

02. Februar 2023  
Berlin

# Heads up Arbeitsrecht

Do's and Don'ts bei der Anzeige von Massenentlassungen

Christina Stogov, LL.M.

Senior Associate  
Berlin

Kim Kleinert

Associate  
Berlin



# Agenda

**Wann ist was zu tun?**

**Do's und Don'ts bei Anzeigen von Massentlassungen**

**Key Takeaways**



# Wann liegt eine Massentlassung vor?

Fazit: Schneller als gedacht!



# Entlassungsbegriff

- ✓ **Ordentliche Kündigungen**
- ✓ **Aufhebungsverträge, die durch den Arbeitgeber veranlasst sind**
- ✓ **Krankheits- bzw. personenbedingte Kündigungen**
- ✓ **Nicht: klassische außerordentliche, fristlose Kündigungen!**



# 30-Tages-Zeitraum



- ✓ **Jede Entlassung löst den Zeitraum neu aus**
- ✓ **Maßgeblicher Zeitpunkt:**
  - **Kündigungserklärung**
  - **Antrag auf Zustimmung zur Kündigung bei zuständiger Behörde**
  - **Wenn Aufhebungsvertrag beidseitig unterzeichnet**
- ✓ **Aufteilung in mehrere Kündigungswellen möglich**



# Betrieb



- ✓ **Unterscheidbare Einheit von gewisser Dauerhaftigkeit und Stabilität**
- ✓ **Organisatorische Struktur ausreichend**
- ✓ **Filialen und Zweigstellen in der Regel eigenständige Betriebe i.S.d. § 17 KSchG**



## „In der Regel Beschäftigte“

- ✓ **Anzahl der Beschäftigten bei normalem Betriebsverlauf maßgeblich**
- ✓ **Zeitpunkt der Entlassung entscheidend für Bestimmung der Anzahl**
- ✓ **Keine Wartezeit nach § 1 KSchG zu berücksichtigen**
- ✓ **Geschäftsführung ggf. mitzuzählen!**



# Anzeige der Massentlassung



An wen? → Agentur für Arbeit: hier richtige AfA finden!



Wie: Formerfordernisse? → Formularblatt



Elektronisch möglich? → Kein Schriftformerfordernis





## Was muss konkret angezeigt werden?



- ✓ **Agentur für Arbeit stellt Formulare zur Verfügung**
- ✓ **„Muss“-Angaben: u.a. Name des Arbeitgebers, Sitz und Art des Betriebes, Gründe für die geplanten Entlassungen**
- ✓ **„Soll“-Angaben: Angaben über Geschlecht und Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit**



## Wann ist was zu tun?



Timeline bilden



Informationen (Personaldaten) zusammensuchen

- Wichtig für die Muss-Angaben
- Nicht nur Daten der zu entlassenden, sondern auch Daten aller regelmäßig im Betrieb Beschäftigten



# Konsequenzen fehlerhafter oder nicht erstatteter Anzeige?

- ✓ **Fehlen/Unvollständigkeit von „Muss“-Angaben führt zur Unwirksamkeit der Anzeige und mittelbar zur Unwirksamkeit der Entlassungen**
- ✓ **Arbeitsverhältnisse nicht wirksam beendet – Vergütungspflicht besteht grundsätzlich weiter fort**



## Key Takeaways



- #1** Störgefühl entwickeln
- #2** Rechtzeitig tätig werden
- #3** Sorgfältig vorbereiten  
(Sonderkündigungsschutz? Zustimmungserfordernisse?)



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Christina Stogov, LL.M.  
Senior Associate  
Berlin



Kim Kleinert  
Associate  
Berlin

Charlottenstraße 13 | 10969 Berlin  
T+49 30-259 25 89-0 |

Die Welt des Arbeitsrechts verändert sich ständig.  
Bleiben Sie auf dem Laufenden:



[www.vanguard.de](http://www.vanguard.de)



[aktuelle Blogbeiträge](#)



[Podcast: vanguard spricht!](#)



[Webinare und Veranstaltungen](#)



[Folgen Sie uns auf LinkedIn](#)



[Abonnieren Sie unseren Newsletter](#)



[Lassen Sie Ihr Team von unseren Expert:innen schulen](#)