

Anlage zur Weisung 201710011
Gültig ab: 20.10.2017
Gültigkeit bis: fortlaufend

Fachliche Weisungen

Dritter und Vierter Abschnitt Kündigungsschutzgesetz - KSchG

Redaktionelle Hinweise:

Im Folgenden nicht näher bezeichnete Paragraphen beziehen sich auf das KSchG.

Zur besseren Lesbarkeit wurde auf Gendering verzichtet.

Änderungshistorie

Fassung vom 21.11.2016

- Vollständige inhaltliche und konzeptionelle Überarbeitung der ehemaligen Geschäftsanweisungen zum Dritten und Vierten Abschnitt des KSchG unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung des EuGH und BAG.

Fassung vom 20.10.2017

- Rz. 17.30: Anpassung an den geänderten Vordruck BA-KSchG 1; der AG wird nur noch gefragt, ob Personen mit einer Kündigungsfrist von weniger als zwei Monaten von der Massenentlassung betroffen sind. Dies ist keine Pflichtangabe.
- Rz. 17.32: Im Vordruck BA-KSchG 1 wird alternativ zur Berufsgruppe die Berufsklasse abgefragt. Verpflichtend ist die Angabe der Berufsgruppe. Beide Angaben liegen den AG vor, da diese bei der Meldung zur Sozialversicherung anzugeben sind.
- Rz. 17.33: Bindungswirkung besteht nur hinsichtlich der Angaben zur Berufsgruppe.
- Rz. 17.50: Redaktionelle Anpassung; die Checkliste steht im Intranet zur Verfügung.
- Rz. 23.3 gestrichen: Mit Artikel 4 des EM-Leistungsverbesserungsgesetzes vom 21.07.2017 (BGBl I S. 2511) wurde § 23 Abs. 2 S. 2 mit Wirkung zum 10. Oktober 2017 aufgehoben; die Regelungen des Dritten Abschnitts des KSchG gelten nun auch für Seeschiffe und ihre Besatzungen.

Einführung

Zur Einstimmung auf die Fachlichen Weisungen (FW) zum KSchG vorab folgende Hinweise:

■ Einfluss von Unionsrecht

Auf europäischer Ebene besteht die Massenentlassungsrichtlinie RL 98/59/EG des Rates vom 20.7.1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen ([MERL](#)). Die Inhalte dieser Richtlinie sind von den EU-Mitgliedsstaaten in nationales Recht umzusetzen. Zusätzlich ist die Rechtsprechung des EuGH neben der des BAG zu berücksichtigen. Die Vorschriften zum Massenentlassungsverfahren im Dritten und Vierten Abschnitt des KSchG sind daher entsprechend auszulegen und anzuwenden.

Die Vorgabe der richtlinienkonformen Auslegung führt dazu, dass innerhalb des KSchG Begriffe mit einer unterschiedlichen Bedeutung besetzt sind, z. B. der Begriff der Entlassung. Die in den FW geregelten Begriffsdefinitionen beziehen sich ausschließlich auf das Massenentlassungsverfahren, sie sind nicht ohne weiteres auf andere Regelungen und Sachverhalte übertragbar.

Aufgrund der richtlinienkonformen Auslegung der §§ 17 ff. in Verbindung mit der Rechtsprechung des EuGH sowie der Weiterentwicklung des Kündigungsrechts und tarifvertraglicher Bestimmungen haben die Vorschriften zum Massenentlassungsverfahren im KSchG nur noch eine eingeschränkte Anwendbarkeit, teilweise besteht keine praktische Relevanz mehr. Geschriebenes und gelebtes Recht liegen heute weit auseinander. Eine weitere – nicht nur richtlinienkonforme - Anpassung der Vorschriften des KSchG durch den Gesetzgeber steht derzeit nicht in Aussicht.

■ Grenzen der Beratung

Bei der Umsetzung ihrer gesetzlichen Aufgabe nach dem KSchG stehen die Beschäftigten der Agenturen für Arbeit in einem Spannungsfeld zwischen Arbeits- und Sozialrecht. Bei der Beratung von Arbeitgeberkunden sind die Grenzen der Beratungsmöglichkeiten und letztlich auch –befugnisse der BA als Sozialbehörde konsequent einzuhalten. Die BA ist nicht befugt, zu Fragestellungen des Arbeitsrechts beratend tätig zu werden; ihre Beratungskompetenz ist auf den Bereich des Sozialrechts beschränkt. Oftmals erscheinen die Übergänge vom Sozialrecht hin zum Arbeitsrecht als fließend, umso schwieriger ist es, rat-suchenden Arbeitgeberkunden die Grenzen der Beratungskompetenz der BA aufzuzeigen.

■ Verantwortlichkeiten

Als erster Ansprechpartner für die Kundengruppe Arbeitgeber, übernimmt der **Arbeitgeber-Service** (AG-S) die **Erstberatung** zur Anzeigepflicht bei geplanten Massenentlassungen (d. h. bei Fragen der Arbeitgeber vor dem Eingang der Entlassungsanzeige). Die Beratungsaufgaben des AG-S sind in den folgenden Fachlichen Weisungen mit „AG-S“ gekennzeichnet. Hierzu zählen Informationen z. B. zu den Fragen:

- Wann besteht Anzeigepflicht?
- Wie und wann ist der Betriebsrat einzuschalten?
- Welche Angaben sind erforderlich und welche Vordrucke stehen zur Verfügung?

Zusätzlich kann dem Arbeitgeber das Merkblatt 5 ausgehändigt bzw. zugesandt werden.

Geht eine Entlassungsanzeige beim AG-S ein, wird diese an das **Büro der Geschäftsführung** (BdG) der zuständigen Agentur für Arbeit weitergeleitet. Der weitere Prozess wird über das BdG koordiniert.

■ Einführung zentraler Vorlagen

Weisung: Für die gesamte externe Kommunikation im Rahmen der Durchführung des Verfahrens nach §§ 17 ff. sind ausschließlich die zentral über die **BK-Text-Vorlagenauswahl** bereitgestellten Schreiben zu verwenden. Der Zugriff erfolgt über **STEP**. Alle Vorlagen befinden sich im Verzeichnis „Anzeigepflichtige Entlassungen“. Alle Vorgänge sind in der E-Akte zu archivieren. Ab Oktober 2017 steht in der allgemeinen BK-Vorlagenauswahl (aus Word aufrufbar) zusätzlich das Verzeichnis „Anzeigepflichtige Entlassungen - intern“ mit weiteren Vorlagen/Arbeitsmitteln zur Durchführung des Anzeigeverfahrens zur Verfügung.

Gesetzes text

§ 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 vom 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. Fristlose 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.

1. Anzeigepflicht bei Massenentlassungen

(1) § 17 enthält die Tatbestandsvoraussetzungen, nach denen Arbeitgeber (AG) verpflichtet sind, der Agentur für Arbeit (AA) geplante Entlassungen (gemeint ist der Ausspruch von Kündigungen oder das Angebot eines Aufhebungsauftrags, siehe Rz. 17.16) anzuzeigen - Anzeigepflicht bei geplanten Massenentlassungen.

(2) Die Anzeigepflicht nach § 17 tritt ein, wenn

1. in einem Betrieb,
2. bestimmter Größe,
3. eine bestimmte Zahl an Entlassungen,
4. innerhalb von 30 Kalendertagen,
5. vorgenommen werden soll.

1.1. Person des Arbeitgebers im Massenentlassungsverfahren

(1) Anzeigepflichtig nach § 17 ist der AG, d. h. bei

- **natürlichen** Personen:
der Betriebsinhaber oder ein von ihm bevollmächtigter Vertreter,
- **juristischen** Personen oder Personengesamtheiten:
die Vertreter nach Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag (Geschäftsführer, Gesellschafter oder andere dazu Bestimmte).

Arbeitgeber
(17.1)

(2) Im Falle der **Insolvenz** nimmt der Insolvenzverwalter die Rolle des AG ein.

Insolvenz
(17.2)

(3) Dritte (z. B. der Betriebsrat), die nicht vom AG dazu bevollmächtigt sind, haben weder die Verpflichtung noch das Recht, die Anzeige zu erstatten.

Dritte
(17.3)

1.1. Betriebsbegriff im Massenentlassungsverfahren

(1) Der Begriff Betrieb ist im KSchG nicht näher bestimmt und daher entsprechend dem Zweck des Gesetzes europarechtskonform auszulegen. Der EuGH hat in seiner aktuellen Rechtsprechung die an der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20.07.1998 (Massenentlassungsrichtlinie, kurz: MERL) orientierte, weite Auslegung des Begriffs gefestigt und weiter präzisiert.

(2) Im Massenentlassungsverfahren ist bei richtlinienkonformer Auslegung als Betrieb zunächst die organisatorische **Einheit** anzusehen, **der die Arbeitnehmer (AN) zur Erfüllung ihrer Aufgaben angehören**. Ob diese Einheit eine Leitung hat, die selbstständig Massenentlassungen vornehmen kann, ist für die Definition nicht entscheidend (zum Betriebsbegriff vgl. EuGH-Urteile vom 30.4.2015 – C-80/14 und vom 13.5.2015 – C-182/13 und C-392/13).

Betrieb
(17.4)

(3) Weiter ist nach der Rechtsprechung des EuGH nach **Betrieb und Unternehmen** zu unterscheiden. Im KSchG wird der Begriff des Unternehmens zwar nicht verwendet, die zweckdienliche Anwendung des Begriffs im Massenentlassungsverfahren ist jedoch angezeigt und vereinfacht letztlich die praktische Umsetzung.

(4) Ein Betrieb ist Teil eines Unternehmens, d. h. ein Unternehmen setzt sich aus der Gesamtheit seiner Betriebe zusammen. Das schließt nicht aus, dass – sofern ein Unternehmen nicht über mehrere unterscheidbare Einheiten verfügt – Betrieb und Unternehmen eins sein können.

Abgrenzung zum Unternehmen
(17.5)

(5) Den **Betrieb** kennzeichnen folgende Merkmale:

- unterscheidbare Einheit,
- gewisse Dauerhaftigkeit und Stabilität,
- Erledigung einer oder mehrerer bestimmter Aufgaben,
- Gesamtheit von AN,
- technische Mittel,
- organisatorische Struktur einschl. arbeitstechnischer Leitung.

Merkmale Betrieb
(17.6)

Typisches Beispiel für einen Betrieb im o. g. Sinn ist die Filiale einer Einzelhandelskette **mit** Filialleitung. Die genannten Merkmale sind **immer** anzuwenden, also auch für die Einordnung von Hilfsbetrieben, Nebenbetrieben und Betriebsteilen i. S. d. [§ 4 BetrVG](#).

(6) In Branchen, in denen es im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft ankommt, kann eine Gesamtheit von AN, die durch eine gemeinsame Tätigkeit dauerhaft verbunden ist, einen Betrieb darstellen. Eine solche Einheit verfügt typischerweise nicht über eine eigene Betriebsstätte sondern führt die Arbeiten beim Kunden aus. Das ist insbesondere der Fall, wenn eine Dienstleistung erbracht wird, z. B. Reinigungs- oder Hausmeisterarbeiten.

(7) Arbeitsstellen, die einem einmaligen oder vorübergehenden Zweck dienen, insbesondere Bau- und Montagestellen, sind **nicht** als Betrieb einzuordnen, da es ihnen an der erforderlichen Dauerhaftigkeit fehlt.

Negativabgrenzung
(17.7)

(8) Eine organisatorische Einheit muss weder rechtliche noch wirtschaftliche, finanzielle, verwaltungsmäßige oder technologische Autonomie besitzen, um als Betrieb i. S. d. §§ 17 ff. zu gelten. Das ergibt sich daraus, dass insbesondere auf die Auswirkungen abgestellt wird, die Massenentlassungen in einem bestimmten örtlichen und sozialen Kontext hervorrufen. Im Vordergrund steht der Arbeitnehmerschutz.

(9) Unterhalten mehrere Unternehmen einen Gemeinschaftsbetrieb, ist dieser im Massenentlassungsverfahren **als ein Betrieb** anzusehen, wenn das Personal einer einheitlichen arbeitstechnischen Leitung untersteht und in dieser Konstellation dauerhaft zusammen arbeitet. Diese Betrachtungsweise gilt **nur** für die Beurteilung, ob der maßgebliche Schwellenwert des § 17 Abs. 1 erreicht wird. Die am Gemeinschaftsbetrieb beteiligten Unternehmen haben als AG für ihre AN die Anzeige zu erstatten. Gleiches gilt für die Beteiligung des Betriebsrats (BR).

Gemeinschaftsbetriebe
(17.8)

1.2. Arbeitnehmerbegriff im Massenentlassungsverfahren

(1) Auch der Begriff des AN ist im KSchG nicht näher bestimmt und daher nach dem Zweck des Gesetzes unter Berücksichtigung der gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben auszulegen.

(2) Nach der ständigen Rechtsprechung des EuGH ist AN im Massenentlassungsverfahren jede Person, die während einer bestimmten Zeit für je-

Gemeinschaftsrecht
(17.9)

mand anderen nach dessen Weisung und unter Aufsicht Leistungen erbringt, und als Gegenleistung eine Vergütung erhält. Welche Rechtsbeziehung zum AG dahinter steht, ist ohne Bedeutung. Das Vorliegen eines Unterordnungsverhältnisses (Arbeiten nach Weisung und unter Aufsicht) bestimmt sich nach dem Einzelfall. Die Auslegung des EuGH ist insbesondere bei Geschäftsführern einer GmbH interessant. Sie gelten als AN, wenn sie die o. g. Kriterien erfüllen, selbst keine Anteile an der Gesellschaft besitzen und ohne weiteres gegen ihren Willen abberufen, quasi gekündigt, werden können (zur EuGH-Rechtsprechung vgl. Urteile vom 11.11.2010 – C-232/09 und vom 9.7.2015 – C-229/14).

(3) AN i. S. d. §§ 17 ff. sind – unabhängig vom Lebensalter und der Dauer der Betriebszugehörigkeit – grundsätzlich alle Personen, die im Rahmen eines **abhängigen Arbeitsverhältnisses** in Voll- oder Teilzeit beschäftigt werden (auch geringfügig Beschäftigte).

Arbeitnehmer
(17.10)

(4) Und zwar: Arbeiter, Angestellte in einem Unterordnungsverhältnis, Auszubildende, Praktikanten (soweit das Praktikum nicht integrativer Bestandteil einer schulischen Ausbildung ist), Volontäre und sonstige zu ihrer Ausbildung Tätige (z. B. Umschüler) sowie mitarbeitende Familienangehörige.

(5) **Nicht** als AN gelten Heimarbeiter, selbstständige Handelsvertreter, freie Mitarbeiter und Franchisenehmer eines Konzerns.

Negativabgrenzung
(17.11)

(6) Ausdrücklich **keine** AN sind außerdem die in § 17 Abs. 5 aufgeführten Personen. Ausgenommen hiervon sind nach richtlinienkonformer Auslegung Geschäftsführer, die nach Weisung und unter Aufsicht tätig sind und jederzeit abberufen werden können (vgl. Rz. 17.9).

1.3. Ermittlung der Betriebsgröße

1.3.1. Zu berücksichtigender Personenkreis

(1) Der in § 17 Abs. 1 S. 1 verwendete Begriff „in der Regel“ geht von der Beschäftigtenzahl eines Betriebes bei **normaler Geschäftstätigkeit** aus. Somit kommt es weder auf die Jahresdurchschnittszahl der beschäftigten AN noch auf den tatsächlichen Stand der Arbeitnehmerzahl zum Zeitpunkt der Kündigung oder Erstattung der Anzeige an. Maßgebend für die Betriebsgröße ist die Zahl der im Allgemeinen **ständig beschäftigten** AN.

Regelbeschäftigte
(17.12)

(2) **Mitzzählen** sind AN, die nur vorübergehend wegen Auftragsmangels nicht beschäftigt werden (z. B. **Kurzarbeit**) und AN, die sich noch in der **Probezeit** befinden.

(3) **Nicht** mitzzählen sind AN, die nur **vorübergehend** beschäftigt werden, sei es wegen einer außergewöhnlichen Arbeitshäufung (z. B. Abschlussarbeiten, Weihnachtsgeschäft, Schlussverkauf) oder als Ersatz für AN, die sich im Urlaub befinden oder erkrankt sind.

(4) Auch **Ersatzkräfte** für demnächst ausscheidende AN sind **nicht** zu berücksichtigen.

(5) **Nicht** mitzuzählen sind außerdem in Altersteilzeit beschäftigte AN, die die Arbeitsleistung im Voraus erbracht haben (Blockzeitmodell) und sich in der **Freistellungsphase** befinden.

(6) **Leiharbeitnehmer** sind AN des Verleihbetriebes, und **nicht** im Entleihbetrieb mitzuzählen.

1.3.2. Betrachtungsweisen

(1) Für die Ermittlung der Zahl der in der Regel in einem Betrieb beschäftigten AN ist zunächst festzustellen, ob eine Betriebseinschränkung (Verkleinerung) oder eine Betriebsstilllegung (Schließung) beabsichtigt ist.

Betriebseinschränkung
(17.13)

(2) Bei einer **Betriebseinschränkung** soll ein teilweiser Personalabbau dazu dienen, den Betrieb zu sanieren und mit verminderter Belegschaft weiterzuführen. Zu diesem Zweck entlässt der AG i. d. R. stufenweise, also in größeren zeitlichen Abständen, Personal. In solchen Fällen ist auf den **jeweiligen (ggf. bereits verringerten)** Regelzustand im Zeitpunkt der Anzeigepflicht abzustellen (Momentbetrachtung).

(3) Entschließt sich der AG dagegen von vornherein zur **Stilllegung des Betriebs** zu einem bestimmten Termin und entlässt deshalb stufenweise Personal, stellt der im Zeitpunkt der Beschlussfassung vorhandene Personalbestand die normale, den Betrieb kennzeichnende, Belegschaftsstärke dar (Rückschau).

Betriebsstilllegung
(17.14)

1.4. Entlassungen und andere Beendigungen von Arbeitsverhältnissen

(1) Auch für den Begriff der Entlassung hat der EuGH die Anwendung von Gemeinschaftsrecht im Massenentlassungsverfahren bestimmt (EuGH-Urteil vom 27.1.2005 - C-188/03). Nach richtlinienkonformer Auslegung ist die Entlassung in §§ 17 ff. die **Erklärung** der Kündigung durch den AG.

Entlassung
(17.15)

(2) Nach § 17 Abs. 1 S. 2 stehen den Entlassungen andere Beendigungen des Arbeitsverhältnisses gleich, die vom AG veranlasst werden. Unter Veranlassung ist die unmittelbare Willensäußerung des AG zu verstehen, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Hierunter fallen **Änderungskündigungen, Aufhebungsverträge** und **arbeitnehmerseitige Kündigungen**, wenn diese als vom AG veranlasst zu betrachten sind. Das ist der Fall, wenn

Gleichstehende Beendigungen
(17.16)

- der AG zuvor erklärt hatte, er werde die Kündigung auf jeden Fall aussprechen, wenn nicht der AN selbst kündige oder einen Aufhebungsvertrag schließe

oder

- das Verhalten des AG eine Betriebsstilllegung als unabwendbar erscheinen ließ (z. B. definitive Aussage, die Löhne nicht mehr zahlen zu können, Abschalten von Strom und Wasser).

(3) Die arbeitnehmerseitige Kündigung bzw. die Auflösung des Arbeitsverhältnisses muss **zum selben Zeitpunkt** erfolgen, zu dem anderenfalls der AG gekündigt haben würde. Es liegt **keine** Entlassung i. S. d. § 17

vor, wenn ein Arbeitsverhältnis durch einen AN zu einem **früheren** Zeitpunkt gekündigt wird, als vom AG geplant war, z. B. weil der AN zwischenzeitlich einen neuen Arbeitsplatz gefunden hat.

1.4.1. Fristlose Kündigungen

(1) Nach § 17 Abs. 4 bleibt das Recht zur fristlosen Entlassung unberührt, d. h. der AG unterliegt hier nicht der Anzeigepflicht. Wesentlicher Zweck des Anzeigeverfahrens ist nach richtlinienkonformer Auslegung der Arbeitnehmerschutz. Da bei einer fristlosen – außerordentlichen – Kündigung ein Fehlverhalten des AN vorliegt, hat dieser seine Schutzwürdigkeit gewissermaßen verwirkt.

(2) Fristlose Entlassungen sind arbeitgeberseitige Kündigungen, die auf dem Recht zur fristlosen, außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund beruhen. Hierfür müssen Tatsachen (Fehlverhalten des AN) vorliegen, auf Grund derer dem AG unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls die Beibehaltung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann (vgl. [§ 626 BGB](#)).

(3) Fristlose Kündigungen bleiben auch dann im Massenentlassungsverfahren außen vor, wenn der AG aus Entgegenkommen eine soziale Auslaufzeit einräumt. Weisung: Über die Berechtigung und Rechtmäßigkeit fristloser Entlassungen hat die AA **nicht** zu entscheiden.

(5) **Keine** fristlosen Entlassungen i.S. d. § 17 Abs. 4 sind ordentliche Kündigungen, bei denen aufgrund tarifvertraglicher Bestimmungen keine Kündigungsfrist einzuhalten ist (vgl. [§ 622 Abs. 4 BGB](#)).

Entfristete Kündigungen
(17.17)

1.5. Ermittlung der Grenzwerte

(1) Weisung: Es ist **nicht** Aufgabe der AA zu überprüfen, ob der AG in der Anzeige vollständige bzw. wahrheitsgemäße Angaben zu den regelmäßig Beschäftigten usw. macht. Der AG trägt die Verantwortung für den Wahrheitsgehalt und die Richtigkeit seiner Angaben. Die Prüfpflicht der AA beginnt bei der Feststellung, ob der Schwellenwert nach § 17 tatsächlich erreicht ist bzw. eine Anzeigepflicht überhaupt vorliegt.

(2) Die die Anzeigepflicht nach § 17 auslösende Mindestzahl an Kündigungen und/oder sonstigen Beendigungen von Arbeitsverhältnissen (Schwellenwert) ergibt sich aus folgender Tabelle:

Betriebe mit in der Regel ... Arbeitnehmern (Voll- und Teilzeitbeschäftigte)	Anzeigepflicht bei Kündigungen von ... innerhalb von 30 Kalendertagen
21 bis 59	mindestens 6 Arbeitnehmern
60 bis 499	mindestens 10 % der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder mindestens 26 Arbeitnehmern
500 und mehr	mindestens 30 Arbeitnehmern

(3) Weisung: Bei der Feststellung der Schwellenwerte ist jeweils auf volle Zahlen aufzurunden (Beispiel: in der Regel 234 Beschäftigte, 10 % = 23,4; Anzeigepflicht besteht, wenn innerhalb von 30 Tagen mindestens 24 AN entlassen werden sollen).

Rundung
(17.18)

(4) Aus den Größenordnungen des § 17 Abs. 1 ergibt sich, dass für Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten **keine** Anzeigepflicht besteht.

Kleinbetriebe
(17.19)

1.5.1. Rahmenfrist

Weisung: Die 30-Tage-Frist des § 17 Abs. 1 S. 1 (Rahmenfrist) ist für jede geplante Entlassung (i. S. v. Ausspruch der Kündigung / Angebot Aufhebungsvertrag) zu bestimmen. Sie beginnt an dem Tag, an dem der AG die Kündigung erklären bzw. den Aufhebungsvertrag anbieten will und endet mit dem Ablauf von 30 Kalendertagen. Alle zu berücksichtigenden Entlassungen innerhalb von 30 Kalendertagen sind zusammenzurechnen. Die Anzeigepflicht wird ausgelöst, sobald der maßgebliche Schwellenwert erreicht ist.

Rahmenfrist
(17.20)

Beispiel:

Von i. d. R. 50 AN sollen 3 am 15. April und 4 weitere am 30. April betriebsbedingt gekündigt werden. Der Schwellenwert liegt bei mind. 6 Entlassungen.

Rahmenfrist - 3 AN: 15. April – 14. Mai

Rahmenfrist - 4 AN: 30. April – 29. Mai

Ergebnis: *Alle 7 Kündigungen sind anzeigepflichtig, auch wenn bei der Kündigung der ersten 3 AN der Schwellenwert noch nicht erreicht war.*

Variante: *Nach den ersten beiden Wellen sollen zum 30. Mai nochmals 5 AN betriebsbedingt gekündigt werden.*

Rahmenfrist – 5 AN: 30. Mai – 28. Juni

Ergebnis: *Die 5 Kündigungen der dritten Welle sind nicht anzeigepflichtig. Die Rahmenfrist überschneidet sich nicht mit den ersten beiden Rahmenfristen und der Schwellenwert ist nicht erreicht.*

Variante: *Vor den ersten beiden Wellen hatte der AG bereits 4 AN am 1. April entlassen.*

Rahmenfrist – 4 AN: 1. April – 30. April

Ergebnis: *Für sich allein genommen waren die ersten 4 Entlassungen nicht anzeigepflichtig, weil der Schwellenwert nicht erreicht war. Durch die weiteren 3 Entlassungen der 1. Welle werden aber auch die ersten 4 Entlassungen anzeigepflichtig, weil innerhalb der Rahmenfrist insgesamt 7 AN entlassen werden sollen*

1.6. Besondere Fallkonstellationen

(1) Die Anzeige kann **vorsorglich** erstattet werden. Vorsorglich bedeutet, dass bei diesen Anzeigen die Anzeigepflicht im Nachhinein entfallen kann, weil die Entlassungen teilweise nicht zum Tragen kommen oder

Vorsorgliche Anzeige
(17.21)

nicht mehr anzeigepflichtig sind. Das kommt in Betracht, wenn der AG die Anzahl der notwendig werdenden Kündigungen oder bei Entlassungswellen deren Termine nicht sicher voraussehen kann. Auch bei geplanten Änderungskündigungen bietet sich eine vorsorgliche Anzeige an, wenn unklar ist, ob die betroffenen AN die Änderungen annehmen oder ablehnen werden (vgl. Rz. 17.15). Eine reine „Vorratsanzeige“ ohne konkreten Anlass ist **nicht** gestattet, d. h. Unsicherheit darf nur über die genaue Zahl der Entlassungen, nicht aber über den Grund bestehen. Im Übrigen gilt das normale Verfahren einschließlich der Vorgaben zu Form und Inhalt. Entfällt die Anzeigepflicht im Nachgang, ist der AG nicht an eine zwischenzeitlich ergangene Entscheidung zur Sperrfrist nach § 18 gebunden. Der AG kann die Anzeige zudem jederzeit zurücknehmen.

(2) Zweck des Massenentlassungsverfahrens ist insbesondere der individuelle Arbeitnehmerschutz. Entlassungen, die die Größenordnungen des § 17 Abs. 1 S. 1 erreichen, unterliegen daher auch dann der Anzeigepflicht, wenn der AG gleichzeitig im selben Umfang Neueinstellungen beabsichtigt.

Neueinstellungen
(17.22)

(3) Neben dem Arbeitnehmerschutz soll die Anzeigepflicht des § 17 der AA die Möglichkeit geben, möglichst frühzeitig Maßnahmen zur Vermeidung oder Verzögerung von Belastungen des Arbeitsmarkts einzuleiten. Wird im Zuge einer Betriebsschließung eine Transfergesellschaft gegründet, belasten die AN, die dort einmünden, den Arbeitsmarkt (vorerst) nicht, weil sie befristet weiterbeschäftigt werden. Diese AN können im Anzeigeverfahren außer Betracht bleiben, weil bei Ihnen vorerst kein Handlungsbedarf besteht.

Transfergesellschaft
(17.23)

(4) Für die Massenentlassungsanzeige bedeutet das, dass nur die AN, bei denen im Zeitpunkt der Anzeige **noch nicht** feststeht, ob sie in die Transfergesellschaft wechseln werden, bei der Ermittlung des Schwellenwerts mitzuzählen sind. Für diesen Personenkreis ist noch nicht absehbar, ob er den Arbeitsmarkt belasten wird oder nicht. Der Wechsel in die Transfergesellschaft steht erst fest, wenn der Vertrag zwischen AG, Transfergesellschaft und AN geschlossen (unterzeichnet) ist (vgl. BAG-Urteil vom 28.6.2012 - 6 AZR 780/10).

(5) Anzeigepflicht besteht grundsätzlich auch dann, wenn bei AN, die in Folge eines Betriebsübergangs entlassen werden sollen, eine nahtlose Weiterbeschäftigung bei dem Betriebsnachfolger im Raum steht. AN, mit denen zum Zeitpunkt der Anzeige bereits ein Arbeitsvertrag geschlossen ist, bleiben bei der Ermittlung des Schwellenwerts außer Betracht (BAG-Urteil vom 19.3.2015 – 8 AZR 119/14).

Betriebsübergang
(17.24)

2. Formvorschriften im Massenentlassungsverfahren

2.1. Konsultationsverfahren

(1) Beabsichtigt ein AG, Massenentlassungen vorzunehmen, hat er die Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat) **rechtzeitig vorher** nach den Maßgaben des § 17 Abs. 2 zu unterrichten und mit ihr in ein Beratungsverfahren (Konsultationsverfahren) einzutreten, um zu einer Einigung zu gelangen. 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.

(2) Um die praktische Wirksamkeit dieser Verpflichtung nicht zu beeinträchtigen, darf der AG die Arbeitsverträge nicht vor Abschluss des Verfahrens kündigen. Andernfalls wäre es für den Betriebsrat (BR) erheblich schwieriger, die Rücknahme einer bereits getroffenen Entscheidung zu erreichen als den Verzicht auf eine beabsichtigte Entscheidung. Die geplanten Kündigungen dürfen also erst **nach Ende** des Konsultationsverfahrens ausgesprochen werden. Gleiches gilt für das Angebot von Aufhebungsverträgen.

(3) Das Konsultationsverfahren hat **vor** der Massenentlassungsanzeige bei der AA zu erfolgen. Der AG darf die Anzeige nicht vor Ablauf von zwei Wochen nach der Unterrichtung des BR erstatten (siehe auch Rz. 17.34).

(4) Diese Regelungen ergänzen die Vorschriften über die Konsultationen zwischen AG und AN, insbesondere nach §§ [92](#) und [111 BetrVG](#). Eine mehrfache Beteiligung über den gleichen Sachverhalt ist nicht erforderlich. Deshalb kann der AG die Mitwirkungspflichten nach dem BetrVG, soweit sie mit denen des § 17 Abs. 2 übereinstimmen, durch die hiernach vorgeschriebene Unterrichtung und Beratung erfüllen.

(5) Gemäß § 92a BetrVG kann der BR dem AG Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen, z. B. zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit, Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit oder Qualifizierung der AN (weitere Beispiele im § 92a BetrVG). Der AG hat die Vorschläge mit dem BR zu beraten. Zu den Beratungen kann der AG oder der BR einen Vertreter der AA oder der Regionaldirektion (RD) hinzuziehen.

§ 92a BetrVG
(17.25)

(6) Der AG hat der AA zeitgleich eine Abschrift seiner Mitteilung an den BR zuzuleiten. Auch wenn die Mitteilung an den BR von der Form her stark der Massenentlassungsanzeige ähnelt, gilt die Abschrift weder als solche noch ist sie Bestandteil davon. Der Gesetzgeber stellt vielmehr einen einheitlichen Informationslevel für alle beteiligten Parteien sicher.

Abschrift an AA
(17.26)

(7) Die Mitteilung hat zumindest die folgenden Angaben zu enthalten:

1. Gründe für die geplanten Entlassungen
2. Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden AN
3. Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten AN
4. Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen
5. Für die Auswahl der zu entlassenden AN vorgesehene Kriterien

Kriterien für die Berechnung etwaiger Abfindungen sind **nur** in der Mitteilung an den **BR** vorgesehen.

2.2. Anzeige an die Agentur für Arbeit

(1) Nach § 17 Abs. 1 S. 1 ist der AG verpflichtet, der AA Anzeige zu erstatten, **bevor** er Massenentlassungen vornimmt. Mit dieser Regelung soll die AA möglichst frühzeitig Kenntnis von den geplanten Entlassungen erlangen und in die Lage versetzt werden, zweckdienliche arbeitsmarktpolitische Maßnahmen einzuleiten.

(2) Die Anzeige nach § 17 muss **wirksam** bei der AA eingegangen sein, bevor der AG den betroffenen AN wirksam die Kündigungen erklären oder ihnen Aufhebungsverträge anbieten kann. Er muss nicht den Zugang der Eingangsbestätigung abwarten. Die Anzeige ist wirksam, wenn die gesetzlichen Vorgaben an Form- und Inhalt erfüllt sind und sie bei der zuständigen AA eingegangen ist.

Wirksamkeit
(17.27)

(3) Weisung: Das BdG stellt die Wirksamkeit der Anzeige fest. Die Feststellung der Wirksamkeit ist eine Vorfrage zum Verfahren und hat **keine** Entscheidungswirkung.

(4) Die Anzeige ist nach § 17 Abs. 3 S. 2 **schriftlich** zu erstatten. In Anlehnung an [§ 126 Abs. 1 BGB](#) (Schriftform bei Rechtsgeschäften) gilt auch für das Massenentlassungsverfahren, dass die Anzeige vom AG oder dessen Bevollmächtigtem **eigenhändig zu unterschreiben** ist. Sie kann auch per **Telefax** erfolgen. **Fotokopien** müssen ebenfalls eine eigenhändige Unterschrift tragen.

Schriftform
(17.28)

(5) Die elektronische Form der Anzeige ist im Verwaltungsverfahren zulässig, wenn der Empfänger (also die BA) hierfür einen Zugang eröffnet. Die BA hat im Rahmen des Modernisierungsprogramms "Vernetzte und transparente Verwaltung" der Bundesregierung ein Postfach für den Eingang von De-Mails zentral eingerichtet. Die De-Mail-Adresse ist an zentraler Stelle im Internet veröffentlicht. Bei Anträgen und Anzeigen kann die Schriftform durch Versendung eines elektronischen Dokuments ersetzt werden, wenn dieses als **De-Mail** versendet wird (vgl. § 3a Abs. 2 S. 4 Nr. 2 VwVfG i. V. m. § 5 Abs. 5 De-Mail-G). Der AG muss also über ein solches Postfach verfügen. Nach § 3a Abs. 2 S. 2 VwVfG genügt ein elektronisches Dokument zwar auch der Schriftform, wenn es mit einer Signatur nach dem Signaturgesetz versehen ist. Allerdings ist die Versendung als Standard E-Mail datenschutzrechtlich bedenklich, weil keine ausreichende Absicherung gegen unbefugtes Mitlesen oder Manipulation gegeben ist.

(6) Weisung: Geht eine Anzeige auf elektronischem Weg ein, ist deren Legitimation auf geeignete Weise abzusichern. Die Anzeige kann deswegen nicht abgewiesen oder als nicht erstattet gewertet werden.

(7) Bei einem **Betriebsübergang** i. S. d. [§ 613a BGB](#) bleibt eine vom alten Betriebsinhaber erstattete Anzeige wirksam, da der neue Betriebsinhaber in dessen Rechte und Pflichten eintritt. Die Frage, ob ein Betriebs- oder Teilbetriebsübergang i. S. d. § 613a BGB vorliegt und welche Arbeitsverhältnisse infolgedessen möglicherweise fortbestehen, ist eine arbeitsrechtliche Frage, der im Verfahren nach §§ 17 ff. nicht nachzugehen ist.

Betriebsübergang
(17.29)

2.2.1. Inhalt der Anzeige

(1) Die Massenentlassungsanzeige an die AA **hat zwingend** folgende Angaben zu enthalten (**Mussangaben** gem. § 17 Abs. 3 S. 4):

Mussangaben
(17.30)

1. Name des AG
2. Sitz und Art des Betriebs
3. Gründe für die geplanten Entlassungen

4. Zahl und Berufsgruppen der zu entlassenden AN
5. Zahl und Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten AN
6. Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen

Nach unionskonformer Auslegung ist das der Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen bzw. Aufhebungsverträge angeboten werden sollen.

7. Für die Auswahl der zu entlassenden AN vorgesehene Kriterien

(2) Enthält die Anzeige die zwingend erforderlichen Angaben nicht oder nur teilweise, ist die Anzeige **nicht wirksam**. Die fehlenden Angaben können nachgeholt werden.

Unvollständige Anzeige
(17.31)

(3) Weisung: Die AA ermittelt die Tatsachen nach den allgemeinen verwaltungsrechtlichen Grundsätzen des SGB X, d. h. eine Anzeige ist nicht abzulehnen, wenn sie unvollständig ist; vielmehr ist beim AG in geeigneter Weise nachzufragen und auf die Nachholung der fehlenden Angaben hinzuwirken bzw. der Sachverhalt mit ihm zu klären.

(4) Weisung: Es ist darauf hinzuwirken, dass der AG für die Anzeige das **Formular BA-KSchG 1** verwendet. Dabei ist auf die Rechtsfolgen einer unvollständigen Anzeige hinzuweisen. Die Verwendung der BA Formulare ist jedoch nicht Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Anzeige. In Ziffer 31 und 35 des Formulars wird **alternativ** zur Berufsgruppe (erste drei Stellen der DEÜV-Nummer¹) die Berufsklasse (erste fünf Stellen der DEÜV-Nummer) abgefragt. Beide Angaben dienen der frühzeitigen Einleitung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Für die Wirksamkeit der Anzeige ist die Angabe der Berufsgruppe ausreichend.

BA-KSchG 1
(17.32)

(5) Der AG ist an seine Angaben gebunden. Entlassungen von AN aus anderen als den angegebenen Berufsgruppen sind nicht von der Anzeige gedeckt und damit unwirksam. Das gilt auch dann, wenn die angegeben Zahl an Entlassungen im Ergebnis gleich bleibt. Entlässt der AG mehr AN als angegeben, sind die Entlassungen, die nicht von der Anzeige erfasst sind, unwirksam, auch wenn sie aus denselben Gründen und in denselben Berufsgruppen erfolgt sind. Weisung: Der AG ist über diese Rechtslage aufzuklären.

Bindungswirkung
(17.33)

(6) Nach § 17 Abs. 3 S. 5 **soll** der AG zusätzlich Angaben zu Geschlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit der betroffenen AN machen (**Sollangaben**). Er hat sich hierüber mit dem BR zu verständigen und diesem eine Abschrift zuzuleiten. Fehlen diese Angaben ganz oder teilweise, ist die Anzeige dennoch wirksam.

Sollangaben
(17.34)

(7) Weisung: Die Liste der zur Entlassung vorgesehenen AN ist ohne Namensangabe zu erstellen. Dem AG ist die Verwendung des Formulars **BA-KSchG 2** zu empfehlen. Das Formular enthält weitere, nicht gesetzlich

BA-KSchG 2
(17.35)

¹ DEÜV steht für Datenerfassungs- und Übermittlungsverordnung. Sie bezieht sich auf das Meldeverfahren für AG zur Sozialversicherung.

normierte Abfragen. Diese sind zulässig, da sie zweckmäßig und notwendig sind. Hier gilt das Prinzip der Freiwilligkeit.

(8) Weisung: Die ergänzenden Angaben zur Person der AN sollen die gezielte Arbeitsvermittlung erleichtern. Dem AG ist daher der Zweck und Nutzen der personenbezogenen Angaben deutlich zu machen. Bei den Sollangaben ist anzunehmen, dass der AG sie regelmäßig unter Vorbehalt macht, d. h. sich noch in gewissem Umfang Änderungen ergeben können.

2.2.2. Stellungnahme des Betriebsrats

(1) Des Weiteren ist eine Massenentlassungsanzeige grundsätzlich nur wirksam, wenn ihr eine Stellungnahme des BR zu den beabsichtigten Entlassungen beigefügt ist (§ 17 Abs. 3 S. 2).

Stellungnahme Betriebsrat
(17.36)

(2) Macht der AG glaubhaft, dass er den BR mindestens zwei Wochen vor der Erstattung der Anzeige ordnungsgemäß über die geplanten Massenentlassungen unterrichtet hat, und legt er zudem den Stand der Beratungen mit dem BR nachvollziehbar dar, ist die Anzeige auch ohne die Stellungnahme wirksam (§ 17 Abs. 3 S. 3). Die Stellungnahme kann, muss aber nicht nachgereicht werden.

(3) Weisung: Die Unterrichtung des BR ist glaubhaft gemacht, wenn auf Grund des Sachvortrags des AG und der ggf. vorgelegten Unterlagen (Abschrift der Mitteilung an den BR, Empfangsbestätigung, Zeugenaussagen, Sitzungsprotokoll etc.) mit großer Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden kann, dass sie stattgefunden hat. Außerdem sollten die Gründe für das Fehlen der Stellungnahme ersichtlich sein; Weigerung des BR, unzureichende Stellungnahme oder noch nicht abgeschlossene Konsultation.

Glaubhaftmachung
(17.37)

(4) Zum Inhalt der Stellungnahme des BR gibt es keine gesetzlichen Vorgaben. Im Grunde genügt die bloße Ablehnung der Entlassungen bzw. die Zustimmung oder die Äußerung, nicht Stellung nehmen zu wollen. Entscheidend ist, dass auf die angezeigten Kündigungen Bezug genommen ist (vgl. BAG-Urteil vom 28.6.2012 – 6 AZR 780/10).

Inhalt
(17.38)

(5) Da der BR nur mittelbar am Anzeigeverfahren beteiligt ist, kann die AA keinen direkten Einfluss auf die Ausgestaltung der Stellungnahme (Vordruck o. ä.) nehmen. Ausgehend von dem Zweck des Konsultationsverfahrens soll die Stellungnahme des BR belegen, ob und welche Möglichkeiten dieser sieht, die angezeigten Entlassungen zu vermeiden, und dass soziale Maßnahmen mit dem BR beraten und ggf. getroffen worden sind.

(6) Weisung: Im Zuge der Beratung (AG-S und BdG) soll darauf hingewiesen werden, dass auch die Stellungnahme des BR eine wesentliche Grundlage für die Entscheidung nach § 18 und die weiteren Aktivitäten der AA darstellt.

(7) Ein Interessenausgleich nach [§ 112 BetrVG](#) ersetzt die Stellungnahme des BR (§ 1 Abs. 5 S. 4). Dies gilt auch dann, wenn der Interessenausgleich zwischen Insolvenzverwalter und BR geschlossen wurde (vgl. BAG-Urteil vom 7.7.2011 – 6 AZR 248/10).

Interessenausgleich
(17.39)

(8) Kommt ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung oder eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so kann der AG oder der BR den Vorsitzenden der Geschäftsführung der RD um Vermittlung ersuchen. Erfolgt kein Vermittlungersuchen oder bleibt der Vermittlungsversuch ergebnislos, so können der AG oder der BR die Einigungsstelle anrufen. Auf Ersuchen des Vorsitzenden der Einigungsstelle nimmt der Vorsitzende der Geschäftsführung der RD an der Verhandlung teil. Er kann diese Aufgabe delegieren. Die Einigungsstelle soll insbesondere die im SGB III vorgesehenen Förderungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit berücksichtigen (§ 112 Abs. 5 Nr. 2a BetrVG).

(9) Der BR **kann** gegenüber der AA weitere Stellungnahmen abgeben. Macht er von dieser Möglichkeit Gebrauch, so hat er dem AG eine Abschrift der Stellungnahme(n) zuzuleiten (§ 17 Abs. 3 S. 7, 8). Die Wirksamkeit der Anzeige ist nicht berührt.

Weitere Stellungnahmen
(17.40)

2.2.3. Örtliche Zuständigkeit

(1) Weisung: Die Anzeige ist der AA zu erstatten, in deren Bezirk der betroffene **Betrieb** seinen Sitz hat. Der Eingang der wirksamen Anzeige ist dem AG **unverzüglich**, ggf. mit Aufforderung, die fehlenden Sollangaben (vgl. Rz. 17.32) nachzureichen, schriftlich zu bestätigen.

(2) Weisung: Ist die Anzeige unvollständig oder aus anderen Gründen unwirksam, ist der AG unverzüglich zu kontaktieren und auf die Unwirksamkeit der Anzeige hinzuweisen. Fehlen Angaben, sind diese ihm konkret zu benennen. Es gelten die allgemeinen verwaltungsrechtlichen Verfahrensgrundsätze des [SGB X](#).

Unvollständige Anzeige
(17.41)

(3) Weisung: Geht die Anzeige bei einer unzuständigen Dienststelle ein, so hat diese die Anzeige **unverzüglich** der AA zuzuleiten, in deren Bezirk der Betrieb liegt. Erst mit dem Eingang bei der zuständigen AA wird die Anzeige wirksam. Der AG ist entsprechend zu informieren.

Unzuständige Dienststelle
(17.42)

(4) Großunternehmen mit deutschlandweitem Filialnetz können im Falle von Massenentlassungen in mehreren Betrieben (Filialen) an regional unterschiedlichen Standorten eine Sammelanzeige (für jeden Betrieb muss ein Vordruck KSchG 1 ausgefüllt sein, vgl. Rz. 17.6) bei der AA erstatten, die für den Hauptsitz des Unternehmens örtlich zuständig ist.

Sammelanzeigen
(17.43)

(5) Weisung: Die zuständige AA nimmt die Anzeigen entgegen, prüft für die betroffenen Betriebe die Anzeigepflicht nach § 17 und erledigt das Anzeigeverfahren abschließend. Bei Bedarf sind die für die betroffenen Betriebe zuständigen AA bei der Beurteilung der regionalen Arbeitsmarktlage zu beteiligen. In jedem Fall sind die für die betroffenen Betriebe zuständigen AA zu den geplanten Entlassungen zu informieren.

2.2.4. Versäumte Anzeige

(1) Kommt der AG bzw. Insolvenzverwalter seiner Anzeigepflicht nicht oder nicht in erforderlichem Umfang nach, sind die nach § 17 anzeigepflichtigen Kündigungen und Aufhebungsverträge **unwirksam**. Eine versäumte Anzeige kann nicht nachgeholt werden. Der AG muss vielmehr nach der ordnungsgemäßen Anzeige erneut kündigen bzw. Aufhebungsverträge schließen.

Unwirksame Kündigungen
(17.44)

(2) Die Rechtsfolge tritt nur ein, wenn die betroffenen AN sich auf die Unwirksamkeit wegen der unterlassenen Anzeige berufen.

(3) Die Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung bzw. nach Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags erhoben werden (§ 4). Die Beratung von AN zu diesem Sachverhalt ist **nicht** Aufgabe der BA.

Keine Beratung
(17.45)

3. Arbeitsmittel und Verfahrenshinweise

(1) Bei der Umsetzung des Massenentlassungsverfahrens nach den §§ 17 ff. sind folgende Materialien zu verwenden:

Merkblatt / Vordrucke
(17.46)

Merkblatt 5	Anzeigepflichtige Entlassungen
BA-KSchG 1	Anzeige von Entlassungen gem. § 17 KSchG
Statistikangebot der BA	Alphabetisches Verzeichnis der Berufsklassen (KldB)
BA-KSchG 2	Liste der zur Entlassung vorgesehenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

(2) Das Merkblatt 5 und die Vordrucke sind im [Internet](#) abrufbar; es gibt keine zentral zur Verfügung gestellten Printausgaben mehr.

Internet-Angebot
(17.47)

(3) Weisung: Die AG sind im Rahmen der Kontaktpflege **in geeigneter Form** auf das Informationsangebot im Internet hinzuweisen. Sie sind zu den einschlägigen Vorschriften des Dritten und Vierten Abschnitts des KSchG und deren arbeitsmarktpolitischer Bedeutung aufzuklären und individuell im Rahmen der Verantwortlichkeit der BA zu beraten.

AG-S
(17.48)

(4) Weisung: Betroffene AN sollen rechtzeitig und möglichst umfassend über die verschiedenen Wege zu einem neuen Arbeitsplatz und die Angebote der AA informiert werden. Hierfür kann u. a. das „Informationsblatt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei drohender Arbeitslosigkeit“ genutzt werden. Es bietet sich an, dieses bei einer Informationsveranstaltung vor Ort im Betrieb oder über den AG zu verteilen. Dabei kann auch der Weg über den BR zweckmäßig sein.

Informationsblatt AN
(17.49)

(5) Zur Erleichterung der Bearbeitung kann die „Checkliste zum Anzeigeverfahren nach §§ 17 ff. KSchG“ verwendet werden.

Checkliste
(17.50)

(6) Weisung: Das BdG nimmt die Anzeigen nach § 17 entgegen, prüft die Wirksamkeit und koordiniert das weitere Anzeigeverfahren. Insbesondere ist die Einschaltung weiterer Einheiten (AG-S, Arbeitsvermittlung, OS) von dort aus zu veranlassen.

BdG
(17.51)

Gesetzes text

§ 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.

1. Einordnung und Bedeutung der Vorschrift

(1) In § 18 sind die Rechtsfolgen, die mit dem Eingang der wirksamen Anzeige nach § 17 eintreten, geregelt. Und zwar:

1. **ab wann** erklärte Kündigungen frühestens wirksam werden – (Sperrfrist nach § 18 Abs. 1 und 2) und
2. **bis wann** beabsichtigte Kündigungen zu erklären sind (Freifrist nach § 18 Abs. 4).

Regelungsinhalt
(18.1)

(2) Das Erfordernis der richtlinienkonformen Auslegung des Entlassungsbegriffs im Massenentlassungsverfahren (vgl. FW zu § 17) wirkt sich auch auf die Bedeutung bzw. den Anwendungsbereich dieser Vorschrift aus: Das Wirksamwerden einer Entlassung i. S. d. § 18 Abs. 1 und 2 meint danach den Eintritt der Rechtsfolgen der erklärten Kündigung, d. h. das tatsächliche Ausscheiden der AN aus dem Arbeitsverhältnis. Beide Vorschriften regeln quasi eine „Mindestkündigungsfrist“, die aber nur spürbar wird, wenn die Kündigungsfristen der zu entlassenden AN kürzer als die geltende Sperrfrist sind bzw. vor dem Ende der Sperrfrist auslaufen. Anders verhält es sich bei § 18 Abs. 4. Bei richtlinienkonformer Auslegung ist unter der Durchführung der Entlassung das Erklären der Kündigungen zu verstehen. Die Freifrist – zu der es kein Pendant im Unionsrecht gibt – begrenzt daher lediglich noch den Zeitraum, in dem der AG die der AA angezeigten Kündigungen in die Tat umsetzen, d. h. diese wirksam erklären darf. Die Regelung hat an Bedeutung verloren. Heute hilft sie, „Vor-ratsanzeigen“ zu vermeiden und sichert den AA damit eine gewisse Planbarkeit.

Richtlinienkonforme
Auslegung
(18.2)

2. Sperrfristen

(1) § 18 regelt mit den sogenannten **Sperrfristen** in den Absätzen 1 und 2 abschließend, wann Entlassungen, die nach § 17 anzeigepflichtig sind, **frühestens** wirksam werden. Bei richtlinienkonformer Auslegung (Entlassung = vom AG erklärte Kündigung) wird eine Entlassung wirksam, wenn das Arbeitsverhältnis endet. Das bedeutet: Die von der Massenentlassung betroffenen AN dürfen nicht vor Ablauf der jeweiligen Sperrfrist aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden.

Wirksame Entlassung
(18.3)

(2) Die Sperrfristen des § 18 dienen in erster Linie arbeitsmarktpolitischen Zwecken, aber auch dem Arbeitnehmerschutz. Sie sichern den AA eine Mindestvorbereitungszeit zur Einleitung von Maßnahmen zur Eingliederung der zu entlassenden AN oder zur Vermeidung von Entlassungen.

Zweck der Sperrfrist
(18.4)

(3) Die Regelungen des § 18 Abs. 1 und 2 geben den Rahmen für die Entscheidung der Geschäftsführung (GF) der AA bzw. des Ausschusses nach § 20 über die Verkürzung oder Verlängerung der Sperrfrist vor.

Entscheidungsrahmen
(18.5)

2.1. Einmonatige Sperrfrist

(1) Mit dem Eingang einer wirksamen Anzeige (siehe Rz. 17.27) bei der zuständigen AA wird eine Sperrfrist von einem Monat in Lauf gesetzt (vgl. § 18 Abs. 1). Sie beginnt an dem Tag, der auf den Tag des Eingangs der

Regel-Sperrfrist
(18.6)

wirksamen Anzeige folgt (§ 187 Abs. 1 BGB) und endet mit Ablauf desjenigen Tages des nächsten Monats, der durch seine Zahl dem Eingangstag entspricht (§ 188 Abs. 2 BGB) oder ggf. mit Ablauf des letzten Tages dieses Monats (§ 188 Abs. 3 BGB). Ist eine Anzeige bei ihrem Eingang zunächst nicht wirksam, wird die Sperrfrist mit der Wirksamkeit der Anzeige in Lauf gesetzt.

Beispiele:

1. Eingang der wirksamen Anzeige bei der zuständigen AA am 10. September.

→ Die Sperrfrist läuft vom 11. September bis zum 10. Oktober.

2. Eingang der wirksamen Anzeige bei der zuständigen AA am 30. Januar.

→ Die Sperrfrist läuft vom 31. Januar bis zum 28. (in Schaltjahren 29.) Februar.

3. Eingang der wirksamen Anzeige bei einer unzuständigen AA am 9. März, Weiterleitung an die zuständige AA, Eingang dort am 13. März.

→ Die Sperrfrist läuft vom 14. März bis zum 13. April.

4. Eingang der unvollständigen Anzeige bei der zuständigen AA am 13. Juli. Die Anzeige liegt am 17. Juli vollständig vor und wird an diesem Tag wirksam.

→ Die Sperrfrist läuft vom 18. Juli bis zum 17. August.

(2) Weisung: Der AG ist **mit der Eingangsbestätigung** zur Anzeige nach § 17 über den Verlauf und die Wirkung der einmonatigen Sperrfrist nach § 18 Abs. 1 zu informieren. Er ist grundsätzlich darauf hinzuweisen, dass die Anzeige dem Entscheidungsträger vorgelegt wird und dieser im Einzelfall die Verlängerung der Sperrfrist auf bis zu zwei Monate anordnen kann. Geht bereits aus der Anzeige hervor, dass auch eine verlängerte Sperrfrist keine Wirkung entfalten wird (siehe Rz. 18.22), kann auf den Hinweis verzichtet werden. In diesen Fällen ist eine Entscheidung des Ausschusses nach § 20 entbehrlich (siehe FW § 20, Rz. 20.4).

Eingangsbestätigung
(18.7)

(3) Die Eingangsbestätigung enthält **keine Entscheidung** der Behörde, hat also keinen Regelungsgehalt im Sinne eines Verwaltungsakts. Es ist daher nicht erforderlich, dass diese von einem Entscheidungsträger nach § 20 unterschrieben wird.

(4) In der **Praxis** zeigt die Regel-Sperrfrist nur Wirkung, wenn die Kündigungsfristen der betroffenen AN vor Ende der Sperrfrist auslaufen (je nach dem, wann die Kündigung ausgesprochen wird).

Wirkung
(18.8)

2.2. Abkürzung der Sperrfrist

(1) Anzeigepflichtige Entlassungen werden vor Ablauf der Regel-Sperrfrist nur mit Zustimmung der AA wirksam (vgl. § 18 Abs. 1). Das bedeutet: Beabsichtigt der AG die Arbeitsverhältnisse einzelner oder aller von der Massenentlassung betroffenen AN **vor** Ablauf eines Monats nach Ein-

Zustimmung der AA
(18.9)

gang der Anzeige bei der AA zu beenden (Voraussetzung: Kündigungsfristen < 1 Monat), muss er die Zustimmung des Entscheidungsträgers nach § 20 einholen.

(2) Weisung: Die Abkürzung der Sperrfrist setzt einen Antrag des AG voraus. Der Antrag kann mit der Anzeige nach § 17 (siehe BA-KSchG 2 – Nr. 4) oder gesondert gestellt werden. Geht aus der Anzeige nach § 17 mit hinreichender Bestimmtheit (z. B. Angaben zum Ausscheiden der AN) hervor, dass Arbeitsverhältnisse vor dem Ende der Sperrfrist enden sollen, ist dies als Antrag zu werten.

Antragsersfordernis
(18.10)

(3) Weisung: Die AG sind im Rahmen der Kontaktpflege in geeigneter Form über den Anwendungsbereich der Vorschrift zu informieren. Die Zustimmung zur Abkürzung der Sperrfrist befreit den AG **nicht** von der Einhaltung der Kündigungsfristen. Geht aus den Angaben des AG hervor, dass die Kündigungsfristen die Regel-Sperrfrist überschreiten, hat das BdG darauf hinzuwirken, dass der AG den Antrag zurücknimmt.

AG-S
(18.11)

(4) Die Zustimmung kann

Zeitpunkt
(18.12)

- **rückwirkend** (frühestens ab dem Tag der Antragstellung = Eingang Antrag auf Abkürzung),
- **mit Wirkung für die Zukunft** unter Nennung eines innerhalb der Monatsfrist gelegenen Datums
oder
- **mit Wirkung für die Zukunft** ohne Nennung eines Datums

erfolgen. Der AG kann die Arbeitsverhältnisse dann – soweit keine längeren Kündigungsfristen einzuhalten sind - ab dem angegebenen Tag bzw. wenn kein Datum genannt ist, ab dem Tag, der auf den Tag folgt, an dem die Entscheidung dem AG zugeht, beenden.

(5) Weisung: Der Entscheidungsträger nach § 20 entscheidet über den Antrag nach pflichtgemäßem Ermessen unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls. Der AG ist zum Sachverhalt anzuhören (vgl. § 20 Abs. 3). Der Abkürzung der Sperrfrist wird insbesondere zuzustimmen sein, wenn die Massenentlassung für den AG nicht vorhersehbar war, z. B. bei einem Brand, der den weiteren Betrieb unmöglich gemacht hat.

Ermessensentscheidung
(18.13)

(6) Weisung: Die Entscheidung (Zustimmung oder Ablehnung, ganz oder teilweise) ist dem AG mit **Verwaltungsakt** bekannt zu geben. Wird dem Antrag ganz oder teilweise nicht entsprochen, ist dies für den AG nachvollziehbar zu begründen.

Verwaltungsakt
(18.14)

2.3. Verlängerung der Sperrfrist

(1) § 18 Abs. 2 ermöglicht der AA, die Regel-Sperrfrist **im Einzelfall bis zu zwei** Monate zu verlängern. Es handelt sich dabei um eine Anordnung von Amts wegen (ohne Zutun des AG).

Einzelfall
(18.15)

(2) Weisung: Die Entscheidung, die Sperrfrist zu verlängern, liegt im Ermessen („kann“) des Entscheidungsträgers nach § 20. Er hat neben den Umständen des Einzelfalls besonders die Tatsache zu berücksichtigen,

Ermessen
(18.16)

dass der Gesetzgeber die Verlängerung nur für den Einzelfall, also bei besonders gelagerten Fällen, vorsieht. Es sind strenge Maßstäbe anzulegen, die sich ausschließlich an arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen orientieren.

(3) Die Sperrfrist kann auf **längstens** zwei Monate verlängert werden, d. h. grundsätzlich ist jeder Zeitraum zwischen einem Tag und einem Monat zulässig. Es finden die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und Zweckmäßigkeit Anwendung.

Dauer
(18.17)

(4) Die Verlängerung der Sperrfrist kommt insbesondere in Betracht, wenn dadurch die Möglichkeiten der AA, AN bestimmter Berufsgruppen wieder in Arbeit zu bringen, verbessert werden können. Eine Verlängerung darf nicht mit der Absicht angeordnet werden, die Zahlung von Arbeitslosengeld hinauszuzögern.

Anwendung
(18.18)

(5) Weisung: Die Entscheidung nach § 18 Abs. 2 ist dem AG mit **Verwaltungsakt** bekannt zu geben. Sie ist für den AG nachvollziehbar zu begründen. Der Bescheid muss dem AG **vor Ablauf** der Regel-Sperrfrist zugehen. Erhält der AG bis dahin keine Nachricht, darf er davon ausgehen, dass die Arbeitsverhältnisse nach diesem Zeitpunkt beendet werden können.

Verwaltungsakt
(18.19)

(6) Die Vorschrift entfaltet **nur Wirkung**, wenn die Kündigungsfristen der zu entlassenden AN vor Ablauf einer verlängerten Sperrfrist enden, also weniger als zwei Monate betragen.

Eingeschränkte Anwendung
(18.20)

3. Freifrist

(1) § 18 Abs. 4 bestimmt mit der sogenannten **Freifrist** von 90 Kalendertagen den Zeitpunkt, bis zu welchem der AG die der AA angezeigten Entlassungen durchführen, also im angegebenen Umfang in die Tat umsetzen kann. Bei richtlinienkonformer Auslegung ist die Entlassung durchgeführt, wenn der AG die **Kündigung ausgesprochen** hat und diese dem AN **zugegangen** ist.

Durchführung der Entlassung
(18.21)

(2) Die Freifrist wird – wie die Sperrfrist - mit dem Eingang einer wirksamen Anzeige in Gang gesetzt. Sie beginnt am Tag, der auf den Tag des Eingangs der wirksamen Anzeige folgt. Der Fristbeginn nach § 18 Abs. 4 ergibt sich aus der richtlinienkonformen Auslegung des Entlassungsbegriffs als Aussprache der Kündigung im gesamten Massenentlassungsverfahren und der damit einhergehenden Tatsache, dass der AG die geplanten Kündigungen aussprechen bzw. Aufhebungsverträge anbieten darf, sobald er diese Entlassungen wirksam bei der AA angezeigt hat (vgl. Urteile des BAG vom 23.2.2010 - 2 AZR 268/08 und 2 AZR 720/08 und vom 6.11.2008 - 2 AZR 935/07). Entlassungen sind also ab dem Eingang der wirksamen Anzeige nach § 17 bei der AA **zulässig**. Der in § 18 Abs. 4 enthaltene Bezug auf § 18 Abs. 1 und 2 läuft dadurch ins Leere bzw. hinsichtlich des Verlaufs der Freifrist besteht kein Unterschied mehr zwischen Absatz 1 und 2.

(3) Die Freifrist dauert 90 Kalendertage (nicht 3 Monate). Auch hier richtet sich die Fristberechnung nach den §§ 187, 188 BGB. Ist der letzte Tag der Frist ein Samstag, Sonntag oder Feiertag, verschiebt sich das Fristende auf den nächsten Werktag ([§ 193 BGB](#)).

Fristberechnung
(18.22)

Beispiele:

1. Eingang wirksame Anzeige am 10.10.2015.

→ Die Freifrist beginnt am **11.10.2015 (So.)** und endet am **08.01.2016 (Fr.)**.

2. Eingang wirksame Anzeige am 15.03.2015

→ Die Freifrist beginnt am **16.03.2015 (Mo.)** und endet am **15.06.2015 (Mo.)**.

(4) Nach Ablauf der Freifrist muss der AG **ggf. erneut** eine Anzeige nach § 17 erstatten, wenn er von der Anzeige erfasste Kündigungen bis dahin (noch) nicht ausgesprochen hat, an diesen aber festhalten will (vgl. § 18 Abs. 4). Das Erfordernis einer erneuten Massenentlassungsanzeige hängt davon ab, ob mit weiteren Entlassungen nach Ablauf der Freifrist der Tatbestand einer **Massenentlassung** nach § 17 erneut erfüllt wird. Wird der maßgebliche Schwellenwert nicht erneut erreicht, kann der AG die Kündigungen auch noch nach Ablauf der Freifrist wirksam aussprechen, ohne eine neue Massenentlassung anzuzeigen.

Erneute Anzeige
(18.23)

(5) Eine erneute Anzeige im Sinne von § 18 Abs. 4 ist **nicht** erforderlich, wenn die von der Massenentlassungsanzeige erfassten Kündigungen innerhalb der Freifrist ausgesprochen worden sind, die Arbeitsverhältnisse wegen langer Kündigungsfristen aber erst nach Ablauf der Freifrist enden (vgl. BAG-Urteil vom 23.2.2010 – 2 AZR 268/08).

Lange Kündigungsfristen
(18.24)

(6) Weisung: Der AG ist mit der Eingangsbestätigung und ggf. mit dem Bescheid über die Zustimmung zur Abkürzung oder die Verlängerung der Sperrfrist auf das Ende und die Wirkung der Freifrist sowie das eventuelle Erfordernis einer erneuten Anzeige nach Ablauf der Freifrist hinzuweisen.

Hinweis an AG und Information
(18.25)

Gesetzes text

§ 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.

1. Bedeutung und Zweck der Vorschrift

(1) Nach § 19 kann die BA zulassen, dass der AG in dem **von der Massenentlassung betroffenen Betrieb bis zum Ablauf der Sperrfrist** nach § 18 Abs. 1 oder 2 Kurzarbeit einführt. Die Vorschrift wird nur in sehr seltenen Fällen zum Tragen kommen, da entsprechende tarifvertragliche Regelungen (die Kurzarbeit verbieten oder beschränken können) von ihr nicht berührt werden. Die Kürzung des Lohns bzw. Gehalts der in Kurzarbeit beschäftigten AN ist zudem erst nach – ggf. fiktivem – Ablauf der Kündigungsfristen zulässig. Überwiegend sind jedoch Kündigungsfristen von mehr als ein bzw. zwei Monaten einzuhalten.

Kaum praktische Relevanz
(19.1)

(2) Der Anwendungsbereich des § 19 ist aufgrund seiner engen inhaltlichen Ausgestaltung von vornherein auf Betriebe **ohne Betriebsrat** und auf **nicht tarifgebundene** AN beschränkt. Hinzu kommt, dass AN, deren Arbeitsverhältnis gekündigt ist oder die einen Aufhebungsvertrag unterzeichnet haben, die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld (KuG) nicht (mehr) erfüllen. Diese wurden mit der Übernahme der Vorschriften zur Arbeitsförderung vom Arbeitsförderungsgesetz (AFG) ins SGB III 1998 entsprechend geändert. Die vormals in § 63 Abs. 4 AFG enthaltene Spezialregelung bei Massenentlassungen wurde nicht ins SGB III übernommen. Der Anwendungsbereich des § 19 reduziert sich somit auf **Betriebseinschränkungen**, und dort auf nicht gekündigte AN, wenn für diese ein Anspruch auf KuG besteht.

Eingeschränkter Anwendungsbereich
(19.2)

(3) § 19 ermöglicht dem AG die unkomplizierte einseitige Einführung von Kurzarbeit. Die Regelung ist verknüpft mit § 18; sie soll die Auswirkungen insbesondere einer verlängerten Sperrfrist abfedern, die den AG u. U. dazu zwingt, sich später als beabsichtigt von den AN zu trennen, die von der Anzeige nach § 17 erfasst sind. Durch die Zulassung von Kurzarbeit kann der AG die im von der Massenentlassung betroffenen Betrieb noch vorhandene Arbeit für die Dauer der Sperrfrist nach § 18 Abs. 1 oder 2 gleichmäßig auf alle AN verteilen. Des Weiteren soll der AG durch die Möglichkeit der anteiligen Lohnkürzung entlastet werden.

Zweck
(19.3)

(4) Aufgrund der geringen Praxisrelevanz wird auf weitere Ausführungen zu der Vorschrift verzichtet.

Gesetzes text

§ 20 Entscheidungen der Agentur für Arbeit

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

(2) Der Ausschuss setzt sich aus dem Geschäftsführer, der Geschäftsführerin oder 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.

1. Entscheidungsträger

1.1. Interne Zuständigkeit

(1) Entscheidungsträger nach § 20 Abs. 1 S. 1 ist der sogenannte „**Ausschuss für anzeigepflichtige Entlassungen**“ (Ausschuss) oder die Geschäftsführung (GF) der AA. Da der Ausschuss eine Aufgabe der AA wahrnimmt, entscheidet er für die AA bzw. seine Entscheidungen sind der AA zuzurechnen.

Ausschuss für
anzeigepflichtige
Entlassungen
(20.1)

(2) Sollen im Rahmen einer Massenentlassung in einem Betrieb **weniger als 50** Arbeitnehmer entlassen werden, darf anstelle des Ausschusses die **GF** der AA entscheiden (§ 20 Abs. 1 S. 2). Diese Regelung erlaubt eine zweckmäßige Arbeitsvereinfachung und Beschleunigung des Prozesses. „Darf“ bedeutet, der Ausschuss kann sich die Entscheidung auch in dieser Größenordnung vorbehalten.

GF der AA
(20.2)

(3) Weisung: Der Entscheidungsträger nach § 20 darf seine Entscheidungsaufgaben **nicht** auf andere Stellen – auch nicht innerhalb der AA – übertragen. Das gilt insbesondere für die GF der AA als Entscheidungsträger.

1.2. Sachliche Zuständigkeit

(1) Nach § 20 Abs. 1 S. 1 beschränkt sich die sachliche Zuständigkeit des Entscheidungsträgers auf die Entscheidungen der AA nach § 18 Abs. 1 und 2. D. h. er entscheidet **nur** über die Zustimmung zur Abkürzung der Sperrfrist und das Erfordernis der Anordnung einer Sperrfristverlängerung sowie über deren Dauer.

Entscheidungen
(20.3)

(2) Weisung: Die **Wirksamkeit** der Anzeige nach § 17 (siehe FW § 17, Rz. 17.30 ff.) ist vorab – unmittelbar nach Eingang der Anzeige - vom **BdG** festzustellen. Erst bei Vorliegen einer wirksamen Massenentlassungsanzeige ist Raum für das Tätigwerden des Entscheidungsträgers nach § 20.

(3) Weisung: Liegt eine Anzeige nach § 17 **ohne Antrag auf Abkürzung** der Sperrfrist vor und ist aus den Angaben des AG bereits ersichtlich, dass **Kündigungsfristen von mehr als zwei Monaten** einzuhalten sind - d. h. auch eine verlängerte Sperrfrist ins Leere laufen würde - erübrigt sich die Entscheidung des Ausschusses nach § 20. Der Ausschuss ist aber über die zwischenzeitlich eingegangenen Massenentlassungsanzeigen in geeigneter Form in Kenntnis zu setzen.

Keine
Entscheidung
(20.4)

2. Der Ausschuss und seine Mitglieder

(1) Der Ausschuss nach § 20 ist **kein** Organ der Selbstverwaltung nach [§§ 371 ff. SGB III](#), ähnelt aber in Aufgabe und Zusammensetzung dem Verwaltungsausschuss (vgl. [§ 374 SGB III](#)).

Anwendung
§§ 371 ff. SGB III
(20.5)

(2) Weisung: Soweit § 20 keine eigenen Regelungen enthält, sind die organisatorischen Regelungen für den Verwaltungsausschuss der AA bzw. die Verwaltungsorgane der BA entsprechend anzuwenden.

(3) Der Ausschuss nach § 20 besteht aus sieben Mitgliedern: Einem Angehörigen der AA als **Vorsitzender** sowie **zwei** Vertretern der **AN**, der **AG** und der **öffentlichen Körperschaften**.

2.1. Vorsitzender

(1) Vorsitzender des Ausschusses ist kraft Gesetzes ein GF der AA **oder** ein von der GF beauftragter Angehöriger der AA (§ 20 Abs. 2 S. 1). D. h. die mit dem Vorsitz beauftragte Person muss ein Mitarbeiter derselben AA sein. Der dienstrechtliche Status (Beamter/Angestellter) ist unerheblich.

(2) Weisung: Der Vorsitzende des Ausschusses hat die Aufgabe, die Sitzungen einzuberufen und zu leiten. Er hat zudem für die gesamte Organisation Sorge zu tragen, einschließlich der Protokollierung und der Verbescheidung. Die rein organisatorischen Aufgaben (Vorbereitung der Sitzung, Protokollniederschrift, Erstellung des Bescheides, etc.) sind im **BdG** der AA zu erledigen.

Aufgaben
(20.6)

2.2. Mitglieder

(1) Weisung: § 20 enthält keine eigenen Bestimmungen zur Berufung der Mitglieder. In sinngemäßer Anwendung des [§ 377 SGB III](#) werden die sechs Mitglieder – und ihre Vertreter - vom Verwaltungsausschuss der AA benannt und berufen. Vorschlagsberechtigt sind in entsprechender Anwendung des [§ 379 SGB III](#) für die Vertreter

Berufung
(20.7)

- der AN – die Gewerkschaften und ihre Verbände,
- der AG – die Arbeitgeberverbände,
- der öffentlichen Körperschaften – die oberste Landesbehörde.

(2) Weisung: Für jedes Mitglied ist zugleich mindestens ein Stellvertreter zu benennen und zu berufen. Die Stellvertreter nehmen **nur** an den Sitzungen teil, wenn die jeweiligen hauptamtlichen Mitglieder verhindert sind. Die stellvertretenden Mitglieder haben dieselben Rechte und Pflichten wie die hauptamtlichen Mitglieder (vgl. [§ 371 Abs. 7 SGB III](#)).

Stellvertreter
(20.8)

(3) Weisung: Auch bei der Amtsdauer des Ausschusses kann mangels gesetzlicher Regelungen in § 20 auf das SGB III zurückgegriffen werden. Bei entsprechender Anwendung des [§ 375 SGB III](#) beträgt die **Amtsdauer sechs Jahre**. Die Mitglieder bleiben nach Ablauf ihrer Amtszeit solange weiter im Amt, bis ihre Nachfolger berufen sind. Scheidet ein Mitglied vor Ablauf der sechs Jahre aus, ist für die Restdauer ein Nachfolger zu berufen. Gleiches gilt für die Stellvertreter.

Amtsdauer
(20.9)

2.2.1. Rechte und Pflichten

(1) Die Vertreter der AN, der AG und der öffentlichen Körperschaften üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus. Sie haben Anspruch auf Ersatz ihres Verdienstausfalls und ihrer notwendigen Auslagen.

Ehrenamt
(20.10)

(2) Weisung: Die AA erstattet ihnen ihre Auslagen nach den Festlegungen für die Erstattung der baren Auslagen an die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Selbstverwaltungsorgane der BA (vgl. [§ 376 SGB III](#)).

- (3) Die persönlichen Voraussetzungen für die Berufung zum Ausschuss nach § 20 erfüllen in analoger Anwendung des [§ 378 SGB III](#) Deutsche und Ausländer, die passiv wahlberechtigt zum Deutschen Bundestag sind. Angehörige der BA können nicht zum (stellvertretenden) Mitglied berufen werden. Persönliche Voraussetzungen (20.11)
- (4) Weisung: Sollte der AG (oder ein bevollmächtigter Vertreter), dessen Betrieb von der Massenentlassung betroffen ist, Mitglied des Ausschusses nach § 20 sein, darf er nach den allgemeinen Verfahrensgrundsätzen des SGB X in seinem eigenen Verfahren nicht tätig werden (vgl. [§ 16 SGB X](#)). In diesem Fall hat der Stellvertreter an seiner Stelle teilzunehmen. Gleiches gilt für Angehörige des Betriebs, Beistände, Aufsichtsrats- oder Vorstandsmitglieder. Ausschluss (20.12)
- (5) Die Ausschussmitglieder sind Amtsträger i. S. d. [§ 11 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. c\) des Strafgesetzbuches](#) (StGB). Sie unterliegen den einschlägigen strafrechtlichen Vorschriften, insbesondere der Verpflichtung zur Verschwiegenheit nach [§ 203 StGB](#). Verschwiegenheit (20.13)
- (6) Der Verwaltungsausschuss kann Mitglieder jederzeit abberufen, insbesondere, wenn sie ihre Amtspflichten, wie die Verschwiegenheit, verletzen. [§ 377 Abs. 3 und 4 SGB III](#) findet entsprechend Anwendung. Abberufung (20.14)
- 2.3. Formalien
- (1) Weisung: Bei entsprechender Anwendung des [§ 371 Abs. 3 SGB III](#) gibt sich der Ausschuss nach § 20 eine Geschäftsordnung (GO). Sollte das ausnahmsweise nicht der Fall sein, ist das Verfahren nach den allgemein geltenden Verfahrensgrundsätzen einfach, zweckmäßig und zügig durchzuführen (vgl. [§ 9 SGB X](#)). Geschäftsordnung (20.15)
- (2) Weisung: Soll eine Sitzung durchgeführt werden, sind die Mitglieder ordnungsgemäß zu laden (schriftlich und rechtzeitig). Der Einladung ist eine (ggf. vorläufige) Tagesordnung beizufügen. Zweckmäßig ist es außerdem, den Mitgliedern vorab Informationen zu den zu behandelnden Massenentlassungen zukommen zu lassen. Hierbei ist die Datensicherheit zu gewährleisten. Ladung (20.16)
- (3) Weisung: Der Ausschuss ist grundsätzlich beschlussfähig, wenn die Mehrheit der geladenen Mitglieder anwesend ist (mindestens vier). Aus sachlichen Gründen wird die Anwesenheit wenigstens eines Vertreters jeder Gruppe (AG, AN und öffentliche Körperschaften) empfohlen. Die Beschlussfähigkeit ist zu Beginn der Sitzung festzustellen und muss für die gesamte Dauer der Sitzung gegeben sein. Beschlussfähigkeit (20.17)
- (4) Weisung: Der AG hat ein Recht auf eine unparteiische Entscheidung. Deshalb kann er bzw. sein Bevollmächtigter oder Vertreter – nicht jedoch der BR – Mitglieder ablehnen, wenn aus besonderen Gründen die Unparteilichkeit nicht gewährleistet ist. Das kann z. B. zutreffen, wenn ein Mitglied des Ausschusses einem Konkurrenzbetrieb angehört. Über den Antrag auf Ablehnung entscheidet der Ausschuss. Unparteilichkeit (20.18)

(5) Weisung: Der Ausschuss trifft seine Entscheidungen mit Stimmenmehrheit (§ 20 Abs. 2 S. 2). Da in § 20 nichts anderes bestimmt ist, genügt die einfache Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Jedes Mitglied hat eine Stimme. Auch der Vorsitzende des Ausschusses ist stimmberechtigt. Bei einer Pattsituation empfiehlt sich, nach dem Günstigkeitsprinzip zu verfahren (Zustimmung zur Abkürzung, Verzicht auf Verlängerung).

Stimmenmehrheit
(20.19)

(6) Weisung: Über jede Ausschusssitzung ist eine Niederschrift zu fertigen. Diese ist den hauptamtlichen Mitgliedern und ihren Vertretern im Nachgang zur Verfügung zu stellen.

Niederschrift
(20.20)

2.3.1. Alternative Entscheidungsformate

(1) § 20 gibt für die Entscheidungen des Ausschusses kein bestimmtes Format vor, d. h. der Ausschuss hat seine Entscheidungen nicht zwingend im Rahmen einer Präsenz-Sitzung zu treffen. Je nach Sachlage kann es zweckmäßig sein, alternativ in einem **schriftlichen Umlaufverfahren** zu entscheiden.

(2) Das Verfahren ist zweckmäßig auszugestalten. Als weiteres Format wäre auch eine **Video- oder Telefonkonferenz** denkbar. Der Ausschuss hat sich zu alternativen Formaten und deren Durchführung festzulegen (z. B. Umlaufverfahren unter Nutzung verschlüsselter E-Mails).

(3) Weisung: Das BdG beurteilt anhand der vorliegenden Massentlassungsanzeigen sowie der GO des Ausschusses, ob eine Sitzung einzuberufen ist (Anzahl und Komplexität der erforderlichen Entscheidungen, Art der Betriebe, Bedeutung für den Arbeitsmarkt, Eilbedürftigkeit, etc.) oder ein alternatives Format genutzt wird.

3. Entscheidungsprozess

3.1. Anhörung

(1) Der Entscheidungsträger **hat vor** seiner Entscheidung den AG und den BR **anzuhören** (§ 20 Abs. 3 S. 1). Der Gesetzeswortlaut schreibt die Anhörung **zwingend** vor; auf sie kann nicht verzichtet werden. Das gilt auch dann, wenn die Anzeige nach § 17 und die Stellungnahme des BR bereits nähere entscheidungsrelevante Angaben enthalten. Ein Verstoß gegen die Anhörungspflicht ist rechtswidrig und macht die Entscheidung angreifbar, weil die AA gegen den Amtsermittlungsgrundsatz verstoßen hat.

Anhörungszwang
(20.21)

(2) Die Vorschrift gibt dem Entscheidungsträger die Gelegenheit, selbst alle nach seiner Ansicht entscheidungsrelevanten Aspekte mit den Beteiligten zu erörtern. Die Beteiligten haben die Möglichkeit, unmittelbar vor dem Entscheidungsträger ihre Auffassung vorzutragen. Zudem können bis zur Anhörung neue Tatsachen entscheidungsrelevant geworden sein.

(3) Eine bestimmte Form der Anhörung ist nicht vorgeschrieben, sie kann grundsätzlich mündlich oder schriftlich erfolgen.

Form
(20.22)

(4) Weisung: Bei einer schriftlichen Anhörung sind die entscheidungsrelevanten Aspekte vom BdG vorab mit dem Entscheidungsträger abzuklären. Das Anhörungsschreiben kann vom BdG unterschrieben werden.

(5) Insbesondere AG und BR (bzw. ihre Vertreter), aber auch weitere dafür in Frage kommende Personen, z. B. leitende Angestellte des Betriebs (z. B. Filialleiter) oder Sachverständige, sind verpflichtet, dem Entscheidungsträger alle von ihm für die Beurteilung des Falls für erforderlich gehaltenen Auskünfte zu erteilen (vgl. § 20 Abs. 3 S. 2). Zwangsmittel sind **nicht** vorgesehen ([§ 21 Abs. 2 SGB X](#)). Der Entscheidungsträger kann aber seine Schlüsse aus der fehlenden Mitwirkung ziehen, z. B. einen Antrag auf Abkürzung der Sperrfrist ablehnen, wenn der AG sich trotz Anforderung in entscheidendem Umfang nicht zum Sachverhalt äußert bzw. dieser deswegen unklar bleibt.

Auskunftspflicht
(20.23)

3.2. Entscheidungskriterien

(1) Der Entscheidungsträger hat nach § 20 Abs. 4 die Interessen des AG mit denen der zu entlassenden AN abzuwägen. Er hat außerdem das öffentliche Interesse sowie die Lage auf dem lokalen Arbeitsmarkt zu berücksichtigen. Der Entscheidungsträger muss in seine Entscheidung alle genannten Interessen einbeziehen, kann sie aber im Rahmen des ihm zustehenden Ermessens gemäß den Umständen des Einzelfalls unterschiedlich gewichten (Interessenabwägung).

Interessenabwägung
(20.24)

(2) Das Interesse des AG besteht in der Berücksichtigung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens, dem der betroffene Betrieb angehört. Der Entscheidungsträger hat zu prüfen, ob die Beschäftigung der zu entlassenden AN während der Regel-Sperrfrist oder einer verlängerten Sperrfrist dem AG wirtschaftlich noch zumutbar ist, d. h. ob noch Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen und der AG die Lohnkosten tragen kann. Dabei ist auch Kurzarbeit nach § 19 in Betracht zu ziehen.

(3) In Insolvenzfällen tritt an die Stelle des Arbeitgeberinteresses das Interesse des Insolvenzverwalters. Die Insolvenz eines Unternehmens bedingt nicht automatisch die Zustimmung zur Abkürzung der Sperrfrist.

(4) Die Interessen der AN liegen darin, möglichst lange im Betrieb verbleiben zu können bzw. wenn eine Entlassung unausweichlich ist, möglichst schnell, am besten nahtlos, wieder in ein Arbeitsverhältnis einzumünden.

(5) Das öffentliche Interesse ist darauf gerichtet, Arbeitslosigkeit und ihre Auswirkungen möglichst zu verhindern bzw. zu verringern, aber auch gesunde Betriebe am Markt zu erhalten, was bei temporärer wirtschaftlicher Schieflage oft mit Personalabbau verbunden ist. Bei der Frage, ob die betroffenen AN kurzfristig in andere Arbeitsverhältnisse vermittelt werden können, ist auch zu prüfen, ob und inwieweit eine Vermittlung in Berufe eines anderen Wirtschaftszweiges möglich ist.

(6) Die lokale Arbeitsmarktlage insgesamt und insbesondere diejenige des betroffenen Wirtschaftszweigs ist zu betrachten. Allgemeine rückläufige Entwicklungen im Wirtschaftszweig sind ein Hinweis darauf, dass AN

Lokaler Arbeitsmarkt
(20.25)

eher schwer wieder zu vermitteln sein werden, aber auch, dass die einschlägigen Betriebe zwangsläufig weniger werden und damit Arbeitskräfte frei setzen.

3.3. Bekanntgabe

(1) Bei einer Entscheidung nach § 20 handelt es sich um einen **Verwaltungsakt** gem. [§ 31 SGB X](#), soweit

- einem Antrag auf Abkürzung - ganz oder teilweise - zugestimmt,
- ein Antrag auf Abkürzung abgelehnt,
- eine Verlängerung der Sperrfrist angeordnet wird.

Verwaltungsakt
(20.26)

(2) Weisung: Die Entscheidungen der GF der AA oder des Ausschusses nach § 20 sind gemäß dem Bestimmtheitsgebot ([§ 33 SGB X](#)) schriftlich abzufassen und dem AG bekannt zu geben. In besonders eiligen Fällen kann vorab ein mündlicher oder telefonischer Bescheid erfolgen, der aber stets schriftlich zu bestätigen ist.

Schriftlicher Bescheid
(20.27)

(3) Weisung: Der Bescheid ist gemäß [§§ 35, 36 SGB X](#) mit einer ausreichenden Begründung und einem Rechtsbehelf zu versehen.

(4) Weisung: Der Verwaltungsakt ist vom jeweiligen Entscheidungsträger zu unterschreiben, d. h. vom Mitglied der GF oder vom Vorsitzenden des Ausschusses für den Ausschuss. Der Unterzeichner muss im Bescheid erkennbar sein (Name und Funktion).

3.4. Rechtsmittel

(1) Der AG hat das Recht, innerhalb eines Monats gegen die Entscheidung Widerspruch einzulegen ([§ 84 SGG](#)).

Widerspruch
(20.28)

(2) Weisung: Über den Widerspruch entscheidet die Widerspruchsstelle.

(3) Soweit dem Widerspruch nicht abgeholfen wird, kann der AG Klage vor dem zuständigen Sozialgericht erheben ([§§ 87 - 90 SGG](#)).

Klage
(20.29)

(4) Dem einzelnen AN steht kein Widerspruchs- und Klagerecht zu, da er am Verfahren nicht beteiligt ist. Die Entscheidung über die Sperrfrist beschwert ihn nicht. Gleiches gilt für den BR, der nur mittelbar am Verfahren beteiligt ist; er ist zudem nicht von der Entscheidung betroffen.

Gesetzes text

§ 22 Ausnahmebetriebe

(1) Auf Saisonbetriebe und Kampagne-Betriebe finden die Vorschriften dieses Abschnitts 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. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung Vorschriften zu erlassen, welche Betriebe als Saisonbetriebe oder Kampagne-Betriebe im Sinne des Absatzes 1 gelten.

1. Bedeutung der Vorschrift

(1) Saison- und Kampagne-Betriebe sind nach § 22 von den Regelungen des Dritten Abschnitts des KSchG, insbesondere der Anzeigepflicht nach § 17, ausgenommen, **wenn** die Entlassungen maßgeblich durch das Ende der Saison bzw. das Auslaufen der Kampagne bedingt sind. Mit dieser Regelung wird dem Umstand Rechnung getragen, dass der Personalbestand in solchen Betrieben naturgemäß und zwangsläufig regelmäßig wiederkehrenden Schwankungen unterliegt.

Zweck
(22.1)

(2) Die Vorschrift hat nur **geringe praktische Relevanz**, weil diese Betriebe mit den Saisonarbeitskräften in der Regel befristete Arbeitsverträge abschließen, die zum Ende der Saison oder der Kampagne auslaufen, es also nicht zu einer Kündigung kommt.

Relevanz
(22.2)

2. Begriffsbestimmungen

Die Begriffe „Saisonbetrieb“ und „Kampagne-Betrieb“ sind im KSchG nicht definiert. Auch hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales von der nach § 22 Abs. 2 S. 2 eingeräumten Ermächtigung zur näheren Bestimmung des Geltungsbereichs in einer Rechtsverordnung bislang keinen Gebrauch gemacht. Daher sind zur Beurteilung, ob es sich um einen Saisonbetrieb oder Kampagne-Betrieb handelt, die in der Rechtslehre und Rechtsprechung entwickelten Begriffsbestimmungen heranzuziehen.

Keine Rechtsverordnung
(22.3)

2.1. Saisonbetriebe

(1) Von einem Saisonbetrieb ist auszugehen, wenn ein Betrieb ganzjährig arbeitet, dabei aber **typischen saisonalen Schwankungen** unterworfen ist. Das bedeutet, dass wiederkehrend zu einer bestimmten Jahreszeit – der Saison – die Produktion bzw. Tätigkeit zeitweise erheblich verstärkt wird und sich daraus regelmäßig entsprechende Auswirkungen auf die Anzahl der AN ergeben.

Definition Saisonbetrieb
(22.4)

(2) Gründe für saisonale Schwankungen können insbesondere sein:

- **Jahreszeit/Wetter**

Hotel-/Ferienbetriebe, Kies- und Sandgruben, Steinbrüche, Ziegeleien, Forstämter, Straßenbau u. v. m.

- **Absatz/Anlässe**

Weihnachts-, Oster- oder Karnevalsartikel, Kisten für Obst und Gemüse, Eisdielen mit ganzjährigem Betrieb

(3) Darüber hinaus können weitere Gründe maßgebend für saisonale Beschäftigungsschwankungen sein, sofern sie regelmäßig zur selben Zeit wiederkehren, also **vorhersehbar** sind.

(4) Ausdrücklich **ausgenommen** von der Ausnahmeregelung sind nach § 22 Abs. 2 S. 1 Betriebe des **Baugewerbes**, in denen die ganzjährige Beschäftigung mit Saison-Kurzarbeitergeld nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gefördert wird ([§ 101 SGB III](#)).

Baugewerbe
(22.5)

2.2. Kampagne-Betriebe

(1) Kampagne-Betriebe arbeiten nur **einige Monate im Jahr**. Im Wesentlichen handelt es sich um ernteabhängige Betriebe; die Kampagne endet, wenn die Verarbeitung der Ernteerzeugnisse abgeschlossen ist. Klassische Beispiele sind der Anbau und Vertrieb von Spargel oder Erdbeeren, aber auch Fischräuchereien, die Herstellung von Gemüse- und Fruchtkonserven, Stärke- und Zuckerfabriken. Zu den Kampagne-Betrieben zählen aber beispielsweise auch nicht beheizte Freibäder, Strandbetriebe, Minigolfplätze, Eisbahnen o. ä. Freizeitanlagen, soweit der Betrieb für den überwiegenden Teil des Jahres **ganz eingestellt** wird.

Definition Kampagne – Betrieb
(22.6)

(2) Der Einordnung als Kampagne-Betrieb steht nicht entgegen, dass ein kleiner Stamm von Mitarbeitern ganzjährig beschäftigt wird, z. B. für Büro-tätigkeiten.

2.3. Mischformen

(1) Nicht immer lässt sich ein Kampagne-Betrieb sauber von einem Saisonbetrieb unterscheiden, auch sind Mischformen möglich. Dies ist jedoch **unschädlich**, da es auf eine trennscharfe Unterscheidung nach einer der beiden Betriebsformen **nicht** ankommt. Die Ausnahmeregelung des § 22 Abs. 1 gilt für beide Betriebsformen gleichermaßen. Es gilt vielmehr zu ermitteln, ob die Kündigungen allein bzw. zumindest maßgeblich durch die Eigenart des Betriebes bedingt sind.

(2) Die Ausnahmeregelung des § 22 gilt auch für selbstständige Betriebsteile eines Unternehmens (vgl. Betriebsbegriff, Rz. 17.4 ff.), sofern sie die Merkmale eines Saison- oder Kampagne-Betriebes aufweisen, auch wenn der Hauptbetrieb selbst kein Saison- oder Kampagne-Betrieb ist.

Selbstständige Betriebsteile
(22.7)

3. Anwendungsbereich

(1) Die Anzeigepflicht bei Massenentlassungen und das damit verbundene Verfahren gelten grundsätzlich auch für Saison- und Kampagne-Betriebe, wenn Personal in den **Größenordnungen des § 17** entlassen werden soll. Gemäß § 22 Abs. 1 finden die gesetzlichen Vorschriften ausdrücklich **nur dann keine Anwendung**, wenn die Entlassungen durch die **Eigenart des Betriebes** bedingt sind.

(2) Entlassungen sind durch die Eigenart des Betriebes bedingt, wenn sie zweifelsfrei erkennbar wegen des Endes der Saison oder der Kampagne erfolgen. Zwischen der Eigenart des Betriebes und der Massenentlassung muss also ein **Kausalzusammenhang** bestehen.

Kausalzusammenhang
(22.8)

(3) Weisung: Es ist nicht Aufgabe der AA festzustellen, ob ein Betrieb unter die Ausnahmeregelung des § 22 fällt. Die Beweislast liegt hier beim AG, der die Ausnahmeregelung für sich in Anspruch nimmt. Liegen die Tatbestandsvoraussetzungen des § 22 Abs. 1 **nicht** vor, sind die nicht angezeigten Kündigungen unwirksam.

Beweislast
(22.9)

(4) Sind **mehrere Gründe** ursächlich für die Entlassungen, muss die Eigenart des Betriebes der eigentlich maßgebende Grund sein. Das ist gegeben, wenn ohne Zweifel bleibt, dass die Entlassungen auch erfolgt wären, wenn die anderen Gründe nicht bestanden hätten. Entlassungen, die nicht maßgeblich durch die Eigenart des Betriebes bedingt sind, sind **auch dann nicht** von der Anzeigepflicht befreit, wenn der Betrieb zur selben Zeit Entlassungen vornimmt, die von dem Ausnahmetatbestand des § 22 erfasst sind. Das ist z. B. denkbar, wenn ein Betrieb mit dem Ende der Saison ganz geschlossen werden soll.

Mehrere Gründe
(22.10)

(5) Entlassungen sind insbesondere **nicht** durch die Eigenart des Betriebs bedingt, wenn die Ursache für die Entlassungen allein in der **allgemeinen Wirtschaftslage**, z. B. Konjunktur- und Absatzschwankungen, begründet liegt oder lediglich auf eine in der betreffenden Jahreszeit ungewöhnliche Witterung zurückzuführen ist.

(6) Entlassungen **während der Saison oder Kampagne**, insbesondere aus strukturellen Gründen, sind anzeigepflichtig, sofern die Größenordnungen des § 17 erreicht werden. Dasselbe gilt, wenn der AG aus konjunkturellen Gründen den **Betrieb vorzeitig schließt**, also das übliche Ende der Saison oder Kampagne nicht abwartet.

Vorzeitige Entlassungen
(22.11)

4. Verfahren

(1) Weisung: Das bisherige Verfahren zur Anerkennung als Saison- bzw. Kampagne-Betrieb entfällt ersatzlos. Es gibt keine gesetzliche Grundlage, nach welcher Betriebe durch die AA von der Anzeigepflicht nach § 17 zu befreien bzw. zu Ausnahmebetrieben i. S. d. § 22 zu erklären wären. Ein derartiges Verfahren - quasi anstelle des Massenentlassungsverfahrens - würde den gesetzgeberischen Willen ad absurdum führen, solchen Betrieben gerade Verwaltungsaufwand zu ersparen. Es brächte zudem kaum einen Mehrwert, weil das Tatbestandsmerkmal des Saison- bzw. Kampagne-Betriebs für sich **allein** genommen noch nicht die Ausnahmeregelung des § 22 Abs. 1 zur Anwendung bringt (vgl. Rz. 22.8). Es spricht nichts dagegen, einen Saison- oder Kampagne-Betrieb in STEP für interne Zwecke als solchen zu kennzeichnen.

(2) Weisung: Die AA beraten die Arbeitgeberkunden im Rahmen der Kontaktpflege in geeigneter Form zu der Ausnahmeregelung des § 22. Im Idealfall kommen (Massen-)Entlassungen, die den Ausnahmetatbestand des § 22 erfüllen, nicht zur Anzeige.

AG-S
(22.12)

(3) Weisung: Ergibt sich aus einer eingegangenen – ansonsten wirksamen - Anzeige nach § 17 zweifelsfrei, dass die angezeigten Entlassungen ganz oder teilweise unter den Ausnahmetatbestand des § 22 Abs. 1 zu fassen sind, weil

Mitteilung
(22.13)

1. der Betrieb ein Saison-/Kampagne-Betrieb ist

und

2. die Entlassungen maßgeblich durch das Ende der Saison bzw. den Abschluss der Kampagne bedingt sind,

hat die AA dem anzeigenden AG eine entsprechende Mitteilung zu machen. Die Mitteilung ist **kein** Verwaltungsakt, da die AA keine Entscheidung trifft sondern lediglich eine Feststellung macht. Das Verfahren ist damit abgeschlossen.

(4) Weisung: Kann nicht zweifelsfrei geklärt werden, ob ein Ausnahmetatbestand nach § 22 vorliegt, hat das BdG den Sachverhalt **unverzüglich** mit dem AG zu klären. Insbesondere der Ausschuss nach § 20 ist nicht einzuschalten, bevor die Zweifel beseitigt sind.

Klärung des Sachverhalts
(22.14)

Gesetzes text

§ 23 Geltungsbereich

(1) Die Vorschriften des Ersten und Zweiten Abschnitts gelten mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 und des § 13 Abs. 1 Satz 1 und 2 für Betriebe und Verwaltungen des privaten und öffentlichen Rechts, vorbehaltlich der Vorschriften des § 24 für Seeschiffahrts-, Binnenschiffahrts- und Luftverkehrsbetriebe. Die Vorschriften des Ersten Abschnitts gelten nicht für Betriebe und Verwaltungen, in denen in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt werden. In Betrieben und Verwaltungen, in denen in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt werden, gelten die Vorschriften des Ersten Abschnitts mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 und des § 13 Abs. 1 Satz 1 und 2 nicht für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. Dezember 2003 begonnen hat; diese Arbeitnehmer sind bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach Satz 2 bis zur Beschäftigung von in der Regel zehn Arbeitnehmern nicht zu berücksichtigen. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach den Sätzen 2 und 3 sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

(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.

1. Allgemeiner Geltungsbereich

(1) § 23 **Abs. 2** bestimmt den **allgemeinen Geltungsbereich** des Dritten Abschnitts des KSchG - Anzeigepflichtige Entlassungen. Besondere Bestimmungen zum Geltungsbereich dieses Abschnitts finden sich in den §§ 17 Abs. 1 (Kleinstbetriebe) und 22 (Ausnahmebetriebe).

(2) Die gesetzlichen Regelungen zur Anzeigepflicht bei Massenentlassungen gelten für

- **alle privatwirtschaftlichen** Betriebe und Verwaltungen,
- **öffentliche** Betriebe, soweit sie zur Erreichung **wirtschaftlicher Zwecke** geführt werden².

(3) Öffentliche Betriebe werden zu wirtschaftlichen Zwecken geführt, wenn sie sich wie ein privater Betrieb am Wirtschaftsleben beteiligen. Gemeint sind solche öffentlichen Betriebe, deren Aufgaben genauso gut von einem Privatunternehmen übernommen werden könnten. Es kommt dabei nicht auf eine Gewinnerzielungsabsicht an.

Wirtschaftlicher Zweck
(23.1)

(4) Zu den Betrieben einer öffentlichen Verwaltung, die wirtschaftliche Zwecke verfolgen, zählen insbesondere Verkehrsbetriebe, Gas-, Wasser-, Elektrizitätswerke, Theater, Sparkassen, Krankenhäuser, Altenheime, Pflegeheime, auch wenn sie im Einzelfall als Zuschussbetrieb geführt werden.

(5) Im Umkehrschluss zu § 23 Abs. 2 S. 1 findet der Dritte Abschnitt des KSchG **keine Anwendung** in öffentlichen Betrieben, die keine wirtschaftlichen Zwecke verfolgen. Dazu gehören alle **Hoheitsverwaltungen** und **Körperschaften des öffentlichen Rechts** sowie Betriebe, die **spezifisch staatliche Aufgaben**, insbesondere mit rein ideeller, kultureller und karitativer Zielsetzung, erfüllen. Das sind vor allem Museen, Forschungsbetriebe, Kirchen, Einrichtungen der reinen Wohlfahrtspflege, beschützende Werkstätten, Kindergärten, Schulen, Universitäten.

Negativabgrenzung
(23.2)

² Vgl. Linck in Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 15. Auflage, C. H. Beck, § 142 II 1
BA Zentrale, GR 22
Stand: 10.10.2017