

Kündigung und Massenentlassung in Zeiten von Corona

Jetzt kommt es auf den Betriebsrat an!

Der Herbst kündigt sich stürmisch an – zumindest, was den Arbeitsmarkt betrifft. MAN, Flughafen München, Continental, Daimler, Booking.com: Viele Unternehmen machen aktuell mit Plänen für einen massiven Personalabbau Schlagzeilen. Eins ist dabei klar: Wenn Entlassungen drohen, sind Beschäftigte mit Betriebsrat eindeutig im Vorteil!

Stand: 29.9.2020

Lesezeit: 02:45 min



Steht bei Ihnen ein Personalabbau im Raum? Unsere Arbeitsgesetze sorgen dafür, dass Beschäftigte nicht einfach vor vollendete Tatsachen gestellt werden können. In Betrieben mit Betriebsrat ist der Schutz noch größer.

Kündigungsentscheidungen sind überprüfbar, denn vor jeder Kündigung ist der Betriebsrat zu hören. Geschieht dies nicht, ist die Kündigung unwirksam – so sieht es [§ 102 Abs. 1 BetrVG](#) vor. Durch das Anhörungsrecht sollen betroffene Arbeitnehmer geschützt werden. Denn zuweilen bringt der Betriebsrat im Rahmen der Anhörung berechtigte Einwände vor.

Kündigung wegen Corona?

Das Kündigungsschutzgesetz sieht eine Kündigung „wegen Corona“ natürlich nicht vor. Findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung, dann darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nur ordentlich kündigen, wenn dies sozial gerechtfertigt ist.

Bei einer betriebsbedingten Kündigung ist das der Fall, wenn eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers wegen dringender betrieblicher Erfordernisse nicht mehr möglich ist. Ein Beispiel hierfür ist, dass es einen dauerhaften Beschäftigungsmangel im Unternehmen gibt – das gilt auch in Zeiten von Corona.

Weiterlesen

Kündigung wegen Corona? Worauf der Betriebsrat jetzt achten muss

Anzeigespflicht bei Massenentlassungen

Bei geplanten Massenentlassungen sind Beschäftigte mit Betriebsrat besser dran. Denn Interessenausgleich und Sozialplan federn den Jobverlust zumindest etwas ab.

Will der Arbeitgeber eine Massenentlassung nach § 17 KSchG durchführen, muss er dies der Agentur für Arbeit anzeigen – und vorher den Betriebsrat beteiligen. Der Arbeitgeber hat seiner schriftlichen Anzeige an die Agentur für Arbeit die Stellungnahme des Betriebsrats zu den Entlassungen beizufügen.

Eine Massenentlassung liegt vor, wenn der Arbeitgeber:

1. in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer entlassen will;
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 entlassen will;
3. in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer innerhalb von 30 Kalendertagen entlassen will.

Erfolg von Kündigungsschutzklagen

Unterlässt der Arbeitgeber die Anhörung, sind die Kündigungen unwirksam. So geschehen bei der Massenkündigung bei einem Automobilzulieferer mit Sitz in Hagen. Dieser sprach im Januar 2019 gegenüber rund 180 Mitarbeitern fristgerechte Kündigungen aus. Die hiergegen gerichteten Kündigungsschutzklagen waren erfolgreich: Wegen der nicht wirksam eingeleiteten Anhörung des Betriebsrats waren die Kündigungen unwirksam (Urteil des LAG Hamm vom 22. Januar 2020, Az. 3 Sa 1194/19).

Zwar waren zeitgleich Verhandlungen über einen Interessenausgleich geführt worden. Daraus sei für den Betriebsrat aber nicht ersichtlich gewesen, wann und auf welcher Grundlage der Arbeitgeber die verpflichtende Anhörung habe einleiten wollen. Auch bei einer Massenentlassung muss das Unternehmen den Betriebsrat vor allen Kündigungen anhören.

Kündigungssperre nach Anzeige der Massenentlassung

Während des ersten Monats nach der Anzeige sind Kündigungen nur mit Zustimmung der Arbeitsagentur möglich. Diese kann die einmonatige Entlassungssperre um einen weiteren Monat verlängern.

Jetzt noch schnell einen Betriebsrat gründen?

Nachteilsausgleich, Interessenausgleich und Sozialplan: Ohne Betriebsrat hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Sozialplanabfindung. Braut sich etwas zusammen in Sachen Personalabbau, lautet die Devise für ein Betriebsratsgründung deshalb: **Besser spät als nie! Die Betriebsratswahl sollte unbedingt zügig eingeleitet werden.**

Auch interessant

Betriebsbedingte Kündigung trotz Kurzarbeit. Wie ist die Rechtslage?

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de