

Bundesarbeitsgericht
Sechster Senat

Urteil vom 14. Mai 2020
- 6 AZR 674/19 -
ECLI:DE:BAG:2020:140520.U.6AZR674.19.0

I. Arbeitsgericht Frankfurt am Main

Urteil vom 12. September 2018
- 11 Ca 1132/18 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 23. September 2019
- 17 Sa 1528/18 -

Entscheidungsschwörter:

Betriebsübergang - Massenentlassung - Anzeigeverfahren

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 6 AZR 235/19 -

BUNDESGERICHTSHOF



6 AZR 674/19

17 Sa 1528/18

Hessisches

Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

14. Mai 2020

URTEIL

Schuchardt, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungsbeklagter, Revisionskläger und
Anschlussrevisionsbeklagter,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin, Revisionsbeklagte und
Anschlussrevisionsklägerin,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom
14. Mai 2020 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Spelge,
die Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel und Dr. Heinkel sowie die
ehrenamtlichen Richter Zabel und Sieberts für Recht erkannt:

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 23. September 2019 - 17 Sa 1528/18 - wird zurückgewiesen.
2. Die Anschlussrevision der Klägerin gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 23. September 2019 - 17 Sa 1528/18 - wird als unzulässig verworfen.
3. Von den Kosten des Revisionsverfahrens haben die Klägerin 2/3 und der Beklagte 1/3 zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung sowie hilfsweise ua. über einen Anspruch auf Nachteilsausgleich. 1

Die Klägerin war bei der Air Berlin PLC & Co. Luftverkehrs KG (Schuldnerin) mit Sitz in Berlin bzw. deren Rechtsvorgängerin seit dem 30. April 2007 als Flugbegleiterin beschäftigt. 2

Die Schuldnerin war eine Fluggesellschaft und bediente mit mehr als 6.000 Beschäftigten im Linienflugverkehr inner- und außereuropäische Ziele. Hierfür unterhielt sie ua. Stationen an den Flughäfen Berlin-Tegel, Düsseldorf und Frankfurt am Main. In Berlin war der Leiter des Flugbetriebs („Head of Flight Operations“) ansässig. Diesem oblag die Leitung und Führung des Cockpitpersonals im operativen Geschäft. Die Umlauf- und Dienstplanung erfolgte für den gesamten Flugbetrieb zentral von Berlin aus. Für das Cockpitpersonal waren vier Area Manager tätig, die jeweils für mehrere Stationen zuständig und dem Flottenmanagement unterstellt waren. Das Kabinenpersonal wurde ua. durch zwei Regional Manager betreut. Den Regional Managern waren sog. Area Manager Kabine („Area Manager Cabin“) untergeordnet. Der vertraglich vereinbarte Einsatzort der Klägerin war die Station am Flughafen Frankfurt am Main, der auch eine bestimmte Anzahl von Flugzeugen nebst Parkplätzen zu- 3

geordnet war. Diese Station fiel in den Zuständigkeitsbereich der Regional Managerin Nord und Süd. Die Kompetenzen der genannten Positionen sowie deren Pflichten und Aufgaben ergeben sich aus dem sog. „Operations Manual Part A“ (OM/A, Stand 20. Juli 2017), welches die Organisationsstruktur des Flugbetriebs abbildete. Darüber hinaus enthält § 12 des zwischen der Schuldnerin und der Vereinten Dienstleistungsgesellschaft ver.di abgeschlossenen Tarifvertrags „Werdegang Kabine airberlin“ vom 17. September 2014 eine Definition des Area Managers Kabine sowie eine Beschreibung seiner Aufgaben.

Für das Cockpitpersonal war gemäß § 117 Abs. 2 BetrVG durch Abschluss des „Tarifvertrags Personalvertretung (TVPV) für das Cockpitpersonal der Air Berlin PLC & Co. Luftverkehrs KG“ eine Personalvertretung (PV Cockpit) gebildet. Für das Kabinenpersonal wurde durch den „Tarifvertrag Personalvertretung (TVPV) für das Kabinenpersonal der Air Berlin PLC & Co. Luftverkehrs KG“ (im Folgenden TVPV) die Personalvertretung Kabine (PV Kabine) errichtet. Die §§ 80 ff. TVPV entsprechen den §§ 111 ff. BetrVG. § 83 Abs. 3 TVPV ist § 113 Abs. 3 BetrVG nachgebildet und sieht in Verbindung mit § 83 Abs. 1 TVPV die Gewährung eines Nachteilsausgleichs vor, falls die Schuldnerin eine geplante Betriebsänderung durchführt, ohne über sie einen Interessenausgleich mit der PV Kabine versucht zu haben, und infolge der Maßnahme Arbeitnehmer entlassen werden oder andere wirtschaftliche Nachteile erleiden.

Am 15. August 2017 beantragte die Schuldnerin beim zuständigen Insolvenzgericht die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über ihr Vermögen bei Eigenverwaltung. Das Gericht ordnete zunächst die vorläufige Eigenverwaltung an und bestellte den Beklagten am 16. August 2017 zum vorläufigen Sachwalter. Danach leitete die Schuldnerin eine Investorensuche ein, die eine Fortführung des Geschäftsbetriebs im Rahmen einer übertragenden Sanierung ermöglichen sollte. Nach Ablauf der Angebotsfrist am 15. September 2017 lag kein annahmefähiges Angebot vor. Daraufhin wurde beschlossen, weitere Verhandlungen mit der Lufthansa-Gruppe und der britischen Fluggesellschaft easyJet Airline Company Limited (easyJet) zu führen.

Am 12. Oktober 2017 unterzeichneten der Executive Director der persönlich haftenden Gesellschafterin der Schuldnerin, der Generalbevollmächtigte der Schuldnerin und der Beklagte für die Schuldnerin eine Erklärung. Demnach war beabsichtigt, den Betrieb bis spätestens 31. Januar 2018 stillzulegen. 6

Mit Schreiben vom 12. Oktober 2017 wandte sich die Schuldnerin an die PV Kabine. Es sei beabsichtigt, die durch die Betriebsstilllegung bedingten Kündigungen nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens im Laufe des Monats Oktober 2017, voraussichtlich ab 26. Oktober 2017, unter Wahrung der gegebenenfalls durch § 113 InsO begrenzten Kündigungsfrist zu erklären. Wegen der Beendigung aller Arbeitsverhältnisse sei eine Sozialauswahl nicht erforderlich. Da es sich um eine anzeigepflichtige Massenentlassung iSd. § 17 Abs. 1 KSchG handle, werde das Konsultationsverfahren hiermit gemäß § 17 Abs. 2 KSchG eingeleitet. 7

Mit Beschluss vom 1. November 2017 eröffnete das Insolvenzgericht das Insolvenzverfahren über das Vermögen der Schuldnerin. Es ordnete Eigenverwaltung an und bestellte den Beklagten zum Sachwalter. Dieser zeigte noch am gleichen Tage gegenüber dem Insolvenzgericht eine drohende Masseunzulänglichkeit an. 8

Bezüglich der beabsichtigten Kündigung des Kabinenpersonals fanden zwischen der Schuldnerin und der PV Kabine Verhandlungen hinsichtlich des Abschlusses eines Interessenausgleichs statt. Es bestand bis zuletzt Uneinigkeit über die Frage, ob die Schuldnerin die PV Kabine ausreichend unterrichtet habe. Im Einigungsstellenverfahren kam kein Interessenausgleich zu Stande. 9

Mit Formular und Begleitschreiben vom 12. Januar 2018 erstattete die Schuldnerin bei der Agentur für Arbeit Berlin Nord eine Massenentlassungsanzeige bezüglich des Kabinenpersonals. 10

Das Begleitschreiben nimmt Bezug auf die am 30. Oktober 2017 und 24. November 2017 gestellten Massenentlassungsanzeigen für das Boden- bzw. Cockpitpersonal und erläutert den Grund für die Entlassung des Kabinenpersonals. Dieses umfasse in der Regel 3.126 Mitarbeiter. Es sei die Kündigung des gesamten Kabinenpersonals beabsichtigt, allerdings unterlägen davon 11

455 Beschäftigte einem gesetzlichen Sonderkündigungsschutz. Insoweit müssten erst die behördlichen Verfahren durchgeführt werden. Die Personalleitung für das Kabinenpersonal erfolge in sämtlichen Angelegenheiten von Berlin aus. Dort habe auch die auf tariflicher Grundlage gebildete PV Kabine ihren Sitz. Das Konsultationsverfahren nach § 17 Abs. 2 KSchG sei mit dem Schreiben an die PV Kabine vom 12. Oktober 2017 eingeleitet worden. Die Personalvertretung habe auch die Personalliste erhalten. Der Ablauf der Beratungen mit der PV Kabine wurde wie folgt dargestellt:

„Die Betriebsparteien haben ausführlich die Gründe für die vorzunehmenden Entlassungen, die Zahl und Berufsgruppen der zu kündigenden und der insgesamt beschäftigten Mitarbeiter, die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer und die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien erörtert, beraten und insbesondere überlegt, welche Möglichkeiten zur Vermeidung eines Arbeitsplatzverlustes bestehen.“

In dem Formular „Entlassungsanzeige gemäß § 17 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)“ der Bundesagentur für Arbeit (Stand 06/2017) hat die Schuldnerin angegeben, die Anzeige beziehe sich auf den „Hauptsitz der Air Berlin PLC & Co. Luftverkehrs KG“. Hinsichtlich der Angabe der in der Regel Beschäftigten wird maschinenschriftlich auf eine „extra Anlage“ verwiesen. In den Anlagen wird unter „Angaben zu Entlassungen Kabine“ die Zahl von insgesamt 3.126 Beschäftigten, welche der Berufsgruppe 51422 angehören, genannt. Die Anlage 3.31 schlüsselt die Angaben „nach Base“, dh. nach Flughafenstationen, auf. Zudem wurde eine anonymisierte Personalliste eingereicht, welche Geschlecht und Wohnort angibt.

12

Mit Beschluss vom 17. Januar 2018 hob das Insolvenzgericht die Eigenverwaltung auf und bestellte den Beklagten zum Insolvenzverwalter.

13

Mit Schreiben vom 19. Januar 2018 hörte der Beklagte die PV Kabine und die Schwerbehindertenvertretung Bord zur beabsichtigten betriebsbedingten Kündigung sämtlicher in einer Anlage 2 benannten Beschäftigten des Kabi-

14

nenpersonals an. Die PV Kabine widersprach den beabsichtigten Kündigungen mit Schreiben vom 26. Januar 2018.

Der Beklagte kündigte der Klägerin mit einem am 29. Januar 2018 zugegangenen Schreiben vom 27. Januar 2018 zum 30. April 2018. 15

Mit ihrer fristgerecht erhobenen Klage hat sich die Klägerin gegen diese Kündigung gewandt. Sie sei unwirksam. Eine Betriebsstilllegung sei weder beabsichtigt gewesen noch vollzogen worden. Es habe vielmehr ein Betriebs(teil)-übergang auf ein Unternehmen der Lufthansa-Gruppe bzw. auf easyJet stattgefunden. Zudem sei die PV Kabine nicht ordnungsgemäß beteiligt worden. Dies gelte sowohl bezüglich des nach § 17 Abs. 2 KSchG durchzuführenden Konsultationsverfahrens als auch bezüglich der erforderlichen Anhörung vor Erklärung der Kündigung. Die Massenentlassungsanzeige sei fehlerhaft. 16

Sollte die Kündigung wirksam sein, bestünde jedenfalls ein Anspruch auf Nachteilsausgleich gemäß § 113 Abs. 3 BetrVG bzw. § 83 Abs. 3 TVPV sowie auf Abschluss eines Fortsetzungsvertrags zu den Bedingungen des bisherigen Arbeitsvertrags. 17

Die Klägerin hat daher - soweit für das Revisionsverfahren von Interesse - zuletzt beantragt 18

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung des Beklagten mit Schreiben vom 27. Januar 2018 nicht aufgelöst worden ist;
2. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1., den Beklagten zu verurteilen, an sie einen Nachteilsausgleich zu zahlen, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird;
3. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1., den Beklagten zu verurteilen, ihr Angebot auf Abschluss eines Fortsetzungsvertrags ab dem 1. Mai 2018 zu den bislang bestehenden vertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen zwischen ihr und der Insolvenzschuldnerin gemäß Arbeitsvertrag vom 20. April 2007 und einer Betriebszugehörigkeit seit dem 30. April 2007 anzunehmen;

4. äußerst hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 2. festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, an sie einen Nachteilsausgleich als Neumasseverbindlichkeit zu zahlen, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Kündigung sei wegen der beabsichtigten und tatsächlich erfolgten Stilllegung des Flugbetriebs sozial gerechtfertigt. Ein Betriebs(teil)übergang sei nicht geplant gewesen und habe auch nicht stattgefunden. Die Rechte der PV Kabine seien gewahrt. Die Massenentlassung sei ordnungsgemäß gegenüber der zuständigen Agentur für Arbeit angezeigt worden.

19

Das Arbeitsgericht hat die Klage insgesamt abgewiesen. Auf die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht das arbeitsgerichtliche Urteil teilweise abgeändert und der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Im Übrigen hat es die Berufung zurückgewiesen und damit die arbeitsgerichtliche Klageabweisung im Hinblick auf die nicht zum Gegenstand des Revisionsverfahrens gewordenen Anträge auf Feststellung des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses (erstinstanzlicher Antrag zu 2.) sowie auf Auskunft im Hinblick auf einen möglichen Betriebsübergang bestätigt. Die Hilfsanträge seien aufgrund des Ob-siegens mit dem Kündigungsschutzantrag nicht zur Entscheidung angefallen. Mit der vom Landesarbeitsgericht für den Beklagten zugelassenen Revision verfolgt dieser seinen Klageabweisungsantrag weiter. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision. Im Wege der Anschlussrevision begehrt die Klägerin hilfsweise die Zahlung eines der Höhe nach in das Ermessen des Gerichts gestellten Nachteilsausgleichs, äußerst hilfsweise die Feststellung einer diesbezüglichen Zahlungsverpflichtung des Beklagten als Neumasseverbindlichkeit.

20

Entscheidungsgründe

- Die von den Parteien erhobenen Rechtsmittel haben keinen Erfolg. 21
- I. Die zulässige Revision des Beklagten ist unbegründet. 22
1. Die streitgegenständliche Kündigung ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, wegen einer fehlerhaften Massenentlassungsanzeige gemäß § 17 Abs. 1, Abs. 3 KSchG iVm. § 134 BGB unwirksam. Dies hat der Senat in einem Parallelverfahren entschieden und nimmt auf die Begründung dieses Urteils Bezug (*BAG 14. Mai 2020 - 6 AZR 235/19 - Rn. 113 ff.*). Die Schuldnerin hat den Betriebsbegriff des Massenentlassungsrechts verkannt und deswegen die Anzeige bei der unzuständigen Agentur für Arbeit Berlin Nord erstattet. Eine Anzeige bei der zuständigen Agentur für Arbeit Frankfurt am Main erfolgte vor Zugang der Kündigung bei der Klägerin hingegen nicht. Darüber hinaus entspricht die Anzeige im Hinblick auf die sog. „Muss-Angaben“ nicht den Vorgaben des § 17 Abs. 3 Satz 4 KSchG. Schließlich hat die Schuldnerin den Stand der Beratungen mit der PV Kabine gegenüber der Agentur für Arbeit nicht ausreichend dargelegt und dadurch gegen § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG verstoßen. 23
2. Die Hilfsanträge zu 2. bis 4. fielen nicht zur Entscheidung an. Sie waren für den Fall des Unterliegens mit dem Kündigungsschutzantrag gestellt. Diese innerprozessuale Bedingung ist nicht eingetreten. 24
- II. Die Anschlussrevision der Klägerin ist als unzulässig zu verwerfen. 25
1. Mit dieser wendet sich die Klägerin zum einen im Rahmen des Kündigungsschutzantrags insofern gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts, als dieses die Kündigung ausschließlich wegen einer fehlerhaften Massenentlassungsanzeige als unwirksam erachtet hat. Die Klägerin möchte im Rahmen ihres Anschlussrechtsmittels darüber hinaus die Feststellung erreichen, dass die streitgegenständliche Kündigung wegen eines Betriebs(teil)-übergangs (§ 613a Abs. 4 BGB) unwirksam ist. Zum anderen verfolgt die Kläge- 26

rin mit der Anschlussrevision für den Fall ihres Unterliegens mit dem Antrag, die Revision des Beklagten zurückzuweisen, dh. der Abweisung der Kündigungsschutzklage, die Hilfsanträge bezüglich des Nachteilsausgleichs weiter.

2. Soweit die Klägerin sich dagegen richtet, dass das Landesarbeitsgericht die Kündigung (nur) gemäß § 134 BGB iVm. § 17 KSchG und nicht (auch) nach § 613a Abs. 4 BGB bzw. nach § 1 Abs. 3 KSchG für unwirksam erachtet hat, fehlt es ihrer Anschlussrevision an der erforderlichen Beschwer. Die Klägerin wendet sich insoweit nur gegen die Entscheidungsgründe und erstrebt lediglich denselben Entscheidungstenor mit einer anderen Begründung (*vgl. BGH 14. Juli 2003 - NotZ 45/02 - zu II 1 der Gründe mwN*). Auf die Erstattung eines solchen Rechtsgutachtens hat die Klägerin keinen Anspruch. Es handelt sich entgegen dem Vorbringen der Klägerin auch nicht um unterschiedliche Streitgegenstände, soweit die Unwirksamkeit ein und derselben Kündigung wegen eines Betriebs(teil)übergangs und daneben wegen eines fehlerhaften Konsultationsverfahrens geltend gemacht wird. Streitgegenstand der Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG ist stets die Wirksamkeit der Kündigung und der (Fort-)Bestand des Arbeitsverhältnisses bis zu dem beabsichtigten Kündigungstermin unter Berücksichtigung aller innerhalb der Frist des § 6 KSchG geltend gemachten Unwirksamkeitsgründe (*vgl. Eylert NZA 2012, 9, 10*). Alle geltend gemachten Unwirksamkeitsgründe sind daher nur Sachvortrag innerhalb eines einzigen Streitgegenstands (*vgl. BAG 18. Januar 2012 - 6 AZR 407/10 - Rn. 13, BAGE 140, 261*).

27

3. Soweit die Klägerin mit ihrer Anschlussrevision die Hilfsanträge auf Nachteilsausgleich weiterverfolgt hat, sind diese aufgrund des Obsiegens der Klägerin in Bezug auf den Kündigungsschutzantrag dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen.

28

III. Wegen der Erfolglosigkeit der Revision und der Anschlussrevision waren die Kosten des Revisionsverfahrens gemäß § 97 Abs. 1, § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO verhältnismäßig zu teilen. 29

Spelge

Krumbiegel

Heinkel

Uwe Zabel

Sieberts