6 AZR 157/22 (A) - Überprüfung des Sanktionssystems für Fehler im Massenentlassungsanzeigeverfahren - Aussetzung

Zeiten eines außergewöhnlich hohen oder niedrigen Geschäftsgangs sind nicht zu berücksichtigen. Das ist durch die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union bereits geklärt. Hat ein [Arbeitgeber](#) die Betriebsgröße [falsch](#) beurteilt und deshalb keine Massenentlassungsanzeige erstattet, ist jedoch derzeit unklar, ob dies – wie vom [Bundesarbeitsgericht](#) in ständiger Rechtsprechung seit 2012 angenommen – weiterhin zur Unwirksamkeit der Kündigung führt. Das vom [Bundesarbeitsgericht](#) entwickelte Sanktionssystem steht möglicherweise nicht im Einklang mit der Systematik des Massenentlassungsschutzes, wie er durch die Massenentlassungsrichtlinie (MERL) vermittelt wird, und könnte darum unverhältnismäßig sein. Der Sechste Senat hat daher das Verfahren bis zur Entscheidung des Gerichtshofs in der Rechtssache – C-134/22 – (Vorabentscheidungsersuchen des Sechsten Senats vom 27. Januar 2022 – 6 AZR 155/21 (A) -; [BAG PM 04/2022](#)) ausgesetzt.

Der Kläger war bei einem Großhandels- und Wartungsunternehmen tätig, das bis September 2020 25 [Arbeitnehmer beschäftigte](#). Ein [Betriebsrat](#) war nicht gebildet. Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens am 1. Dezember 2020 legte der zum Insolvenzverwalter bestellte Beklagte den [Betrieb](#) still und kündigte innerhalb von 30 Tagen mindestens 10 Arbeitnehmern, darunter dem Kläger, ohne zuvor eine Massenentlassungsanzeige nach § [17 Abs. 1 KSchG](#) erstattet zu haben. Er hat die Auffassung vertreten, einer entsprechenden Anzeige habe es nicht bedurft. Das Tatbestandsmerkmal „in der Regel“ stelle auf den Zeitpunkt der Entlassung und damit auf einen Stichtag ab. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Ermittlung der personellen Betriebsstärke sei unionsrechtswidrig. Zum maßgeblichen Stichtag seien bei der [Schuldnerin](#) aufgrund von Aufhebungsverträgen und Eigenkündigungen weniger als 21 [Arbeitnehmer](#) beschäftigt gewesen. Das [Landesarbeitsgericht](#) hat die Kündigung aufgrund der fehlenden Massenentlassungsanzeige für unwirksam gehalten und der Kündigungsschutzklage stattgegeben.

Die nach § [17 Abs. 1 KSchG](#) maßgebliche Betriebsgröße war auch im Zeitpunkt der vom Beklagten erklärten Kündigungen noch erreicht. Dieser hätte daher eine Massenentlassungsanzeige erstatten müssen. Vor dem Hintergrund der Erwägungen des Generalanwalts in seinen am 30. März 2023 in der Rechtssache – C-134/22 – verkündeten Schlussanträgen zum Verhältnis von Anzeige- und Konsultationsverfahren zueinander hat der Sechste Senat nach Anhörung der Parteien den vorliegenden Rechtsstreit jedoch bis zur Entscheidung des Gerichtshofs über das Vorabentscheidungsersuchen in entsprechender Anwendung des § [148 ZPO](#) ausgesetzt, um auf der rechtlichen Grundlage der zu erwartenden Entscheidung die Sanktionen bei Verstößen des [Arbeitgebers](#) gegen seine Verpflichtungen aus § [17 Abs. 1 und Abs. 3 KSchG bestimmen](#) zu können.

[Bundesarbeitsgericht](#), Beschluss vom 11. Mai 2023 – 6 AZR 157/22 (A) – [BAG PM 23/2023](#)

Vorinstanz: [Landesarbeitsgericht](#) Hamburg, Urteil vom 3. Februar 2022 – 3 Sa 16/21 –