



Anw. Gergana
Ilieva



Anw. Tereza
Shishkova

GESETZLICHE ANFORDERUNGEN BEI MASSENTLASSUNG

Ein Arbeitgeber ist mit der Hypothese der Massenentlassung in den Fällen konfrontiert, in denen er das Arbeitsverhältnis einer Großzahl seiner Beschäftigten aus nicht persönlichen Gründen kündigen soll. Dabei handelt es sich um Fälle der Schließung des Unternehmens oder Teile davon, Personalkürzungen, Reduzierung des Arbeitssumfanges oder Aussetzung der Unternehmenstätigkeit für mehr als 15 Werktage. Einer der Kriterien für Massenentlassung ist die Zahl der zu entlassenden Beschäftigten im Monat, der der Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers vorausgeht:

a) mindestens 10 in Unternehmen, in denen auf der Beschäftigtenliste für den Monat, der der Massenentlassung vorausgeht, zwischen 20 und 100 Beschäftigte für einen Zeitraum von 30 Tagen eingetragen worden sind;

b) mindestens 10% der Beschäftigtenzahl in Unternehmen, in denen auf der Beschäftigtenliste für den Monat, der der Massenentlassung vorausgeht, mindestens 100, jedoch nicht über 300 Beschäftigte für einen Zeitraum von 30 Tagen eingetragen worden sind;

c) mindestens 30 in Unternehmen, in denen auf der Beschäftigtenliste für den Monat, der der Massenentlassung vorausgeht, ab 300 Beschäftigte für einen Zeitraum von 30 Tagen eingetragen worden sind.

Sollte der Arbeitgeber 5 seiner Beschäftigten im Rahmen eines Monats entlassen haben und für den nächsten Monat weitere Entlassungen planen, so lässt er überprüfen, ob die Kriterien für Massenentlassung erfüllt sind, und hat die einschlägigen Verfahren zu befolgen.

Bei der Festsetzung der Gesamtzahl der von einer Massenentlassung Betroffenen sind die Beschäftigte auszuschließen, deren Arbeitsverhältnis nicht im Ermessen des Arbeitgebers oder aus persönlichen Gründen gekündigt wird, z. B. Kündigung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen oder auf Anregung des Arbeitgebers gegen Abfindung, Kündigung von Probezeitverträgen durch den Arbeitgeber, Disziplinentlassung u. a.

Die Massenentlassung wird im Arbeitsgesetzbuch und im Beschäftigungsförderungsgesetz geregelt. Wenn der Arbeitgeber eine Massenentlassung beabsichtigt, ist er verpflichtet, die Gewerkschafts- und Personalvertreter darüber in schriftlicher Form zu informieren. Anzugeben dabei sind die Entlassungsgründe, die Anzahl der zu entlassenden Beschäftigten und die wichtigsten Sparten und Berufen, aus denen sie kommen, die Anzahl der Beschäftigten in den wichtigsten Tätigkeits-, Berufs- und Stellenbereichen des Unternehmens, die Auswahlkriterien, der Zeitraum der vorgesehenen Entlassungen, die Höhe der Abfindungen.

Die Information über den Zeitraum der vorgesehenen Entlassung umfasst den Zeitpunkt, ab dem die Entlassung beginnt, ob sie in Raten (Anzahl, zeitliche Abfolge) oder einmalig durchgeführt wird, wann sie abgeschlossen wird, wann werden die Kündigungsschreiben übermittelt, auf welcher Grundlage wird die Entlassung nach Art. 328 Abs. 1 des Arbeitsgesetzbuchs erfolgen, wird in der Kündigungsfrist gearbeitet oder der Beschäftigte bekommt eine Abfindung nach Art. 220 des Arbeitsgesetzbuchs usw..

Diese Pflicht wurde zum Zwecke der Bekanntmachung der jeweiligen Vertreter mit den wichtigsten Aspekten der Massenentlassung und der Unternehmenssituation, die dazu geführt hat, und mit den Möglichkeiten zur aktiven Teilnahme am Beratungsverfahren nach Art. 130a des Arbeitsgesetzbuchs eingeführt.

Binnen drei Werktagen ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine Kopie der Information der zuständigen Stelle der Arbeitsagentur (Arbeitsamt) zu übermitteln. Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach den vorstehend genannten Gründen ist auf die besonderen Vorschriften für die Auswahl der Beschäftigten als Voraussetzung für die Rechtmäßigkeit der Entlassung zu achten. Der Arbeitgeber ist nicht zur Auswahl verpflichtet, wenn alle und nicht nur ein Teil der Beschäftigten, z.B. bei Schließung eines Unternehmensteils, entlassen werden.

Sollte eine Auswahl (bei Stellenabbau) erforderlich sein, umfasst sie nicht die Beschäftigten, die den absoluten Schutz nach Art. 333 des Arbeitsgesetzbuchs genießen. Unter diesen Artikel fallen Schwangere oder Frauen in einer fortgeschrittenen Phase von In-Vitro-Behandlung wie auch Beschäftigte, die Recht auf Urlaub nach Art. 163 des Arbeitsgesetzbuchs haben.

Nach Erfüllung der Informationspflicht kann der Arbeitgeber die Beratungen mit den Gewerkschafts- und Personalvertretern aufnehmen. Die Beratungen beginnen nicht später als 45 Tage vor der Entlassung. Ihrem Wesen nach sind sie Verhandlungen zum Zwecke einer Vereinbarung zwischen den Beteiligten, um die Massenentlassung zu vermeiden oder einzuschränken und deren Folgen abzumildern (Verringerung der Zahl der Betroffenen, Erhöhung der Abfindungen, Umschulungsmaßnahmen u. a.). Sollte es zu keiner Vereinbarung im Beratungsverfahren kommen, so gilt die Pflicht des Arbeitgebers im Sinne von Art. 130a des Arbeitsgesetzbuchs als erfüllt.

Um den Vorgaben von Art. 130a des Arbeitsgesetzbuchs entgegenzukommen, sind die Entlassungen nicht früher als 30 Tage nach der Benachrichtigung des Arbeitsamts und nicht früher als 45 Tage nach Aufnahme der Beratungen mit den Gewerkschafts- und Personalvertretern durchzuführen, also vom Anfang des Beratungsverfahrens bis zum Zeitpunkt der Entlassung sollen 45 Tage vergangen sein, um beide gesetzlichen Fristen gleichzeitig einhalten zu können. Bei Verstößen wird der Arbeitgeber mit einer Vermögensstrafe oder einem Bußgeld, und die verschuldete Amtsperson mit einem Bußgeld geahndet.

Besonders wichtig ist zu erwähnen, dass die Nichteinhaltung der Informations- und Beratungsverfahrensvorschriften keinen Grund für die Qualifizierung der Entlassung als unrechtmäßig im Rahmen eines Rechtsstreits ist, d. h. die einzige Folge daraus ist die verwaltungsstrafrechtliche Belangung des Arbeitgebers und das Verhängen einer Vermögensstrafe.

Parallel zu dem vorstehend behandelten Verfahren ist der Arbeitgeber zur Beachtung der Vorschriften des Beschäftigungsförderungsgesetzes verpflichtet, wie folgt: Er hat eine Information über die Entlassung in schriftlicher Form dem zuständigen Arbeitsamt der Arbeitsagentur nicht später als 30 Tage vor deren Durchführung zu übermitteln. Der Inhalt dieser Information ist größtenteils mit dem Inhalt der Information nach dem Arbeitsgesetzbuch identisch. Hinzugefügt werden lediglich Informationen über die Beratungen mit den Gewerkschafts- und Personalvertretern. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Letzteren eine Kopie der Information binnen drei Werktagen zu übermitteln.

Nach Einlangen der Information wird ein Team von einem Arbeitgebervertreter, Beschäftigtenvertretern, einem Vertreter der Arbeitsagentur und einem Gemeindevertreter gebildet, das mit der Planung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen für die entlassenen Beschäftigten beginnt. Bei Nichteinhaltung des Verfahrens wird der Arbeitgeber mit einer Vermögensstrafe oder einem Bußgeld geahndet.