

► NEUE REGELN BEI MASSENENTLASSUNGEN

EuGH kippt Rechtsprechung des BAG zur Definition der Massenentlassung

► ÄNDERUNGEN BEI ZEITVERTRÄGEN

Werden Anschlussbefristungen zulässig?

► NEUER NEWSLETTER

Jetzt registrieren lassen und den neuen Service von Steen Rechtsanwälte kostenlos nutzen



Kurze Mühren
(Spitalerhof)
20095 Hamburg
Tel.: 040-879 31 04
Fax: 040-879 31 05

www.steenrae.de
kanzlei@steenrae.de

NEUE REGELN BEI MASSEN-ENTLASSUNGEN

Der Europäische Gerichtshof hat sich mit der Pflicht des Arbeitgebers befasst, vor Ausspruch von Kündigungen die Beratung mit dem Betriebsrat durchzuführen.

Der EuGH (Urteil vom 27.01.2005 - Az.: C-188/03) stellte fest, dass bei Massenentlassungen die erforderliche Anzeige an die zuständige Arbeitsagentur (nach § 17 KSchG) nicht erst vor Ablauf der Kündigungsfrist, sondern bereits vor Ausspruch der Kündigung erfolgen muss.

Grundlage dieser Entscheidung ist die Auslegung des Begriffs „Entlassung“ i.S.d. Massenentlassungsrichtlinie (98/59/EG-Art. 1 Abs. 1a). Diese neue Auslegung widerspricht derjenigen des Bundesarbeitsgerichtes. Das BAG ging in seiner bisherigen Rechtsprechung davon aus, dass der Begriff der Entlassung das tatsächliche Ausscheiden (Ablauf der Kündigungsfrist) meinte.

Kündigungen unwirksam

Nach dem Urteil des EuGH sind Kündigungen erst dann wirksam, wenn vorher die Massenentlassungsanzeige erfolgte **und** das Konsultationsverfahren (die Beratung) mit dem Betriebsrat abgeschlossen ist.

Anders ist es hinsichtlich des Anzeigeverfahrens bei der zuständigen Behörde. Dieses muss noch nicht vollständig abgeschlossen sein. Nach Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie soll es der Arbeitsagentur ermöglicht werden, innerhalb von 30 Tagen ab

Anzeige nach Lösungen der Probleme zu suchen, die die Massenentlassung aufwirft.

Auswirkungen für die Praxis

In der Praxis hat das Urteil erhebliche Auswirkungen. Bisher konnte der Arbeitgeber aufgrund der meist längeren Kündigungsfristen zunächst kündigen und hinterher der Arbeitsagentur die Massenentlassung anzeigen. Nun muss er dies schon **vor Ausspruch** der Kündigung tun - sonst ist die Kündigung unwirksam. Durch die 30 Tage-Frist muss die Anzeige einen Monat vor dem Ausspruch der Kündigung erfolgen.

Mit dieser Entscheidung dürfte sich die regional unterschiedliche Lage beim Erlass von **Einstweiligen Verfügungen** deutlich ändern. Bisher haben nur die Arbeitsgerichte in Hamburg, Bremen, Berlin einen Anspruch des Betriebsrates anerkannt, im Eilverfahren Kündigungen zu verbieten, solange die Verhandlungen über den Interessenausgleich noch nicht abgeschlossen waren.

ÄNDERUNG BEI ZEITVERTRÄGEN / ANSCHLUSS-BEFRISTUNGEN

Als mögliches Ergebnis des „Job-Gipfels“ sollen befristete Arbeitsverträge erleichtert werden.

Bisher schränkt das TzBfG die sog. Anschlussbefristung ein. Es darf im Anschluss an einen befristeten/unbefristeten Vertrag bei „dem selben Arbeitgeber“ nicht erneut befristet werden.

Kanzler Schröder (*laut „Welt“ vom 19. März 2005*): „Wir müssen das absolute Verbot der Vorbeschäftigung aufheben.“

Wenn also im Betrieb solche Anschlussbefristungen bereits existieren, sollte rechtzeitig – noch unter alter Gesetzeslage – hiergegen Klage erhoben werden. Wir beraten gern in Einzelfällen.

Neue Seminare

Aktuelle Seminar-Termine und –Themen finden Sie auf unseren Internet-Seiten

NEUER NEWSLETTER

Der NewsLetter erscheint künftig regelmäßig und wird per E-Mail kostenlos an alle Interessenten versendet, die sich dafür angemeldet haben.

Unser NewsLetter wird künftig regelmäßig in elektronischer Form erscheinen. Wir berichten darin über aktuelle Änderungen im Arbeitsrecht, über relevante neue Urteile der Arbeitsgerichte und des EuGH, sowie über geplante Gesetzesänderungen und neue Tendenzen im Arbeitsrecht.

Sie können sich für den NewsLetter anmelden auf unserer Internetseite www.steenrae.de oder per E-Mail unter kanzlei@steenrae.de.