

Werden die Massenentlassungsregeln verschärft?

Von Christian Weident, Rechtsanwalt

Arbeitgeber müssen beim Abbau von Arbeitsplätzen komplizierte Massenentlassungsverfahren durchführen, wenn die Anzahl der gekündigten Arbeitnehmer innerhalb von 30 Tagen bestimmte Grenzen übersteigt. Ein Gesetzesentwurf bezieht die Verlängerung dieses Bezugszeitraums auf 90 Tage. Dies könnte sowohl künftige als auch bereits laufende Stellenabbauverfahren erheblich erschweren.

Ausgangspunkt

Aufgrund Art. 68 des Arbeitsgesetzbuches liegen Massenentlassungen dann vor, wenn der Arbeitgeber innerhalb eines Zeitraums von 30 Kalendertagen die nachfolgenden Anzahlen von Arbeitnehmern betriebsbedingt kündigt:

- mindestens 10, wenn er zwischen 21 und 99 Mitarbeiter beschäftigt;
- mindestens 10% der Belegschaft, wenn er zwischen 100 und 299 Mitarbeiter beschäftigt;
- mindestens 30, wenn er 300 Mitarbeiter oder mehr beschäftigt.

Liegte eine Massenentlassung vor, hat der Arbeitgeber ein Massenentlassungsverfahren durchzuführen. Zunächst hat er die Belegschaft auf

Betriebsebene zu unterrichten und anzuhören, wozu er ein sog. „Massenentlassungsprojekt“ erstellen muss. Die zuständige Arbeitsbehörde sind zu informieren. Können Massenentlassungen auch infolge der Verhandlungen nicht vermieden werden, sind die Arbeitsbehörden aktiv in das Verfahren miteinzubeziehen. Erstrach Ablauf von i. d. R. 45 - 60 Tagen können Kündigungen ausgesprochen werden. Diese müssen wiederum individuelle Kündigungsfristen von mindestens 20 Arbeitstagen beachten.

Das Arbeitsgesetzbuch ist diesbezüglich weitestgehend mit der EU-Massenentlassungsrichtlinie (RL 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen) abgestimmt.

Verminderung von Massenentlassungen

Das oben zusammengefasste Massenentlassungsverfahren ist aufwendig und zeitraubend. Es erfordert zudem die aktive Teilnahme der Behörden und kann relativ leicht an die Öffentlichkeit gelangen. Daher ist es oft der Wunsch des Arbeitgebers, Massenentlassungen auf legale

Art und Weise zu umgehen. Hierzu greifen viele Arbeitgeber auf Strategien zurück, wonach innerhalb des gesetzlichen Bezugszeitraums (derzeit 30 Tage) betriebsbedingte Kündigungen in einer Anzahl ausgesprochen werden, die gerade keine Massenentlassung auslöst. Nach Ablauf des Bezugszeitraums kann das Verfahren wiederholt werden.

Auswirkungen des Gesetzesentwurfs

Sollte der o. g. Bezugszeitraum tatsächlich auf 90 Tage verlängert werden, so würde dies dazu führen, dass künftig geplante Strategien zum Stellenabbau eher Massenentlassungen auslösen als nach derzeitiger Gesetzeslage. Der Arbeitgeber wäre dann zur Durchführung des Massenentlassungsverfahrens verpflichtet, wenn die Anzahl der von ihm gekündigten Mitarbeiter während der 90 Tage die o. g. Grenzwerte übersteigt. Damit würde das o. g. System der Kündigung „in Wellen“ wohl weitgehend verhindert. Auch bereits laufende Projekte zum Stellenabbau, die sich auf den Bezugszeitraum von 30 Tagen stützen, könnten aber nachträglich betroffen werden (etwa bei Gesetzesänderung zwischen zwei „Kündigungswellen“).

Bewertung des Entwurfs

U. E. sollte der Gesetzesentwurf aus mehreren Gründen nicht angenommen werden.

Hauptgrund ist, dass das Arbeitsgesetzbuch nach einer derartigen Änderung nicht mehr mit der Massenentlassungsrichtlinie übereinstimmt. Hiernach können die Mitgliedstaaten durch nationales Gesetz in zwei alternativen Fällen Massenentlassungen definieren: entweder bei Erreichen einer von der Stärke der Belegschaft abhängigen Anzahl an Kündigungen innerhalb von 30 Tagen, oder bei Kündigung von mindestens 20 Arbeitnehmern innerhalb von 90 Tagen (unabhängig von der Belegschaftsstärke). Der Gesetzesentwurf enthält eine Kombination dieser Definitionen. Auch wurde das Verfahren von den Sozialpartnern anders verhandelt.

Der Rat für Wirtschaft und Soziales (Consiilul Economic și Social) ist derselben Ansicht und hat dem Entwurf nicht zugestimmt. Die Regierung hat in ihrer Stellungnahme das selbe bestätigt.

Auch wenn die Übernahme des Gesetzesentwurfes nicht sicher ist, könnte dessen Existenz für Arbeit-



geber, die vor der Frage stehen, einen Stellenabbau jetzt durchzuführen oder noch zu verschieben, das entscheidende Argument für den jetzigen Beginn des Abbaus darstellen.

Kontakt und weitere Informationen:

STALFORT Legal. Tax. Audit.
Bukarest – Sibiu – Bistrița – Berlin
Büro Bukarest:
Tel.: +40 – 21 – 314 46 57
Fax: +40 – 21 – 315 78 36
E-Mail: bukarest@stalfort.ro
Internet: www.stalfort.ro