge anbieten². Ab wann diese Anzeigepflicht besteht, richtet sich nach der Größe des betroffenen Betriebes. Betrachtet wird jeweils ein Zeitraum von 30 Kalendertagen.

Mit Hilfe der folgenden Tabelle können Sie die für Sie maßgeblichen Werte ermitteln:

Anzahl Beschäftigte im Betrieb	Zahl der geplanten Entlassungen
21 bis 59	6 und mehr
60 bis 499	10% oder 26 und mehr
500 und mehr	30 und mehr

2.2

Von der Anzeigepflicht bei Entlassungen sind insbesondere **ausgenommen**:

- Kleinbetriebe mit in der Regel nicht mehr als 20 Beschäftigten,
- Saison- und Kampagne-Betriebe bei Entlassungen, die durch die Eigenart dieser Betriebe bedingt sind (Ende der Saison/Auslaufen der Kampagne).

² Der Begriff der Entlassung im Sinne des Dritten Abschnitts des KSchG meint nach aktuellem Rechtsverständnis den Ausspruch ordentlicher Kündigungen oder das Angebot von Aufhebungs- bzw. Änderungsverträgen. Im Folgenden wird der Begriff „Entlassung/en“ in dieser Bedeutung verwendet.

Für Betriebe des **Baugewerbes**, die mit Saison-Kurzarbeitergeld gefördert werden, besteht Anzeigepflicht.



BITTE BEACHTEN SIE

Es erfolgt **keine** Anerkennung als Saison-/Kampagne-Betrieb mehr!

Saison- und Kampagne-Betriebe unterliegen der Anzeigepflicht nach § 17 KSchG, wenn Personal aus **anderen** Gründen (z. B. vor Saisonende oder wegen Betriebsstillegung) entlassen werden soll.

2.3

Wenn Sie feststellen möchten, ob anstehende Entlassungen anzeigepflichtig sind, betrachten Sie - ausgehend vom frühesten Entlassungszeitpunkt – jeweils einen Zeitraum von 30 Kalendertagen, und zwar in die Vergangenheit **und** in die Zukunft. Mit dem Rückblick können Sie ausschließen, dass Entlassungen, die ursprünglich nicht anzeigepflichtig waren, durch neu hinzu kommende im Nachhinein anzeigepflichtig werden.



BITTE BEACHTEN SIE

Eine Entlassungsanzeige können Sie nicht nachholen!



TIPP

Planen Sie weitsichtig und achten Sie darauf, dass die Anzeigepflicht nicht nachträglich eintritt.

BEISPIEL

1. Ein Betrieb hat 26 Arbeitnehmer/innen, von denen 3 am 16.2. entlassen werden sollen. Der 30-Tage-Zeitraum reicht vom 16.2. bis 17.3.; in einem Schaltjahr vom 16.2. bis 16.3. Für diesen Betrieb besteht Anzeigepflicht erst ab 6 Entlassungen.

2. In demselben Betrieb sollen am 28.2. (kein Schaltjahr) weitere 3 Arbeitnehmer/innen entlassen werden. Nun sind alle 6 Entlassungen anzeigepflichtig (geworden), da die weiteren 3 vom 28.2. mit denen vom 16.2. zusammenzurechnen sind. Der Termin liegt im 30-Tage-Zeitraum vom 16.2. bis 17.3 (Beispiel 1). Außerdem gilt ein neuer 30-Tage-Zeitraum vom 28.2. bis 27.3.

3. In demselben Betrieb sollen am 18.3. weitere 4 Arbeitnehmer/innen entlassen werden. Dieser Entlassungstermin liegt nicht im 30-Tage-Zeitraum aus Beispiel 1 aber im 30-Tage-Zeitraum aus Beispiel 2. Die Entlassungen am 28.2. und am 18.3. sind zusammenzurechnen. Mit 7 Entlassungen liegt Anzeigepflicht vor.

3. Form und Inhalt der Entlassungsanzeige

3.1

Die Entlassungsanzeige müssen Sie **schriftlich** erstatten – zweckmäßig ist die Verwendung des Vordrucks „**KSchG 1**“ der Bundesagentur für Arbeit. Diesen finden Sie im Internet unter **www.arbeitsagentur.de**.



BITTE BEACHTEN SIE

Achten Sie darauf, die Anzeige immer an die für den betroffenen Betrieb zuständige Agentur für Arbeit zu richten!

Großunternehmen mit bundesweitem Filialnetz können, wenn mehrere Betriebe im Bundesgebiet betroffen sind, die Anzeige bei der Agentur für Arbeit erstatten, die für den Unternehmenssitz zuständig ist.



TIPP

Informationen zu der für Ihren Betrieb zuständigen Agentur für Arbeit erhalten Sie über die kostenfreie Service-Rufnummer der Bundesagentur für Arbeit: **0800 4 5555 20** (Mo. – Fr. von 8:00 – 18:00 Uhr)

3.2

In der Entlassungsanzeige müssen Sie folgende Angaben machen:

- Firmenname,
- Art und Sitz des Betriebes,
- Zahl und Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer/innen,
- Zahl und Berufsgruppen der in der Regel im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer/innen,
- Gründe für die geplanten Entlassungen,
- Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen / Aufhebungs- bzw. Änderungsverträge angeboten werden sollen,
- Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer/innen.

Im Vordruck **KSchG 1** werden aus organisatorischen Gründen jetzt die Berufsklassen (5-Steller) abgefragt, dies ist jedoch keine zwingende Voraussetzung für die Wirksamkeit der Entlassungsanzeige. Sollten Sie unsicher sein, geben Sie nur die Berufsgruppe(n) an und/oder kontaktieren Sie Ihre Agentur für Arbeit.

Ist ein Betriebsrat vorhanden, müssen Sie außerdem dessen **Stellungnahme** zu den geplanten Entlassungen einholen und diese der Entlassungsanzeige beifügen (siehe auch 4.1, Ziffer 5). Im Falle einer Betriebsänderung reicht der **Interessenausgleich mit Namensliste** nach dem Betriebsverfassungsgesetz aus.



BITTE BEACHTEN SIE

Achten Sie darauf, dass Ihre Entlassungsanzeige vollständig und unterschrieben ist! Eine unvollständige Anzeige ist **nicht** wirksam!

3.3

Speziell zu den zu entlassenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern **sollen** Sie zusätzlich folgende – **anonymisierte** - Angaben machen:

- Geschlecht,
- Alter,
- Beruf,
- Staatsangehörigkeit.

Verständigen Sie sich hierzu unbedingt **vorab** mit Ihrem Betriebsrat.

Sie können den Vordruck „**KSchG 2**“ nutzen, mit dem sich die Personen listenmäßig aufführen lassen. Diese und weitere, für die Arbeitsvermittlung bestimmte, Angaben sind freiwillig, also nicht Voraussetzung für die Wirksamkeit der Entlassungsanzeige. Sie können die Liste auch nachreichen.



HINWEIS

Mit den personenbezogenen Angaben unterstützen Sie die Wiedereingliederung der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Agentur für Arbeit benötigt die Angaben, um möglichst passgenaue arbeitsmarktpolitische Maßnahmen einleiten zu können.



BITTE BEACHTEN SIE

Sie haben dem Betriebsrat eine Kopie der Entlassungsanzeige zuzuleiten.

4. So machen Sie's richtig – Nützliche Hinweise

4.1

Im Folgenden finden Sie nützliche Hinweise zur Entlassungsanzeige nach § 17 KSchG. Die Ziffern beziehen sich auf den Vordruck **BA-KSchG 1 – Anzeige von Entlassungen**, zu finden unter www.arbeitsagentur.de.

Ziffer 1: Angaben zum Betrieb

Betrieb = organisatorische Einheit, der die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Erledigung ihrer Aufgabe(n) angehören. Betrieb ≠ Unternehmen/Firma, d. h. Ihr Unternehmen/Ihre Firma besteht aus ein oder mehreren Betrieben.

Organisatorische Merkmale des Betriebs:

- Abgrenzbare Einheit innerhalb Ihres Unternehmens
- Die Einheit ist dauerhaft/stabil eingerichtet
- Sie erledigt eine oder mehrere Aufgaben
- Ihr ist ein fester Bestand an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zugeteilt
- Die Einheit verfügt über Betriebsmittel, z. B. Werkzeug oder Ladenausstattung
- Es gibt eine Organisationsstruktur einschl. arbeitstechnischer Leitung (z. B. Filialleitung oder Vorarbeiter/in)

Ein Betrieb ist z. B. die Filiale einer Einzelhandelskette **mit** Filialleitung.



BITTE BEACHTEN SIE

Die Entlassungsanzeige müssen Sie für jeden Betrieb gesondert erstatten!

Ziffer 2: Angaben zur Beschäftigungssituation

Arbeitnehmer/innen = im Betrieb gegen Entgelt **abhängig** Beschäftigte, in Voll- oder Teilzeit, auch geringfügig Beschäftigte: Arbeiter, Angestellte, Auszubildende, Berufspraktikanten, Volontäre, Umschüler, mithelfende Familienangehörige.

Keine Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer sind z. B.: Vorstandsmitglieder, leitende Angestellte, die zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von Personal berechtigt sind (z. B. Geschäftsführer), Heimarbeiter, Handelsvertreter, freie Mitarbeiter.

In der Regel beschäftigte Arbeitnehmer/innen = Anzahl der bei „normaler“ Geschäftstätigkeit **ständig** im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Keine Beschäftigungen zur Aushilfe oder Durchschnittswerte.

Bei **Betriebsstillegung**: Anzahl zum Zeitpunkt der Beschlussfassung, auch wenn stufenweise Entlassungen erfolgen.

Bei **Betriebsverkleinerung**: Anzahl zum Zeitpunkt der Anzeige.

Ziffer 3: Angaben zu den Entlassungen

Nicht anzeigepflichtig sind:

- fristlose Kündigungen,
- auslaufende Befristungen,

- *Kündigungen durch den/die Arbeitnehmer/in,
- *Aufhebungsverträge, die durch Initiative des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin geschlossen werden.

*Handelt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer, um der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Ihrerseits zuvor zu kommen, ist auch diese Entlassung mitzuzählen.

Entlassungszeitraum = Zeitraum, in dem die angegebenen Kündigungen ausgesprochen werden sollen bzw. Aufhebungs- oder Änderungsverträge angeboten werden sollen.



HINWEIS

Die zu den Berufsgruppen/-klassen gehörenden 3- bzw.5-stelligen Zahlenschlüssel finden Sie im Statistikangebot der Bundesagentur für Arbeit (**Systematisches Verzeichnis der KIdB 2010**). Bitte machen Sie, möglichst genaue Angaben. Sie werden für die Beurteilung der Arbeitsmarktlage und für die Arbeitsvermittlung benötigt.

LINK

Alle Informationen und Vordrucke zur Anzeige von Entlassungen nach den §§ 17 ff. KSchG erreichen Sie über den Pfad: **Startseite Unternehmen > Personalfragen klären > Ihre Pflichten als Arbeitgeber.**

Mit der Erstattung der Anzeige sind Sie an Ihre Angaben zu den Berufsgruppen gebunden. Entlassungen aus anderen als den angegebenen Berufsgruppen sind

nicht von der Anzeige gedeckt. Gleiches gilt für die mengenmäßige Verteilung auf die Berufsgruppen.

Ziffer 4: Antrag auf Zustimmung zur Beendigung der Arbeitsverhältnisse vor Ablauf der Entlassungssperre

Das KSchG sieht bei anzeigepflichtigen Entlassungen eine „Mindestkündigungsfrist“ von einem Monat ab Erstattung der Entlassungsanzeige vor, die sogenannte Entlassungssperre. Sollen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer aus betrieblichen Gründen bereits vor Ablauf der Entlassungssperre aus dem Betrieb ausscheiden, muss die Agentur für Arbeit dem zustimmen. Bitte machen Sie hier die entsprechenden Angaben und begründen Sie Ihr Anliegen nachvollziehbar.



BITTE BEACHTEN SIE

Die individuell geltenden Kündigungsfristen sind einzuhalten!

Stellen Sie den Antrag nur, wenn die Kündigungsfristen der betroffenen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer ein vorzeitiges Ausscheiden zulassen. Das ist in der Regel der Fall, wenn die Kündigungsfristen weniger als einen Monat betragen. Lassen Sie sich bei Ihrer Agentur für Arbeit beraten.

Ziffer 5: Sonstige Angaben

Es kann vorkommen, dass Sie bis zu dem Zeitpunkt, zu dem Sie die Entlassungsanzeige erstatten wollen, noch keine Stellungnahme des Betriebsrats vorlegen können. Die Entlassungsanzeige ist in einem solchen Fall trotzdem wirksam, wenn Sie glaubhaft machen, dass Sie

den Betriebsrat mindestens zwei Wochen vor Erstattung der Entlassungsanzeige schriftlich informiert haben, und den Stand der Beratungen darlegen (siehe 1.).

4.2



BITTE BEACHTEN SIE

Achten Sie darauf, alle erforderlichen Angaben (im Vordruck mit „*“ gekennzeichnet) zu machen und denken Sie an Ihre Unterschrift. Eine unvollständige Anzeige ist **nicht** wirksam!

Fehlen Pflichtangaben, die Stellungnahme des Betriebsrats oder die Unterschrift, wird Ihre Entlassungsanzeige erst wirksam, wenn Sie bei der Agentur für Arbeit vollständig vorliegt.

Erstatten Sie die Entlassungsanzeige bei einer **unzuständigen** Agentur für Arbeit, leitet diese die Entlassungsanzeige unverzüglich weiter. Die Entlassungsanzeige ist erst wirksam, wenn sie bei der zuständigen Agentur für Arbeit eingegangen ist.

Sie können die Kündigungen aussprechen/die Aufhebungs- bzw. Änderungsverträge anbieten, sobald Sie diese wirksam bei der Agentur für Arbeit angezeigt haben.



TIPP

Die Agentur für Arbeit bestätigt Ihnen den Eingang Ihrer Entlassungsanzeige sowie deren Wirksamkeit unverzüglich. Gehen Sie kein Risiko ein, warten Sie diese Bestätigung ab.

5. Und so geht es weiter

5.1

Die Agentur für Arbeit bestätigt Ihnen unverzüglich den Eingang Ihrer wirksamen Entlassungsanzeige. Mit diesem Schreiben erhalten Sie, neben Hinweisen zum (ggf. vorläufigen) Verlauf der Entlassungssperre sowie dem Ende der Freifrist, ein Informationsblatt für die von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Bitte unterstützen Sie deren Wiedereingliederung und händigen Sie das Informationsblatt allen Betroffenen aus.

Sollte Ihre Entlassungsanzeige unvollständig sein, setzt sich Ihre Agentur für Arbeit schnellstmöglich mit Ihnen in Verbindung.



TIPP

Geben Sie bitte unbedingt einen telefonischen Kontakt an!

In der Vielzahl aller Fälle ist das Anzeigeverfahren nach dem KSchG hiermit verwaltungsmäßig abgeschlossen. Es schließt sich der Wiedereingliederungsprozess für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an.

5.2



HINWEIS

Nach Eingang der wirksamen Entlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit haben Sie 90 Tage Zeit, die angezeigten Entlassungen durchzuführen, d. h. die Kün-

digungen zu erklären oder Aufhebungs- bzw. Änderungsverträge anzubieten. Sie sind also nicht gezwungen, sich an den angegebenen Kündigungszeitraum zu halten; genauso wenig müssen Sie die Entlassungen in vollem Umfang umsetzen.

5.3

In Fällen, in denen

- das vorzeitige Ausscheiden von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern beantragt wurde,
 - eine Verlängerung der Entlassungssperre – auf maximal zwei Monate – in Betracht kommt (sehr selten),
- ist eine Entscheidung der Agentur für Arbeit - des Ausschusses für anzeigepflichtige Entlassungen oder der Geschäftsführung, je nach Zuständigkeit – erforderlich. Sollte das zutreffen, erhalten Sie eine entsprechende Mitteilung.

Sie als Arbeitgeber, ein Vertreter des Betriebsrats und ggf. andere geeignete Personen werden entweder zur mündlichen Anhörung geladen oder bekommen die Gelegenheit, sich schriftlich zum Sachverhalt zu äußern (Anhörung nach § 20 Absatz 3 KSchG).

Sie können sich durch einen Bevollmächtigten vertreten lassen.

Die Entscheidung der Agentur für Arbeit wird Ihnen in einem schriftlichen Bescheid mitgeteilt. Sollten Sie nicht einverstanden sein, können Sie gegen diese Entscheidung in Widerspruch gehen.



BITTE BEACHTEN SIE

Sie haben die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie den Betriebsrat über die Entscheidung der Agentur für Arbeit zu informieren.

Aktuelle Informationen über die Angebote und Leistungen der Agentur für Arbeit finden Sie auch im Internet unter **<http://www.arbeitsagentur.de>**.

Herausgeber

Bundesagentur für Arbeit

GR 22

Stand 10/2017