Bundesarbeitsgericht Urteil vom 14. Dezember 2023

Zweiter Senat - 2 AZR 146/22 -

ECLI:DE:BAG:2023:141223.U.2AZR146.22.0

I. Arbeitsgericht Düsseldorf Urteil vom 19. März 2021

- 7 Ca 5969/20 -

Urteil vom 19. April 2021

- 2 Ca 5881/20 -

Urteil vom 3. September 2021

- 7 Ca 995/21 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf Urteil vom 21. Januar 2022

- 7 Sa 404/21 -

Entscheidungsstichwort:

Kündigung im Luftverkehrsbetrieb

BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 146/22

7 Sa 404/21 Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am 14. Dezember 2023

URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

1.

Beklagte zu 1., Berufungsbeklagte zu 1. und Revisionsbeklagte zu 1.,

2.

Beklagte zu 2., Berufungsbeklagte zu 2. und Revisionsbeklagte zu 2.,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Dezember 2023 durch den Vorsitzenden Richter am Bundes-

arbeitsgericht Prof. Dr. Koch, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Niemann und Dr. Schlünder sowie die ehrenamtliche Richterin Peter und den ehrenamtlichen Richter Prinz für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 21. Januar 2022 - 7 Sa 404/21 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Unter Bezugnahme auf die Leitentscheidung des Senats vom 1. Juni 1 2023 (- 2 AZR 150/22 -) wird entsprechend § 313a Abs. 1 Satz 1 ZPO von der Darstellung des Tatbestands abgesehen.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat ihre Berufungen gegen die die Kündigungsschutzanträge abweisenden erstinstanzlichen Urteile zu Recht zurückgewiesen. Die Kündigungen beider Beklagten sind wirksam. Die Auslegung des Betriebsbegriffs des § 24 Abs. 2 KSchG durch das Berufungsgericht erweist sich zwar als rechtsfehlerhaft. Einer hierauf gestützten Zurückverweisung (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO) bedarf es indes nicht, da sich die Entscheidung im Ergebnis als richtig darstellt (§ 561 ZPO).

- I. Die deutschen Gerichte sind international zuständig (vgl. BAG 1. Juni 3 2023 2 AZR 150/22 Rn. 19 f.).
- II. Auf die Arbeitsverhältnisse der Klägerin mit beiden Beklagten fand deutsches Recht Anwendung (vgl. BAG 1. Juni 2023 2 AZR 150/22 Rn. 21 ff.).

2

5

7

8

9

- III. Die Kündigung der Beklagten zu 1. vom 10. September 2020 ist wirksam und hat ihr Arbeitsverhältnis mit der Klägerin zum Ablauf des 31. Oktober 2020 beendet.
- 1. Die Kündigung der Beklagten zu 1. ist durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt und deshalb sozial gerechtfertigt iSv. § 1 Abs. 1, Abs. 2
 Satz 1 KSchG. Die Beklagte zu 1. hat ihren Flugbetrieb in Deutschland stillgelegt.
- a) Der betriebliche Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes ist eröffnet, wie das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt hat. Die Beklagte zu 1. hat einen Luftverkehrsbetrieb iSv. § 24 Abs. 2 KSchG im Inland unterhalten, in dem mehr als zehn Arbeitnehmer iSv. § 23 Abs. 1 KSchG beschäftigt wurden. Das Berufungsgericht hat allerdings rechtsfehlerhaft den Begriff des Luftverkehrsbetriebs im Inland zu eng gefasst allein auf den Standort der Beklagten zu 1. in Düsseldorf bezogen. Deren in Stuttgart stationierte Flugzeuge hat es nicht in den Blick genommen. Erst die Gesamtheit dieser Luftfahrzeuge bildete den Luftverkehrsbetrieb der Beklagten zu 1. im Inland (vgl. BAG 1. Juni 2023 2 AZR 150/22 Rn. 32 ff.).
- b) Für die Erfüllung der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG ist es ohne Bedeutung, dass die Klägerin mit der Beklagten zu 1. in ihrem Arbeitsvertrag vom April 2019 ursprünglich die Geltung österreichischen Rechts vereinbart hatte (vgl. BAG 1. Juni 2023 2 AZR 150/22 Rn. 38).
- c) Die Kündigung der Beklagten zu 1. ist nicht sozial ungerechtfertigt. Es liegen dringende betriebliche Erfordernisse iSv. § 1 Abs. 2 KSchG vor. Die Beklagte zu 1. hat ihren Luftverkehrsbetrieb in Deutschland auch unter Berücksichtigung der am Flughafen Stuttgart stationierten Flugzeuge vollständig stillgelegt, wobei die Stilllegung zum Zeitpunkt des Ausspruchs der streitgegenständlichen Kündigung bereits greifbare Formen angenommen hatte (vgl. BAG 1. Juni 2023 2 AZR 150/22 Rn. 39 ff.).
- d) Das Berufungsgericht hat ohne revisiblen Fehler festgestellt, dass kein 10 einer Betriebsstilllegung entgegenstehender (vgl. BAG 14. Mai 2020 6 AZR

235/19 - Rn. 91, BAGE 170, 244) Betriebs(teil)übergang von der Beklagten zu 1. auf die Beklagte zu 2. vorliegt. Dementsprechend scheidet auch eine Unwirksamkeit der Kündigung nach § 613a Abs. 4 Satz 1 BGB aus (vgl. BAG 1. Juni 2023 - 2 AZR 150/22 - Rn. 45 ff.).

- e) Es bestand keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für die Klägerin auf 11 einem anderen freien Arbeitsplatz (vgl. BAG 1. Juni 2023 2 AZR 150/22 Rn. 54 ff.).
- 2. Die Kündigung der Beklagten zu 1. ist nicht wegen einer formal oder inhaltlich fehlerhaften Massenentlassungsanzeige gemäß § 17 Abs. 1 KSchG iVm. § 134 BGB nichtig. Dabei kann offenbleiben, ob Verstöße im Anzeigeverfahren nach § 17 Abs. 3 KSchG überhaupt zur Nichtigkeit einer Kündigung führen können (vgl. BAG 1. Juni 2023 2 AZR 150/22 Rn. 58 ff.).
- IV. Die Kündigung der Beklagten zu 2. ist ebenfalls wirksam und hat ihr Arbeitsverhältnis mit der Klägerin zum Ablauf des 31. Oktober 2020 beendet.
- 1. Die Kündigung bedurfte keiner sozialen Rechtfertigung, weil die Klägerin 14 noch nicht die Wartezeit von sechs Monaten des § 1 Abs. 1 KSchG absolviert hat (vgl. BAG 1. Juni 2023 2 AZR 150/22 Rn. 76 ff.).
- 2. Die Kündigung der Beklagten zu 2. erweist sich auch nicht unter dem 15 Gesichtspunkt des § 613a Abs. 4 Satz 1 BGB oder einer fehlerhaften Massenentlassungsanzeige nach § 17 Abs. 3 KSchG als unwirksam oder nichtig (vgl. BAG 1. Juni 2023 2 AZR 150/22 Rn. 86).
- V. Der Antrag der Klägerin auf Feststellung, dass ihr mit der Beklagten zu 1. 16 bestehendes Arbeitsverhältnis ab dem 1. November 2020 mit der Beklagten zu 2. fortbesteht, kann angesichts der beiden zum 31. Oktober 2020 ausgesprochenen Kündigungen nur als Hilfsantrag für den Fall des Obsiegens mit den Bestandsschutzanträgen verstanden werden und ist deshalb nicht zur Entscheidung angefallen. Soweit die Vorinstanzen den Feststellungsantrag dennoch ausdrücklich als unbegründet abgewiesen haben, liegt darin ein Verstoß gegen § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist insoweit gegen-

standslos. Der Tenor der Entscheidung erweist sich dabei im Ergebnis als zutreffend und bedarf keiner Berichtigung (vgl. BAG 22. Juli 2021 - 2 AZR 6/21 - Rn. 47).

VI. Der gegen die Beklagte zu 2. gerichtete Weiterbeschäftigungsantrag ist 17 ein unechter Hilfsantrag für den Fall des Obsiegens mit dem Bestandsschutzantrag und fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an (vgl. BAG 22. Juli 2021 - 2 AZR 6/21 - Rn. 45).

VII. Soweit sich die Klägerin mit ihrer Klage auch gegen weitere Kündigungen beider Beklagten vom 2. November 2020 wendet, hat das Landesarbeitsgericht hierüber zu Recht nicht entschieden. Angesichts der zum 31. Oktober 2020 wirksam ausgesprochenen Kündigungen handelt es sich auch hierbei um nicht zur Entscheidung angefallene unechte Hilfsanträge.

VIII. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Koch Niemann Schlünder

Cl. Peter T. Prinz