

12 Sa 279/21  
1 Ca 5432/20  
Arbeitsgericht Düsseldorf

**Beglaubigte Abschrift**



Verkündet am 13.10.2021

Lochthowe  
Regierungsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin der Ge-  
schäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF  
IM NAMEN DES VOLKES**

**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

W. T., G. straÙe 29, C.

**Klägerin und Berufungsklägerin**

**Prozessbevollmächtigte**

I., F. & B. Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB, B.straÙe 24, H.

**g e g e n**

Prof. Dr. M. F. G. als Insolvenzverwalter über das Vermögen der Air A. PLC & Co.  
Luftverkehrs KG, X. straÙe 14a, A.

**Beklagter und Berufungsbeklagter**

**Prozessbevollmächtigte**

Rechtsanwälte G. & X., O. str. 3- 5, T.Hof, M.

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 13.10.2021  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vorsitzen-  
den und den ehrenamtlichen Richter Schier und den ehrenamtlichen Richter Gen-  
eschen

für Recht erkannt:

1. **Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 12.02.2021 - 1 Ca 5432/20 - wird zurückgewiesen.**
2. **Die Kosten des Berufungsverfahrens werden der Klägerin auferlegt.**
3. **Die Revision wird zugelassen.**

### T A T B E S T A N D:

Die Parteien streiten über die betriebsbedingte Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses.

Der Beklagte ist Insolvenzverwalter über das Vermögen der Air A. PLC & Co. Luftverkehrs KG (*im Folgenden Schuldnerin*). Die Klägerin, geboren am 01.10.1969, war seit dem 01.07.1997 als Flugbegleiterin mit einem Bruttomonatsgehalt von zuletzt 3.505,15 Euro für die Schuldnerin bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Für die Klägerin galt der Manteltarifvertrag Nr. 4 Kabinenpersonal M. (*im Folgenden MTV Kabine M.*), der in § 50 Abs. 3 nach Vollendung des 50. Lebensjahres und mindestens 15 Jahren Beschäftigungszeit nur noch eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses zulässt.

Bei der Schuldnerin handelte es sich um eine Fluggesellschaft mit Sitz in A., die Stationen an verschiedenen Flughäfen hatte. Die Schuldnerin beschäftigte mit Stand August 2017 mehr als 6.000 Arbeitnehmer, davon 1.318 Cockpitmitarbeiter, 3.362 Beschäftigte in der Kabine und 1.441 Mitarbeiter am Boden. Sie bediente im Linienflugverkehr Ziele in Europa, Nordafrika, Israel sowie in Nord- und Mittelamerika und unterhielt Stationen an den Flughäfen A.-U., C., N., G. , T., I., L., Q., O. und M.. Die Langstreckenflüge wurden in erster Linie von den Drehkreuzen in A.-U. und C. aus durchgeführt.

Das fliegende Personal trat am sog. Stationierungsort (home base bzw. Heimatbasis) seinen Dienst an und beendete ihn dort. Soweit Personal auf Flügen von anderen Flughäfen als dem vereinbarten Dienstort eingesetzt wurde, erfolgte dies in Form des sog. proceeding. Das Personal fand sich dabei zunächst am Dienstort ein und wurde von dort zum Einsatzflughafen gebracht. Der Dienstort der Klägerin war zuletzt C..

In A. war der Leiter des Flugbetriebs („Head of Flight Operations“) ansässig. Diesem oblag die gesamte Leitung des Flugbetriebs im operativen Geschäft. Ihm unterstellt waren u. a. die Abteilungen Cabin Crew sowie Crew Operations. Die Einsatzplanung für das Kabinenpersonal wurde seit Mitte 2017 in A. für den gesamten Flugbetrieb erstellt (Crew Planning). Dies umfasste die Urlaubsplanung und die Planung der Kabinencrew-Verkehre zwischen den einzelnen Stationen.

Der Leitung der Abteilung Cabin Crew oblag die Durchsetzung, Kontrolle und Einhaltung aller Betriebsregeln im Bereich Kabine sowie die Personalplanung des gesamten Kabinenpersonals einschließlich der Begründung, Beendigung oder Änderung von Arbeitsverhältnissen. Ausweislich des sog. „Operations Manual Part A“ (OM/A, Stand 20.07.2017), welches die Organisationsstruktur des Flugbetriebs abbildete, waren der Leitung des Kabinenpersonals („PX-OK Cabin Crew“) u. a. zwei Regional Manager unterstellt.

Die Regional Manager waren als Flugbegleiter angestellt und in der Regel auch im operativen Flugbetrieb eingesetzt. Sie hatten keine eigenen Entscheidungskompetenzen. Das OM/A beschreibt die Aufgaben des u. a. für die Station C. zuständigen Regional Manager West wie folgt:

„Der Regional Manager West ist für die Stationen C. und Q. verantwortlich in disziplinarischen Fragen und Personalangelegenheit, einschließlich persönlicher Angelegenheiten.

Er/sie nimmt an den Flugbetriebssitzungen teil und führt in Absprache mit der Leitung Kabinenpersonal Projekte durch. Er/sie ist täglich mit den Gewerkschaften und Betriebsräten in Kontakt.

Aufgaben und Verantwortungsbereiche

- Aufsicht über alle Aktivitäten im Bereich der Passagierbetreuung zur Erzielung eines optimalen professionellen, sicheren und freundlichen Services für die Passagiere
- Überwachung der Einhaltung aller internen Richtlinien durch das Kabinenpersonal (z.B. Compliance, Datenschutz, interne Vorgaben)
- Austausch von Informationen in allen sicherheitsrelevanten und Dienstleistungsangelegenheiten sowie in persönlichen Angelegenheiten mit den Regional Managern und der Leitung für das Kabinenpersonal
- Durchführung von Stationssitzungen an den entsprechenden Stationen
- Umsetzung von Feedback, Lob, persönlichem Austausch usw. in besonderen Fällen für alle Mitglieder des Kabinenpersonals an den entsprechenden Stationen
- Er/Sie ist Mitglied des Health Management Team (BEM).
- Überwachung der Einhaltung aller Dienstpläne an den entsprechenden Stationen. Vorgabe von Richtlinien und Spezifikationen für die Kabinenpersonalplanung, den Einsatzplan und Crewkontakt.
- Regelmäßige Besetzung der Hotline für das Kabinenpersonal (24/7) als diensthabender Manager
- Personalbeschaffung für alle Positionen im Bereich Kabinenpersonal
- Verhandlung mit Gewerkschaften und Betriebsräten“

Den Regional Managern waren sog. Area Manager Kabine („Area Manager Cabin“) untergeordnet. Deren Aufgaben und Kompetenzen waren ebenfalls im OM/A dargestellt. Ausweislich Ziff. 1.3.8.1.1 OM/A hatte der Area Manager Kabine alle Aspekte der Leistung des Kabinenpersonals zu verwalten, um sicherzustellen, dass ein gleichbleibend hohes Niveau an Sicherheit und Gastfreundlichkeit aufrechterhalten wird. Er wurde als Vorgesetzter aller Mitglieder des Kabinenpersonals bezeichnet, der Disziplinarverantwortung trage. Er hatte u. a. die Aufgabe, Probleme zu ermitteln und zu beheben, um einheitliche Prozesse sicherzustellen. Auch hatte er Konflikte innerhalb des Kabinenpersonals bzw. zwischen Kabinen- und Cockpitpersonal in enger Abstimmung mit der Abteilung Flight Operations und dem Regional Manager zu deeskalieren.

Für das Cockpitpersonal war gemäß § 117 Abs. 2 BetrVG durch Abschluss des „Tarifvertrags Personalvertretung (TVPV) für das Cockpitpersonal der Air A. PLC & Co. Luftverkehrs KG“ eine Personalvertretung (PV Cockpit) gebildet. Für das Kabinenpersonal wurde durch den „Tarifvertrag Personalvertretung (TVPV Kabine) für das Kabinenpersonal der Air C. PLC & Co. Luftverkehrs KG“ die Personalvertretung Kabine (PV Kabine) errichtet. Beide Gremien hatten ihren Sitz in A.. Das Bodenpersonal vertrat die regional zuständigen Betriebsräte (Boden Nord, West und Süd) und den Gesamtbetriebsrat. § 74 TVPV Kabine sieht die Anhörung der PV Kabine vor Ausspruch einer beabsichtigten Kündigung vor.

Für das Kabinenpersonal schloss die Schuldnerin am 08.12.2016 den Tarifvertrag „TV Air A.: Pakt für Wachstum und Beschäftigung“ (*im Folgenden TV Pakt*) ab. In diesem hieß es auszugsweise:

**„§ 2 Perspektiven für Wachstum, Karriereentwicklung und Beschäftigungssicherung in der Kabine**

[...]

(2) Air A. geht bei erfolgreicher Umsetzung der Transformation nicht davon aus, betriebsbedingte Beendigungskündigungen durchführen zu müssen. Sollten diese, egal aus welchen Gründen, dennoch unvermeidbar werden, ist deren Ausspruch erst nach Abschluss eines Sozialtarifvertrages mit ver.di über einen Interessenausgleich und Sozialplan zulässig, der sich auf das gesamte Kabinenpersonal auf der Grundlage der Betriebszugehörigkeit ausrichtet.

[...]“

Die von der Schuldnerin eingesetzten Flugzeuge standen nicht in deren Eigentum, sondern waren geleast. Seit Anfang des Jahres 2017 führte die Schuldnerin neben dem eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb auch noch Flüge im sog. Wet Lease für Unternehmen der M.-Gruppe, insbesondere für die Euro D. GmbH (iF.: Euro D.), durch. Die

Schuldnerin stellte dabei die von ihr selbst geleasten Flugzeuge (sog. Head Lease) Euro D.. als weiterer Leasingnehmerin (sog. Sub Lease) mit Besatzung, Wartung und Versicherung zur Verfügung. Die vertraglichen Abreden wurden als ACMIO-Vereinbarung bezeichnet. ACMIO steht für „Aircraft, Crew, Maintenance, Insurance, Overhead“. Die Personalplanung verblieb dementsprechend bei der Schuldnerin. Die für Euro D. eingesetzten Flugzeuge wurden mit dem Euro D.-Logo versehen und entsprechend lackiert. Das fliegende Personal trug jedenfalls teilweise im Wet-Lease-Einsatz Uniformen der Euro D.. Der Wet-Lease-Flugbetrieb wurde an den einzelnen Flughäfen mit Start- und Landerechten für bestimmte Zeitspannen (Slots) der Euro D. durchgeführt.

Am 14.02.2017 schloss die Schuldnerin für das Cockpitpersonal mit der PV Cockpit einen „Rahmen-Interessenausgleich zur Umstrukturierung der Air A. für das Cockpitpersonal“. Darin hieß es, die Organisationsstruktur des Flugbetriebs müsse geändert werden. Es sollte die Ausgliederung des Touristikgeschäfts, die Bereederung von Flugzeugen im Rahmen der mit der M.-Gruppe (Deutsche M. AG, Euro D. und B. Airlines AG) getroffenen Wet-Lease-Vereinbarung (ACMIO-Operation) und eine Neuausrichtung der verbleibenden Kapazitäten im Rahmen des Programms „New air A.“ erfolgen. Die Anlage 1 zu diesem Rahmen-Interessenausgleich lautet auszugsweise:

#### „§ 1

Die Zuordnung zur ACMIO-Operation ergibt sich bei ausschließlichen ACMIO-Stationen aus der entsprechenden Stationierung. An ‚gemischten Stationen‘ erfolgt eine individuelle Zuordnung erst, sobald die ‚dedicated crew‘ Operation aufgenommen wird. Mitarbeiter, die vor diesem Zeitpunkt an einer ‚gemischten Station‘ stationiert sind, werden bis dahin in beiden Operationen eingesetzt. [...]

#### § 6

Auch nach der Zuordnung der Mitarbeiter zur ausschließlichen Operation (ACMIO-Operation bzw. ‚New air A.‘) verbleiben alle Mitarbeiter im einheitlichen Flugbetrieb der air a.. Die Durchlässigkeit zwischen ‚New air a.‘ und der ‚ACMIO-Operation‘ wird gewährleistet, z.B. durch Ausschreibung von Stellen und Umschulungen sowie die weiterhin gültige einheitliche Betriebszugehörigkeits-, Senioritäts- und Wechselwunschliste. [...]

Bis zu 38 Flugzeuge der Schuldnerin flogen im Wet Lease. Zumindest einige Flugzeuge waren umlackiert, die Crews trugen die Uniform des Vertragspartners. Die Stationen T., L. und I. waren als reine Wet-Lease-Stationen vorgesehen und die Stationen C. und N. als gemischte Stationen; von den Stationen A. und G. sollte nur eigenwirtschaftlich geflogen werden.

Unter dem 15.08.2017 beantragte die Schuldnerin beim zuständigen Insolvenzgericht die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über ihr Vermögen bei Eigenverwaltung. Das Gericht ordnete mit Beschluss vom gleichen Tag (Az. 36a IN 4295/17) zunächst die vorläufige Eigenverwaltung an. Der Beklagte wurde am 16.08.2017 zum vorläufigen

Sachwalter bestellt. Es wurde ein vorläufiger Gläubigerausschuss eingesetzt. Danach wurde von der Schuldnerin eine Investorensuche eingeleitet, die eine Fortführung des Geschäftsbetriebs im Rahmen einer übertragenden Sanierung ermöglichen sollte. Nach Ablauf der Angebotsfrist am 15.09.2017 lag kein annahmefähiges Angebot vor. Daraufhin wurde beschlossen, weitere Verhandlungen mit der M.-Gruppe und der britischen Fluggesellschaft f. Airline Company Limited (f.) zu führen.

Am 12.10.2017 unterzeichneten der Executive Director der persönlich haftenden Gesellschafterin der Schuldnerin, der Generalbevollmächtigte der Schuldnerin und der Beklagte für die Schuldnerin eine Erklärung. Diese lautete auszugsweise wie folgt:

„Erklärung der Air A. PLC & Co. Luftverkehrs KG

[...] Es ist beabsichtigt, die Eröffnung des Insolvenzverfahrens am 26. Oktober 2017 beim Insolvenzgericht anzuregen.

I. Die Liquiditäts- und Fortführungsplanung hat ergeben, dass eine Fortführung des Geschäftsbetriebs im Rahmen des eröffneten Insolvenzverfahrens nicht möglich ist. Vor diesem Hintergrund haben die Geschäftsführung, der Generalbevollmächtigte, das Management Board sowie die Board of Directors der Air A. PLC die Entscheidung getroffen, die erforderliche Betriebsänderung (Stilllegung) - vorbehaltlich der Zustimmung des Gläubigerausschusses und unter Wahrung der Beteiligungsrechte des Wirtschaftsausschusses sowie des Betriebsrates/Gesamtbetriebsrats bzw. der Personalvertretungen - durchzuführen.

[...]

II. Die Unterzeichner dieses Beschlusses stimmen daher darin überein, dass beabsichtigt ist, den Geschäftsbetrieb der Air A. Flüge einzustellen. Die Einstellung und Stilllegung des Geschäftsbetriebs der Air A. PLC & Co. Luftverkehrs KG soll wie folgt umgesetzt werden:

1. Beendigung der Flugzeug-Leasingverträge der Air A. PLC & Co. Luftverkehrs KG als Leasingnehmer durch Kündigung bzw. Abschluss von Aufhebungsverträgen und Rückgabe der Flugzeuge sukzessive bis zum 31.01.2018.

2. Einstellung des operativen Geschäftsbetriebs der Air A. PLC & Co. Luftverkehrs KG. Dabei wird mit Ablauf des 28. Oktober 2017 der operative Flugverkehr im Namen und auf Rechnung der Air A. PLC & Co. Luftverkehrs KG eingestellt. Flugbuchungen für Flüge nach dem 28. Oktober 2017 sind nicht mehr möglich.

3. Erbringung der Dienstleistungen gegenüber Euro D. im Rahmen des sog. ‚Wet Lease‘ für den Zeitraum bis maximal zum 31. Januar 2018. Dies betrifft 13 Flugzeuge.

4.a) Derzeit verfügen 6.054 Arbeitnehmer/-innen über ein Arbeitsverhältnis und 8 Auszubildende (nachfolgend Arbeitnehmer) über ein Ausbildungsverhältnis mit der Air A. PLC & Co. Luftverkehrs KG. Die Air A. PLC & Co. Luftverkehrs KG beabsichtigt, sämtliche Arbeitsverhältnisse

unter Einhaltung der individuell maßgeblichen Kündigungsfrist, begrenzt auf die maximale Frist von drei Monaten zum Monatsende gemäß § 113 Satz 1 InsO, soweit gesetzlich zulässig, nach Durchführung der Interessenausgleichs- sowie Massenentlassungsanzeigeverhandlungen (§ 17 KSchG) und nach Durchführung der Anhörungsverfahren mit den Mitbestimmungsgremien (Betriebsräte/Personalvertretungen) zu kündigen. Die Air A. PLC & Co. Luftverkehrs KG wird - soweit erforderlich - eine Zustimmung für Arbeitnehmer mit etwaigem Sonderkündigungsschutz (z.B. SGB IX, BEEG, MuSchG) beantragen und auch diese Arbeitsverhältnisse zeitnah kündigen. Es werden auch Sozialplanverhandlungen geführt werden.

[...]

7. Die Gesamtabwicklung des Geschäftsbetriebs der Air A. PLC & Co. Luftverkehrs KG soll nach derzeitiger Planung zum 31. Januar 2018 abgeschlossen sein, so dass im Anschluss daran die Stilllegung erfolgt.“

Mit weiterem Schreiben vom 12.10.2017 wandte sich die Schuldnerin an die PV Kabine. Das Schreiben entsprach inhaltlich der vorstehend wiedergegebenen Erklärung vom selben Tag. Es sei beabsichtigt, die durch die Betriebsstilllegung bedingten Kündigungen nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens im Laufe des Monats Oktober 2017, voraussichtlich ab 26.10.2017, 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 i.S.d. § 17 Abs. 1 KSchG handle, werde das Konsultationsverfahren hiermit gemäß § 17 Abs. 2 KSchG eingeleitet.

Mit Ablauf des 16.10.2017 stellte die Schuldnerin das Langstreckenflugprogramm ein.

Am 24.10.2017 beschloss der vorläufige Gläubigerausschuss die vollständige Betriebseinstellung zum 31.01.2018 und wies die vorläufige Eigenverwaltung an, die erforderlichen Maßnahmen umzusetzen.

Der letzte im Namen der Schuldnerin durchgeführte Flug landete am 27.10.2017 auf dem Flughafen A.-U.. Danach wurden nur noch Flugleistungen im Wet Lease erbracht. Dies erfolgte von den Stationen I., L. und T. aus. Sofern erforderlich, wurde durch proceeding das Personal der Station G. eingesetzt. Im Oktober und November 2017 wurden 13 Airbus A320 für das Wet Lease mit Euro D. weiter genutzt. Im Dezember 2017 waren es noch bis zu acht Flugzeuge.

Mit Beschluss des Insolvenzgerichts vom 01.11.2017 wurde das Insolvenzverfahren über das Vermögen der Schuldnerin eröffnet. Es wurde Eigenverwaltung angeordnet und der Beklagte zum Sachwalter bestellt. Dieser zeigte noch am gleichen Tage gegenüber dem Insolvenzgericht gemäß § 208 Abs. 1 Satz 2 InsO eine drohende Masseunzulänglichkeit an. Zudem stellte er u. a. die Klägerin von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung frei. Sie wurde ab dem 01.11.2017 nicht mehr vergütet.

Mit Schreiben vom 28.11.2017 kündigte die Schuldnerin mit Zustimmung des Beklagten die Arbeitsverhältnisse des Cockpitpersonals zum 28.02.2018, soweit die Kündigung nicht einer behördlichen Zustimmung bedurfte. Auch die Arbeitsverhältnisse des nicht in eine hierzu gegründete Transfergesellschaft gewechselten Bodenpersonals wurden gekündigt.

Zum 31.12.2017 stellte die Schuldnerin die Durchführung von Flügen im Wet Lease ein. Nach diesem Zeitpunkt wurden nur noch 26 Arbeitnehmer im Rahmen der Abwicklungsarbeiten für den Beklagten tatsächlich tätig. Ihre Arbeitsverhältnisse wurden wie die der anderen Arbeitnehmer gekündigt. Sodann wurden sachgrundbefristete Arbeitsverträge mit ihnen abgeschlossen.

Hinsichtlich der beabsichtigten Kündigung des Kabinenpersonals fanden umfangreiche Verhandlungen statt. Nach Sondierungen mit der PV Kabine am 14.09.2017 unterrichtete die Schuldnerin diese mit Schreiben vom 02.10.2017 über eine noch nicht beschlossene, aber mögliche Stilllegung zum 31.01.2018 und bat um die Aufnahme von Verhandlungen über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan. Die PV Kabine verwies mit Schreiben vom 09.10.2017 auf eine Regelung im TV Pakt, wonach zunächst eine tarifliche Einigung zu treffen sei. Das Schreiben enthielt außerdem einen umfangreichen Fragenkatalog. Mit E-Mail vom 10.10.2017 übermittelte die Schuldnerin der PV Kabine ihre Antworten sowie Entwürfe für einen Interessenausgleich, einen Sozialplan sowie eine Betriebsvereinbarung zur Errichtung einer Transfergesellschaft. Am 11.10.2017 fand eine Videokonferenz der Schuldnerin mit Vertretern der PV Kabine statt. Die PV Kabine übermittelte der Schuldnerin mit Schreiben vom 12.10.2017 einen weiteren Fragenkatalog. Hierauf antwortete die Schuldnerin mit Schreiben vom 13.10.2017. Letztlich erklärten die Schuldnerin sowie der Beklagte mit Schreiben vom 30.11.2017 gegenüber der PV Kabine die Verhandlungen über einen Interessenausgleich aber für gescheitert.

Mit Formular und Begleitschreiben vom 12.01.2018 erstattete die Schuldnerin bei der Agentur für Arbeit C.-Nord eine Massenentlassungsanzeige bezüglich des Kabinenpersonals.

Mit Beschluss des Insolvenzgerichts vom 17.01.2018 wurde die Eigenverwaltung aufgehoben und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestimmt.

Mit Schreiben vom 19.01.2018 hörte der Beklagte die PV Kabine und die Schwerbehindertenvertretung Bord zur beabsichtigten betriebsbedingten Kündigung sämtlicher in einer Anlage 2 benannten Beschäftigten des Kabinenpersonals an. Mit Schreiben vom 26.01.2018 widersprach die PV Kabine den beabsichtigten Kündigungen.

Mit Schreiben vom 27.01.2018 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 30.04.2018.

Die für die Aufrechterhaltung des Flugbetriebs der Schuldnerin erforderlichen Lizenzen und Genehmigungen erloschen mit Ablauf des 31.01.2018.

Am 30.04.2019 und 27.05.2020 zeigte der Beklagte eine erneute Masseunzulänglichkeit an.

Mit ihrer fristgerecht erhobenen Klage wandte sich die Klägerin gegen die Kündigung vom 27.01.2018. Letztinstanzlich wurde durch das Bundesarbeitsgericht mit Anerkenntnisurteil zum Az. 6 AZR 18/20 festgestellt, dass die Kündigung das Arbeitsverhältnisses der Klägerin nicht beendet hat.

Bereits zuvor leitete der Beklagte aufgrund der vorangegangenen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts in gleichgelagerten Fällen, durch Schreiben vom 17.04.2020 (Teil der Anlage B2, dort Anlage 26) erneute Konsultationsverfahren mit dem für das Bodenpersonal zuständigen Betriebsrat Boden Nord, der PV Cockpit und der PV Kabine ein. Im Schreiben vom 17.04.2020 legte der Beklagte zunächst unter Bezugnahme auf die ursprüngliche Kündigung und die damaligen Gründe für diese (Teil der Anlage B2, dort Anlage 26 Seite 4 ff.) die Gründe für die streitgegenständliche Kündigung dar. Er verwies auf die ursprüngliche Kündigung und führte aus, er beabsichtige Entlassungen wegen fortgesetzter Betriebsstilllegung aufgrund des ursprünglichen Stilllegungsbeschlusses (Teil der Anlage B2, dort Anlage 26 Seite 23 f). Weiter gab er die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer (Teil der Anlage B2, dort Anlage 26 Seite 24 ff) sowie die Zahl und die Berufsgruppen der derzeit beschäftigten Arbeitnehmer an (Teil der Anlage B2, dort Anlage 26 Seite 34 ff). Weitergehende Sozialdaten (Berufsgruppe/Alter/Geschlecht/Betriebszugehörigkeit/Familienstand/Staatsangehörigkeit) der einzelnen Arbeitnehmer waren für die Station C. als Anlage 5.2 beigefügt. Zu B.IV. des Schreibens vom 17.04.2020 (Seite 34) hieß es zu „Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen“:

„Die geplanten Entlassungen sollen nach Durchführung und Abschluss des Konsultationsverfahrens sowie unter Beachtung der sonstigen Formalien, u.a. der Personalratsanhörung, bei bestehendem Sonderkündigungsschutz nach Zustimmungs-/Zulässigkeitserklärung des zuständigen Fachamtes etc. erfolgen. Aufgrund der in diesen Beteiligungsverfahren geltenden Fristen ist beabsichtigt, die Entlassungen ab Ende des Monats Mai 2020 vorzunehmen. Die Kündigungen sollen unter Berücksichtigung des § 113 InsO

ausgesprochen werden, soweit nicht eine kürzere vertragliche bzw. tarifvertragliche Kündigungsfrist einschlägig ist, so dass sich das Kündigungsdatum und der Beendigungszeitpunkt entsprechend verschieben können.“

Zu den Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer gab er an, dass er derzeit davon ausgehe, dass es bei der Stilllegung verbleibe und eine Sozialauswahl wegen Beendigung aller Arbeitsverhältnisse nicht notwendig sein werde (Teil der Anlage B2, dort Anlage 26 Seite 35). Im Hinblick auf die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien verwies er auf einen schon bestehenden und einen noch abzuschließenden Sozialplan (Teil der Anlage B2, dort Anlage 26 Seite 35). Mit Schreiben vom 20.05.2020 (Teil der Anlage B2, dort Anlage 27) wurden der PV Kabine fehlende 66 Arbeitnehmer nachgemeldet und diese aufgefordert, diese Arbeitnehmer in die Beratungen einzubeziehen. Angegeben waren korrigiert die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer, welche sich alleine für den Bereich der Kabine am Standort C. auf 295 geplante Entlassungen belief - sowie die Zahl und die Berufsgruppen der derzeit beschäftigten Arbeitnehmer (Teil der Anlage B2, dort Anlage 27 Seite 3 ff). Weitergehende Sozialdaten (Berufsgruppe/Alter/Geschlecht/Betriebszugehörigkeit/Familienstand/Staatsangehörigkeit) der nachgemeldeten einzelnen Arbeitnehmer waren für die Station C. als ergänzte Anlage 5.2 beigefügt. Neue Angaben zum Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollten, enthielt das Schreiben vom 20.05.2020 nicht. Mit E-Mail vom 05.06.2020 wurde ein weiteres Arbeitsverhältnis nachgemeldet und die Arbeitnehmervertretungen aufgefordert, dieses in die Beratungen einzubeziehen.

Die PV Cockpit schloss am 04.07.2020 mit dem Beklagten u.a. einen Insolvenzsozialplan gem. § 123 InsO ab sowie eine Vereinbarung zur einvernehmlichen Beendigung des Konsultationsverfahrens nach § 17 Abs. 2 KSchG. Hierin wurde festgestellt, dass das Konsultationsverfahren durchgeführt und am 04.07.2020 abgeschlossen worden ist. Seitens des Betriebsrats Boden-Nord wurde dem Beklagten unter dem 03.08.2020 mitgeteilt, dass dieser im Konsultationsverfahren keinen weiteren Erörterungs- oder Verhandlungsbedarf hat.

Die PV Kabine übermittelte dem Beklagten mit Schreiben vom 04.06.2020 (Teil der Anlage B2, dort Anlage 28, auf deren weitergehenden Inhalt verwiesen wird) einen Fragenkatalog betreffend „I. Betriebsänderung/mögliche Stilllegung“, „II. Mögliche Sozialauswahl“ und „III. Mildere Mittel“. Dazu nahm der Beklagte mit Schreiben vom 17.06.2020 (Teil der Anlage B2, dort Anlage 29) Stellung.

Am 02.07.2020 fand zwischen der PV Kabine und dem Beklagten eine Telefonkonferenz statt. Hier sollten etwaige Alternativen der PV Kabine besprochen werden, um die von dem Beklagten beabsichtigten Massenentlassungen zu vermeiden, zu beschränken oder abzumildern. Die PV Kabine vertrat die Auffassung, dass es zu einem Betriebsteilübergang gekommen sei. Der Beklagte ging demgegenüber davon aus, dass eine vollständige Betriebsstilllegung vorliege. Die Fragen der PV Kabine vom

04.06.2020 sowie ergänzende Fragen wurden erörtert und seitens des Beklagten beantwortet. Die Massesituation der Schuldnerin wurde besprochen. Der Beklagte erklärte, dass kurzfristig nicht mit einem Massezufluss zu rechnen sei. Es wurde der Abschluss eines Insolvenzsozialplans nach § 123 InsO erörtert sowie weitergehende, teilweise noch offene Fragen zur Verwertung von Assets der Schuldnerin, zur Thematik der Slots, Nutzung von Slots und etwaigen Flughandbüchern. Die PV Kabine bat abschließend um Beantwortung von drei weiteren Fragen.

Mit Schreiben vom 10.07.2020 (Teil der Anlage B2, dort Anlage 30) übersandte der Beklagte Antworten auf die drei aufgeworfenen Fragen.

Mit Schreiben vom 20.07.2020 (Teil der Anlage B2, dort Anlage 31) teilte die PV Kabine mit, dass die bisher gestellten Fragen nur unzureichend beantwortet worden seien und stellte erneut Fragen, die der Beklagte beantworten sollte.

Der Beklagte reagierte hierauf mit Schreiben vom 27.07.2020 (Teil der Anlage B2, dort Anlage 32) und teilte mit, dass die zweckdienlichen Fragen im Rahmen des Konsultationsverfahrens nach seiner Auffassung umfassend beantwortet worden seien. Er fügte diesem Schreiben eine Liste aller von der Entlassung betroffenen Mitarbeiter nach Stationen bei, die seit 2017 im Wet Lease der Schuldnerin im sog. ACMIO tätig waren. Er bot der PV Kabine eine gemeinsame Erörterung am 03. oder 04.08.2020 an.

Nachdem die PV Kabine hierauf nicht reagierte, teilte ihr der Beklagte mit Schreiben vom 05.08.2020 (Teil der Anlage B2, dort Anlage 33 Seite 2) mit, dass er „keine Möglichkeit der Wiedereröffnung des Geschäftsbetriebs der Schuldnerin in tatsächlicher Hinsicht“ sehe. Er habe sich daher „entschlossen, die Kündigungen [...] zu wiederholen. Gleichzeitig erklärte er das Konsultationsverfahren gegenüber der PV Kabine für beendet.

Die PV Kabine widersprach der Beendigung mit Schreiben vom 07.08.2020 (Teil der Anlage B2, dort Anlage 34).

Mit Schreiben vom 07.08.2020 (Teil der Anlage B2, dort Anlage 35), den Arbeitnehmervertretungen jeweils am 10.08.2020 zugegangen, wurden der Betriebsrat Boden Nord, die PV Cockpit und die PV Kabine zu den geplanten Entlassungen angehört.

Mit Schreiben vom 13.08.2020 (Teil der Anlage B2, dort Anlage 37) führte die PV-Kabine aus, sie sei nicht ausreichend informiert worden. Hierauf reagierte der Beklagte mit Schreiben vom 17.08.2020 (Teil der Anlage B2, dort Anlage 38a) und erläuterte die geplanten Entlassungen erneut. Die PV Kabine übersandte als Reaktion unter dem 21.08.2020 ein mit dem Schreiben vom 13.08.2020 inhaltsgleiches Schreiben.

Unter dem 18.08.2020 (Anlage B2) erstattete der Beklagte eine Massenentlassungsanzeige für die der Station C. zugeordneten Arbeitnehmer bei der Agentur für Arbeit in Düsseldorf. Der Massenentlassungsanzeige war ein Anschreiben vom 18.08.2020 beigelegt, welches weitergehende Angaben zur Massenentlassung und u.a. zum Konsultationsverfahren mit dem Betriebsrat enthielt. Insbesondere wurde der Schriftverkehr und die Gespräche zwischen dem Beklagten und der PV Kabine unter Beifügung der jeweiligen Schreiben als Anlage wiedergegeben (Teil der Anlage B2, Schreiben vom 18.08.2020, Seite 24 ff). Den Eingang der Massenentlassungsanzeige bestätigte die Agentur für Arbeit Düsseldorf mit Schreiben vom 21.08.2020. Weitere Massenentlassungsanzeigen wurden erstattet bei der Agentur für Arbeit C.-Nord, G., G., I., O. und P. für die jeweils diesen Stationen zugeordneten Arbeitnehmern.

Mit Schreiben vom 27.08.2020 (Bl. 26 ff. d.A.) kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis zu der Klägerin erneut unter Berufung auf § 113 InsO, nunmehr zum 30.11.2020. Datierend vom 28.01.2021 (Bl. 175 ff. d.A.) sprach der Beklagte eine weitere Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin aus.

Mit ihrer am 14.09.2020 bei dem Arbeitsgericht Düsseldorf eingegangenen Klage, dem Beklagten am 23.09.2020 zugestellt, hat die Klägerin sich gegen die Kündigung vom 27.08.2020 gewandt. Mit Klageweiterung vom 02.02.2021, dem Beklagten am 05.02.2021 zugestellt, hat die Klägerin sich gegen die Kündigung vom 28.01.2021 gewandt.

Die Klägerin hat mit Nichtwissen bestritten, dass der Beklagte sich dazu entschlossen habe, den Betrieb nicht wiederzueröffnen, die Kündigungen der noch nicht rechtskräftig beendeten Arbeitsverhältnisse der Schuldnerin zu wiederholen bzw. höchst vorsorglich nochmals zu kündigen. Sie hat andererseits die Auffassung vertreten, aus dem Vortrag des Beklagten ergäbe sich, dass dieser im Laufe des Jahre 2020 den Entschluss gefasst habe, den Betrieb nicht wiederzueröffnen.

Sie hat vorgetragen, die Kündigung sei unwirksam, weil sie gemäß § 2 Abs. 2 TV Pakt erst nach Abschluss eines Sozialtarifvertrags mit ver.di über einen Interessenausgleich und Sozialplan hätte erfolgen dürfen. Die Kündigung sei auch unwirksam, weil sie nach § 50 Abs. 3 MTV Kabine M. nur noch aus wichtigem Grund nach § 626 Abs. 1 BGB kündbar gewesen sei. Eine solche Kündigung sei nicht erfolgt. Es liege auch kein wichtiger Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB vor.

Die Klägerin hat weiter die Auffassung vertreten, dass der Beklagte vor Ausspruch der angegriffenen Kündigungen weder eine ordnungsgemäße Massenentlassungsanzeige erstattet, noch ein ordnungsgemäßes Konsultationsverfahren mit der zuständigen PV Kabine durchgeführt habe. Die Kündigung sei daher auch wegen eines Verstoßes gegen § 17 Abs. 3 bzw. Abs. 1 KSchG und § 17 Abs. 2 KSchG nach § 134 BGB unwirksam. So habe die Massenentlassungsanzeige nicht wie geschehen in C., sondern in A. erstattet werden müssen. Die Massenentlassungsanzeige sei bei der zuständigen Behörde zu erstatten. Dies sei diejenige am Betriebssitz. Für die neuerliche Massenentlassungsanzeige vom 18.08.2020 seien die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Erstattung dieser Massenentlassungsanzeige im Jahre 2020 maßgeblich. Da der

Betrieb der Insolvenzschuldnerin seit Beginn 2018 eingestellt sei, dürfe nun nicht mehr auf die jeweilige Heimatbasis als Betrieb der Massenentlassungsrichtlinie abgestellt werden. Denn nach eigenen Angaben des Beklagten sei eine Organisationsstruktur, die vormals dazu geführt habe, dass von verschiedenen Betriebssitzen auszugehen war, bei der Insolvenzschuldnerin durch die Stilllegung des Flugbetriebs seit über zwei Jahren nicht mehr vorhanden. Eine örtliche Leitung, die bei der ersten Kündigungswelle im Jahre 2017 noch existiert habe, habe nach Angaben des Beklagten aufgrund der Stilllegung zu diesem Zeitpunkt in C. ebenso wenig wie an den anderen Standorten in A.-Nord, G., G., I., O. und P. nicht mehr bestanden. Auch an diesen ehemaligen Stationen gebe es keinen Betrieb mehr. Infolge der Betriebsstilllegung existiere vielmehr nur noch ein einheitlicher Betrieb. Der Beklagte habe die Massenentlassungsanzeige auch nicht zugleich mit sofortiger Wirksamkeit bei sämtlichen für die frühere Betriebsstätte möglicherweise zuständigen Arbeitsagenturen eingereicht.

Weiter hat sie die Ansicht vertreten, dass der Beklagte auch am Standort L. zu einer Massenentlassungsanzeige verpflichtet gewesen wäre, wenn die einzelnen Stationen die maßgeblichen Betriebe i.S.d. Massenentlassungsrichtlinie gebildet hätten. Eine Massenentlassungsanzeige sei zu erstatten, wenn die Schwellwerte des § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG erreicht würden. Dies sei in Bezug auf L. auch im Jahr 2020 der Fall gewesen, da nicht nur auf die Arbeitnehmer abzustellen sei, deren Arbeitsverhältnisse noch nicht beendet seien. Vielmehr hätten auch die Arbeitnehmer der ersten Kündigungswelle insgesamt für die Berechnung des Schwellenwertes nach § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG berücksichtigt werden müssen. Da die Zahl der in L. stationierten Arbeitnehmer den Schwellenwert des § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG zum Zeitpunkt der ersten Kündigungswelle überschritten habe, habe auch für die nachfolgenden Kündigungen der in L. stationierten Arbeitnehmer eine Massenentlassungsanzeige erstattet werden müssen. Auch für die in E., Q./M. und T. stationierten Arbeitnehmer habe nach dieser Maßgabe eine Massenentlassungsanzeige erstattet werden müssen, was der Beklagte unterlassen habe.

Die Massenentlassungsanzeige vom 18.08.2020 an die Agentur für Arbeit Düsseldorf sei auch inhaltlich falsch. So sei einmal angegeben worden, dass eine Stellungnahme des Betriebsrats vorhanden sei und einmal, dass die Stellungnahme nicht vorhanden sei, der Betriebsrat aber gemäß § 17 Abs. 2 KSchG schriftlich informiert worden sei. Dies sei widersprüchlich. Zudem habe - entgegen der Angaben des Beklagten in der Massenentlassungsanzeige vom 18.08.2020 - die Station C. aufgrund der Stilllegung auch keine arbeitstechnische Leitung mehr gehabt. Auch sei die Angabe der regelmäßig Beschäftigten und der zu entlassenden Arbeitnehmer falsch angegeben, da eine Unterscheidung zwischen den einzelnen Stationen nicht hätte vorgenommen werden dürfen. Es hätte auch nicht auf die Arbeitnehmer mit den noch anhängigen Kündigungsschutzverfahren abgestellt werden dürfen, sondern auf die Belegschaftsstärke im Zeitpunkt des Stilllegungsbeschlusses. Der Beklagte habe den jeweiligen Agenturen für Arbeit auch nicht mitgeteilt, in welchem Zuständigkeitsbereich zuletzt die meisten der zu entlassenden Arbeitnehmer beschäftigt gewesen seien. Darüber hinaus sei die zweiwöchige Frist des § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG nicht eingehalten worden. Die Massenentlassungsanzeige sei bereits am 18.08.2020 bezogen auf die Agentur für

Arbeit Düsseldorf erfolgt. Nach seinem eigenen Vortrag sei das Konsultationsverfahren aber mit Schreiben vom 14.08.2020, frühestens aber mit Schreiben vom 05.08.2020 für beendet erklärt worden, so dass die Massenentlassungsanzeige vor Ablauf der Frist des § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG erstattet worden sei.

Die Klägerin hat außerdem die Auffassung vertreten, dass der Beklagte kein ordnungsgemäßes Konsultationsverfahren i.S.d. § 17 Abs. 2 KSchG durchgeführt habe. Der Beklagte habe das Konsultationsverfahren mit der PV Kabine nicht mit Schreiben vom 05.08.2020 für beendet erklären dürfen, da es aufgrund der nicht beantworteten Fragen der PV Kabine noch nicht beendet gewesen sei. Die Fragen hätten sich auf die Kriterien, nach denen die 26 sachgrundbefristeten Arbeitnehmer ausgesucht worden seien, bezogen, sowie auf die Kosten, die durch die Beauftragung des Generalbevollmächtigten verursacht worden seien. Die PV Kabine habe zudem eine fehlende soziale Auswahl und die Weiterbeschäftigungsmöglichkeit geltend gemacht.

Die Klägerin hat weiter das Konsultationsverfahren betreffend die Arbeitnehmer der Station L. gerügt.

Sie hat mit Nichtwissen bestritten, dass die für sie zuständige Personalvertretung Kabine vor Ausspruch der angegriffenen Kündigungen ordnungsgemäß i.S.d. § 74 TVPV Kabine angehört wurde. Sie hat die Auffassung vertreten, der Beklagte habe die PV Kabine zumindest darüber informieren müssen, dass sie nach Maßgabe des § 50 Abs. 3 MTV Kabine M. nur noch aus wichtigem Grund kündbar gewesen sei. Auch über die Unkündbarkeit im Zusammenhang mit § 2 Abs. 2 TV Pakt habe der Beklagte die PV Kabine informieren müssen. Der Beklagte habe die PV Kabine auch nicht darüber informiert, dass eine Massenentlassungsanzeige für die vormals in L. stationierten Arbeitnehmer nicht zu erstatten sei und damit auch die Verpflichtung, ein Konsultationsverfahren für die vormals in L. stationierten Arbeitnehmer durchzuführen, nicht notwendig sei.

Die Klägerin hat beantragt,

- 1. festzustellen, dass ihr Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten als Insolvenzverwalter über das Vermögen der Air A. PLC & Co. Luftverkehrs KG nicht durch die ordentliche Kündigung des Beklagten vom 27.08.2020, zugegangen am 28.08.2020, aufgelöst wird;**
- 2. hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. festzustellen, dass ihr Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten als Insolvenzverwalter über das Vermögen der Air A. PLC & Co. Luftverkehrs KG nicht durch die ordentliche Kündigung des Beklagten vom 28.01.2021, zugegangen am 29.01.2021, aufgelöst werden wird.**

Der Beklagte hat beantragt,

**die Klage abzuweisen.**

Er hat vorgetragen, er habe sich dazu entschlossen, den Betrieb der Schuldnerin nicht wiederzueröffnen und am ursprünglich getroffenen Stilllegungsbeschluss festzuhalten. Er sehe keine Möglichkeit der Wiedereröffnung des Geschäftsbetriebs der Schuldnerin in tatsächlicher Hinsicht, u.a. weil dieser Ende 2017 zum Erliegen gekommen sei. Es liege auch kein Verstoß gegen § 2 Abs. 2 TV Pakt und auch nicht gegen § 50 Abs. 3 MTV Kabine M. vor.

Er hat die Auffassung vertreten, die Massenentlassungsanzeige vom 18.08.2020 sei ordnungsgemäß erstattet worden. Insbesondere sei diese bei der für die Klägerin zuständigen Agentur für Arbeit Düsseldorf zu erstatten gewesen. Nach Maßgabe der Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts vom 14.05.2020 (Az. 6 AZR 235/19) bezogen auf die Kündigung vom 27.01.2018 und die hierzu erstattete Massenentlassungsanzeige, bildeten die einzelnen Stationen der Schuldnerin Betriebe i.S.d. Richtlinie 98/59/EG, so dass hier der für die Erstattung einer Massenentlassungsanzeige maßgebliche Betriebssitz liege. Die Auffassung der Klägerin, wonach nunmehr ein einheitlicher Betrieb bestehe, widerspreche dieser Rechtsprechung. Vielmehr sei im Falle einer Betriebsstilllegung regelmäßig nur ein Rückblick auf die bisherige Belegschaftsstärke und damit verbunden auch auf die bisherige Betriebsstruktur zulässig. Würde der Argumentation der Klägerin gefolgt, müsse davon ausgegangen werden, dass überhaupt kein Betrieb mehr vorhanden sei und daher gar kein Erfordernis einer erneuten Massenentlassungsanzeige oder eines erneuten Konsultationsverfahrens bestanden hätte. Mangels Erreichen der Schwellenwerte seien für die den Stationen L./C., E., Q./M. und T. zugeordneten Arbeitnehmer keine Massenentlassungsanzeigen erforderlich gewesen. Auch inhaltlich sei die Massenentlassungsanzeige ordnungsgemäß erfolgt. Insbesondere sei nicht widersprüchlich angegeben worden, dass eine Stellungnahme des Betriebsrats vorhanden sei bzw. nicht vorhanden sei. Er hat insoweit vorgetragen, dass drei Arbeitnehmervertretungen zu beteiligen waren, deren unterschiedliche Reaktionen im Formblatt angegeben und diese im Anschreiben erklärt und dargelegt worden seien.

Der Beklagte hat weiter die Ansicht vertreten, auch das Konsultationsverfahren ordnungsgemäß durchgeführt zu haben. Er habe sich mit den Fragen und Argumenten der PV Kabine eingehend auseinander gesetzt. Da diese aber unverändert und fortwährend die Beantwortung von bereits beantworteten Fragen für weitere Verhandlungen verlangte, habe er davon ausgehen dürfen, dass keine weiteren Ansätze für Verhandlungen bestanden hätten. Unrichtig sei, dass er kein Konsultationsverfahren für die Arbeitnehmer in L. durchgeführt habe. Obwohl bezogen auf die Station L. die Schwellenwerte des § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG nicht erreicht worden seien, habe er diese in das Konsultationsverfahren mit den jeweiligen Arbeitnehmervertretungen miteinbezogen.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat die Klage abgewiesen. Gegen das der Klägerin am 11.03.2021 zugestellte Urteil hat sie am 01.04.2021 Berufung eingelegt und diese am 30.04.2021 begründet.

Die Klägerin vertieft ihren erstinstanzlichen Vortrag und rügt insbesondere die Fehlerhaftigkeit der Massenentlassungsanzeige und des diesbezüglichen Verfahrens. Die Massenentlassungsanzeige sei gegenüber der örtlich unzuständigen Agentur für Arbeit erfolgt, da nicht auf den - nicht mehr existenten - Betrieb i.S.d. MERL in C. abzustellen gewesen sei, sondern auf den Betriebssitz. Entsprechend sei auch bei der Berechnung des Schwellenwertes auf die Summe aller bundesweit entlassenen Arbeitnehmer abzustellen.

Für die Bestimmung der örtlichen Zuständigkeit für die Erstattung der Massenentlassungsanzeige käme es darauf an, welchem Betrieb die zu entlassenden Arbeitnehmer gegenwärtig - und eben nicht zu einem beliebigen Zeitpunkt in der Vergangenheit - angehörten. Auch das Bundesarbeitsgericht habe bisher für die Bestimmung des Betriebsbegriffs nicht auf den Zeitpunkt der normalen Betriebstätigkeit abgestellt. Dies sei allenfalls für die Ermittlung des Schwellenwertes nach § 17 KSchG, für den aber die „in der Regel“ also im Normalzustand Beschäftigten maßgeblich seien, erfolgt. Es gäbe daneben aber einen eigenständigen unionsrechtskonformen Betriebsbegriff nach Maßgabe der MERL, der dem Massenentlassungsanzeigerecht zugrunde zu legen sei. Insoweit sei auch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14.05.2020 (6 AZR 320/19), wonach sich bei einer in Etappen vollzogenen Betriebsstilllegung kein Restbetrieb bilde, nicht einschlägig, da dort der Betriebsbegriff der Betriebsübergangsrichtlinie zugrunde gelegt werde. Zwar sei es richtig, wenn das Bundesarbeitsgericht im Rahmen der Kündigungen von 27.01.2018 die Station A. als Betrieb eingestuft habe. Für die jetzige Kündigung sei dies aber anders zu bewerten. Schon bei der Massenentlassungsanzeige vom 12.01.2018 zur Kündigung vom 27.01.2018 sei die Betriebsstruktur nicht mehr vorhanden gewesen. Im Gegensatz zu damals handele es sich nunmehr aber zum einen um eine vorsorgliche erklärte (Zweit) Kündigung nach bereits erfolgter Stilllegung und zum zweiten nicht um den letzten Schritt zur Umsetzung einer Einstellung des Betriebs in zwei Schritten. Aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts lasse sich ableiten, dass bei Entlassung unterschiedlicher Arbeitnehmergruppen auf Grundlage einer einheitlich getroffenen unternehmerischen Entscheidung in zwei Schritten auf den Zeitpunkt der unternehmerischen Entscheidung bzw. der darauf folgenden erstmaligen Massenentlassungsanzeige abzustellen sei. In den Verfahren zur Kündigung vom 27.01.2018 habe daher auf die betriebliche Struktur zum Zeitpunkt der unternehmerischen Entscheidung vom Oktober 2017 bzw. zum Zeitpunkt der Massenentlassungsanzeige vom 24.11.2017 betreffend die Kündigungen des Cockpitpersonals abgestellt werden dürfen, obwohl im Zeitpunkt der Massenentlassungsanzeige vom 12.01.2018 der Betrieb bereits stillgelegt gewesen sei. Im Übrigen verbleibe es bei dem Grundsatz, dass es auf den Zeitpunkt der Massenentlassungsanzeige ankomme, so dass es mit der Entscheidung des 2. Senats vom 22.09.2016 (2 AZR 276/16) auf innerbetriebliche Organisations-

strukturen dann nicht mehr ankomme, wenn bei Erstattung der Anzeige die betriebliche Einheit durch Stilllegung bereits untergegangen sei und eine vorsorgliche erneute Kündigung ausgesprochen wurde.

Doch selbst wenn man auf den Zeitpunkt der unternehmerischen Entscheidung abstellen wollte, so bliebe die Agentur für Arbeit Düsseldorf unzuständig. Denn der Beklagte habe in einem nicht näher definierten Zeitpunkt im Jahre 2020 eine neue unternehmerische Entscheidung getroffen, dergestalt, den Betrieb nicht wieder aufzunehmen, was sich aus dem Vorbringen des Beklagten selbst ergebe, der an verschiedenen Stellen davon spreche, dass er sich „entschlossen“ habe, den Betrieb nicht wiederzueröffnen, was die Klägerin näher ausführt. Dass eine erneute Entscheidung vorliege, manifestiere sich auch in der Durchführung eines neuen Konsultationsverfahrens, einer neuen Massenentlassungsanzeige, der erneuten Durchführung der Anhörung der Personalvertretung und des Abschlusses eines weiteren Insolvenzsozialplans mit der Personalvertretung Cockpit. Zudem sei der ursprüngliche Stilllegungsentschluss vom 12.10.2017 von der Schuldnerin und die jetzige Entscheidung durch den Beklagten - mithin von unterschiedlichen Entscheidungsträgern - getroffen worden. Insoweit sei auch unbeachtlich, dass der Beklagte ggfls. nicht verpflichtet sei, eine neue unternehmerische Entscheidung zu treffen, denn der Beklagte habe eine neue Entscheidung getroffen. Letztlich sei dafür nicht erforderlich, den Betrieb zunächst wiederzueröffnen, denn schon in der Entscheidung, es bei der ursprünglichen Stilllegung zu belassen, liege immer auch die Entscheidung, den Betrieb nicht wiederzueröffnen. Zum Zeitpunkt der Entscheidung sei die betriebliche Struktur nicht mehr intakt gewesen.

Auch teleologische Argumente rechtfertigten entgegen den Ausführungen des Arbeitsgerichts keine andere Bewertung, denn der Beklagte entfalte in A. keinerlei Geschäftstätigkeit mehr. Dass die Arbeitnehmer der Beklagten 2 ½ Jahre nach der Betriebsstilllegung an ihrem früheren Betriebsitz oder in dessen räumlicher Nähe wohnen, sei reine Spekulation, zumal die Klägerin wie andere Arbeitnehmer sozialrechtlich verpflichtet gewesen sei, sich neue Arbeit zu suchen. Es gäbe auch keinen praktischen Erfahrungssatz, der die Annahme erlaube, die Agentur für Arbeit am früheren Betriebsitz sei besser in der Lage, die Auswirkungen aufzufangen. Die Arbeitnehmer könnten sich ebenso gut um eine neue Stelle mit einer neuen Heimatbasis bemühen, was zu Schwierigkeiten beim Auffangen der sozioökonomischen Auswirkungen führen möge. Dies gelte aber für die Agenturen A. bzw. C. gleichermaßen. Zudem sei es nicht unüblich, dass die Arbeitnehmer ihren (Haupt)Wohnsitz nicht in räumlicher Nähe zum Betriebsitz führten. Die Massenentlassungsanzeige solle daher am Betriebsitz des Arbeitgebers, nicht am Wohnsitz der Arbeitnehmer erstattet werden. Dass die Agentur für Arbeit dabei nicht in gleichem Maße Zugriff auf sämtliche Arbeitnehmer eines Betriebes habe, möge ein Nachteil sein, der als notwendiges Übel aber in Kauf zu nehmen sei. Jedenfalls dürfe die Frage, ob die Arbeitnehmer in räumlicher Nähe zum Betriebsitz wohnen, kein Kriterium für die Bestimmung der örtlichen Zuständigkeit sein. Zunächst müsse der Betriebsitz richtig bestimmt werden, andernfalls unterläge man einem Zirkelschluss.

Soweit das Arbeitsgericht in seinem Urteil den Eindruck erwecke, dass es sich bei dem in der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts v. 22.09.2016 (2 AZR 276/16) geschilderten Verfahren um eine sog. Sammelanzeige handle, treffe dies nicht zu. Richtig sei,

dass diese Verfahrensweisen - nämlich Sammelanzeige oder Verfahren entsprechend der Entscheidung des 2. Senats vom 22.09.2016 - nicht die einzige Möglichkeit seien, eine wirksame Massenentlassungsanzeige abzugeben. Allerdings habe der Beklagte keine der angesprochenen Verfahrensweisen gewählt, was die Klägerin näher ausführt.

Die Massenentlassungsanzeige weise zudem inhaltliche Fehler auf. Sie gebe an, dass sich die Anzeige auf den Betrieb der Station C. beziehe. Dieser Betrieb habe aber zum Zeitpunkt der Anzeige nicht mehr bestanden. Zudem sei der Stand der Beratungen mit der Personalvertretung nicht zutreffend dargelegt worden. Jedenfalls entbehre die Entscheidung des Arbeitsgerichts hierzu jeglicher Begründung. Auch hinsichtlich der Angaben der Beschäftigten und der zu entlassenden Arbeitnehmer sei die Anzeige falsch, da sie sich auf die Station C. und die noch nicht rechtskräftig beendeten Arbeitsverhältnisse beschränke. Zudem seien die Angaben unter Ziff. 41 des Formulars für die Erstattung der Massenentlassungsanzeige widersprüchlich, da zunächst angegeben werde, die Stellungnahme des Betriebsrats sei beigefügt, dann im Nachgang aber die Folgefragen „wenn ja“ bzw. „wenn nein“ durchgestrichen würden. Richtigerweise hätte der Beklagte bei der ersten Frage sowohl „ja“ als auch „nein“ ankreuzen müssen, desgleichen bei der Folgefrage. Dass sich die Widersprüchlichkeit der Angaben durch die Erläuterungen im Beiblatt auflöse, genüge nicht, da die Angaben in der Massenentlassungsanzeige selbst zutreffend sein müssten.

Zudem verstieße die Kündigung gegen den TV-Pakt. Dieser greife auch für den Fall der Betriebsstilllegung. Das Bundesarbeitsgericht habe sich in seiner Entscheidung vom 21.01.2020 (1 AZR 149/19) ausschließlich mit der Frage des Nachteilsausgleichs auseinandergesetzt.

Soweit mit dem Arbeitsgericht davon auszugehen sei, dass eine unternehmerische Entscheidung des Beklagten der Kündigung nicht vorausgegangen sei, so wäre die Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG unwirksam.

Schließlich sei die Anhörung der Personalvertretung fehlerhaft erfolgt. Denn sie wurde nicht auf die tarifliche Unkündbarkeit der Klägerin nach § 50 Abs. 3 Nr. 4 MTV Kabine M. hingewiesen, die dem Beklagten bekannt war. Ob sich diese auf die Wirksamkeit der Kündigung auswirke, sei irrelevant. Es komme für die Anhörung nur darauf an, der Personalvertretung in Kenntnis der tariflichen Unkündbarkeit eine eigene Rechtsprüfung der Wirksamkeit der Kündigung zu ermöglichen. Es komme darauf an, dass sich ein Umstand zugunsten des Arbeitnehmers auswirken könne. Darüber hinaus sei die Anhörung fehlerhaft, da sie angebe, dass für die Arbeitnehmer des Standorts L. eine Massenentlassungsanzeige nicht erforderlich sei. Da es nur eine Anhörung gebe und diese nicht zugleich für manche Arbeitnehmer wirksam und für andere unwirksam sein könne, sei die Anhörung insgesamt unwirksam.

Schließlich sei auch das Konsultationsverfahren fehlerhaft, da nicht sämtliche zweckdienlichen Auskünfte nach § 17 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 KSchG erteilt worden seien. So sei nicht der Zeitraum angegeben worden, in dem die Entlassungen durchgeführt werden sollen. Der Beklagte habe lediglich angegeben, die Kündigungen ab Ende Mai 2020 vornehmen zu wollen. Dies sei nicht ausreichend, weil bereits begrifflich der Zeitraum auch bzgl. seines Endes abgegrenzt sein müsse. Dies sei auch für die Berechnung

des Schwellenwertes erforderlich, da dieser sich nach den Entlassungen innerhalb eines 30-Tage-Zeitraums richte. Nur wenn überhaupt erkennbar sei, ob die Konsultationspflicht ausgelöst werde, sei die Auskunft ausreichend. Nur dann könne die Personalvertretung feststellen, ob die Konsultationspflicht ausgelöst sei, nur dann werde sie in die Lage versetzt, dem Sinn und Zweck entsprechend konstruktive Vorschläge zur Vermeidung oder Einschränkung der Massenentlassung zu unterbreiten. Die Auskunft des Beklagten lasse bereits nicht erkennen, ob sukzessive einzelne Arbeitnehmer oder alle auf einmal gekündigt werden sollten. Daran ändere sich auch nichts, weil der Beklagte angegeben habe, die Kündigungen sollten bei bestehendem Sonderkündigungsschutz nach Zustimmung / Zulässigkeitserklärung des zuständigen Fachamtes erfolgen. Auch hier werde kein Ende des Zeitraums benannt. Hinzu komme, dass die Angaben im Schreiben vom 17.04.2020 noch unvollständig gewesen seien. Bei Korrektur der Angaben mit Schreiben vom 20.05.2020 habe der Zeitraum nicht mehr zutreffen können, weil nach Ablauf der Frist des § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG die Kündigung frühestens zum 04.06.2020 hätten ausgesprochen werden können. Auch die Kündigung vom 28.01.2021 sei unwirksam.

Die Klägerin beantragt,

**auf ihre Berufung das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 12.02.2021 - 1 Ca 5432/20 wie folgt abzuändern und**

- 1. festzustellen, dass das zwischen ihr und dem Beklagten bzw. der Air A. PLC & Co. Luftverkehrs KG bestehende Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung des Beklagten vom 27. August 2020 nicht aufgelöst worden ist;**
- 2. hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. festzustellen, dass das zwischen ihr und dem Beklagten bzw. der Air A. PLC & Co. Luftverkehrs KG bestehende Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung des Beklagten vom 28. Januar 2021 nicht aufgelöst worden ist.**

Der Beklagte beantragt,

**die Berufung zurückzuweisen.**

Der Beklagte nimmt auf seinen erstinstanzlichen Vortrag Bezug. Die Kündigung sei sozial gerechtfertigt. Der Betrieb sei auf Grundlage der unternehmerischen Entscheidung stillgelegt. Der Beklagte sah und sehe aktuell keine Möglichkeit der Fortführung, so dass die erneute Kündigung alternativlos gewesen sei. Auch ein Betriebsteilübergang im Jahr 2017 liege nicht vor, wäre im Rahmen der streitgegenständlichen Kündigung auch ohne Relevanz, was er näher ausführt. Ein Verstoß gegen den TV-Pakt liege nicht vor, da dieser nicht anwendbar sei. § 50 MTV Kabine M. würde zudem durch § 113 InsO verdrängt. Das Konsultationsverfahren sei ordnungsgemäß erfolgt. Es sei

rechtzeitig eingeleitet worden, er habe ergebnisoffen verhandelt und die Fragen beantwortet. Die Angaben seien vollständig gewesen, da die Schuldnerin die Stilllegung geplant habe. Das Konsultationsverfahren sei auch abgeschlossen, nachdem er durch die übermittelten Schriftstücke, die geführte Korrespondenz und die Telefonkonferenz vom 02.07.2020 sich mit den Argumenten der PV Kabine auseinandergesetzt und die Fragen beantwortet habe. Da die PV Kabine fortwährend die Beantwortung von bereits beantworteten Fragen für weitere Verhandlungen verlangte, habe er davon ausgehen dürfen, dass keine weiteren Ansätze für zielführende Verhandlungen bestanden.

Die Massenentlassungsanzeige sei nicht zu beanstanden. Die Agentur für Arbeit Düsseldorf sei örtlich zuständig, was er näher ausführt. Er habe auch den Stand der Beratungen richtig wiedergegeben. Die streitgegenständliche Kündigung sei allein wegen der Unwirksamkeit der ersten Kündigung ausgesprochen worden. Wegen der Zerschlagung habe sich kein (geänderter Rest-) Betrieb herausbilden können. Zulässig sei daher ein Rückblick auf die bisherige Belegschaftsstärke und entsprechend die bisherige Betriebsstruktur. Der klägerische Verweis auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 22.09.2016 (2 AZR 276/16) verfange nicht, weil dort nur eine zusätzliche Möglichkeit aufgezeigt worden sei. Anderes würde auch der Zielsetzung der MERL widersprechen, die allein auf die soziökonomischen Auswirkungen abstelle. Die Klägerin könne einen sich nach Stilllegung herausgebildeten Betrieb i.S.d. MERL nicht darlegen. Insbesondere gebe es keine Einheit mehr, der die zu entlassenden Arbeitnehmer zur Erfüllung ihrer Aufgaben angehören. Sie seien daher keinem Gesamtbetrieb zuzuordnen. Es sei unerheblich, ob auf eine neue unternehmerische Entscheidung den Betrieb nicht wiederzueröffnen oder aber auf die ursprüngliche Stilllegungsentscheidung abzustellen sei, weil sich keine neuen Betriebsstrukturen herausbilden könnten. Letztlich seien die Kündigungen aber wegen der Betriebsstilllegung und der diesbezüglichen Entscheidung vom 17.10.2017 erfolgt. Es habe keinerlei neue unternehmerische Planung gegeben. Die Kündigungen seien ihm durch die Entscheidungen des BAG aufoktroiert worden und beruhten nicht auf einer eigenständigen Planung. Es gäbe auch keinen neu herausgebildeten Restbetrieb, vielmehr gäbe es gar keine Betriebe mehr. Aus Gründen der Rechtssicherheit müsse daher auf den Betrieb zum Zeitpunkt der ursprünglichen Kündigung abgestellt werden.

Die Anhörung der Personalvertretung sei ordnungsgemäß erfolgt. Den Zeitraum der beabsichtigten Entlassungen habe er im Konsultationsverfahren angegeben, indem er mitgeteilt habe, dass die Entlassungen nach Durchführung und Abschluss des Konsultationsverfahrens und unter Beachtung der sonstigen Formalien (Personalratsanhörung, bei Sonderkündigungsschutz nach Zustimmung / Zulässigkeitsklärung der Fachämter) erfolgen sollte. Nähergehende Angaben habe er nicht machen können. Der Personalvertretung sei bekannt gewesen, dass die Kündigungen nur wegen der Unwirksamkeit der vorherigen Kündigungen auszusprechen waren und unmittelbar nach Vorliegen der Voraussetzungen ausgesprochen werden sollten. Den Eintritt dieses Zeitpunkts habe er für Ende Mai 2020 erwartet. Eine Unsicherheit auf Personalvertretungsseite habe dadurch nicht entstehen können. Hinsichtlich der unternehmerischen Entscheidung beruhe die Kündigung weiter auf der Entscheidung der Schuldnerin, den Betrieb zu schließen.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften in beiden Instanzen Bezug genommen.

### **ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:**

**A.** Die zulässige Berufung der Klägerin ist unbegründet, weil der rechtzeitig erhobene Kündigungsschutzantrag betreffend die im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes erklärte Kündigung des Beklagten vom 27.08.2020 unbegründet ist. Diese Kündigung ist rechtswirksam und hat das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit dem Beklagten zum Ablauf des 30.11.2020 aufgelöst. Soweit in dem Kündigungsschutzantrag von dem Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten *bzw.* der Air A. PLC & Co. Luftverkehrs KG, d.h. der Schuldnerin gesprochen wird, ist klar, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, nämlich dasjenige, welches mit der Schuldnerin begründet wurde und für das der Beklagte nach der Insolvenzeröffnung die Verwaltungs- und Verfügungsbefugnis hat. Die Kündigung vom 27.08.2020 ist rechtswirksam, weil sie sozial gerechtfertigt i.S.v. § 1 Abs. 1, 2 KSchG ist. Weder § 50 Abs. 3 MTV Kabine M. noch § 2 Abs. 2 TV Pakt stehen der Rechtswirksamkeit der Kündigung entgegen. Die Massentlassungsanzeige gemäß § 17 Abs. 1, 3 KSchG ist ordnungsgemäß. Der Beklagte hat das Konsultationsverfahren gemäß § 17 Abs. 2 KSchG ordnungsgemäß durchgeführt und die Anhörung der PV Kabine gemäß § 74 Abs. 1 TV-PV i.V.m. § 102 Abs. 1 BetrVG ist ebenfalls ordnungsgemäß. Der Hilfsantrag betreffend die Kündigung vom 28.01.2021 ist der Kammer aufgrund des Unterliegens der Klägerin mit dem Hauptantrag nicht zur Entscheidung angefallen.

**I.** Die Kündigung vom 27.08.2020 ist sozial gerechtfertigt i.S.v. § 1 Abs. 1, 2 KSchG, weil dringende betriebliche Gründe gegeben sind, die einer Weiterbeschäftigung der Klägerin entgegenstehen. Dies ergibt sich daraus, dass für die Klägerin aufgrund der endgültigen Stilllegung des Betriebs der Schuldnerin keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr besteht. Der Betrieb der Schuldnerin wurde unstreitig zum 31.12.2017 stillgelegt. Arbeitsvolumen für das fliegende Personal ist nicht mehr gegeben. An dieser Stelle kommt es auch nicht darauf an, ob der Beklagte sich die sog. Masterentscheidung aus dem Jahre 2017 zu eigen gemacht hat und sie weiter umsetzt oder aber eine neue Entscheidung getroffen hat, den Flugbetrieb nicht wieder zu eröffnen. Objektiv besteht in beiden Fällen kein Beschäftigungsbedarf mehr für die Klägerin. Dies ist - wie in der mündlichen Verhandlung vor der erkennenden Kammer nochmals erörtert und von der Klägerin bestätigt - unstreitig. Ohnehin besteht inhaltlich kein Unterschied. Die unternehmerische Entscheidung des Beklagten bzgl. der streitgegenständlichen Kündigung erschöpft sich inhaltlich in der Wiederholung der Stilllegungsentscheidung der Insolvenzschuldnerin aus Oktober 2017. Ebenso wenig bestehen anderweitige Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten noch ist die Kündigung gemäß § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG rechtsunwirksam. Bereits das Arbeitsgericht hat zutreffend angenommen, die Klägerin sei der ihr obliegenden Darlegungslast nicht ausreichend

nachgekommen. Auf deren pauschale Rüge hat der Beklagte vorgetragen, dass sämtlichen Arbeitnehmern gekündigt worden sei. Dies galt auch für die 26 sachgrundbefristeten Arbeitnehmer, die zur Abwicklung der Schuldnerin beschäftigt würden. Flugbegleiter wurden gar nicht mehr tätig. Mit diesem Vortrag hat der Beklagte seiner Darlegungslast zunächst genügt. Es verblieben keine Arbeitsplätze, die nach sozialen Gesichtspunkten hätten vergeben werden können. Selbst unterstellt, es wäre darauf abzustellen, dass die Beklagte (später) 26 Beschäftigte in befristete Anstellungen übernommen hat, so ändert sich an der Bewertung nichts, weil die Sozialauswahl sich auf den Kreis der vergleichbaren Arbeitnehmer bezieht. Es wurden keine Flugbegleiterinnen mehr beschäftigt. An diesem Ergebnis ändert das Berufungsvorbringen der Klägerin nichts.

**II.** Die Kündigung ist nicht deshalb rechtsunwirksam, weil die Klägerin gemäß § 50 Abs. 3 MTV Kabine M. nur noch außerordentlich kündbar war. Nach § 113 Satz 1 InsO kann ein Dienstverhältnis, bei dem der Insolvenzschuldner der Dienstberechtigte ist, vom Insolvenzverwalter und vom anderen Teil ohne Rücksicht auf eine vereinbarte Vertragsdauer oder einen vereinbarten Ausschluss des Rechts zur ordentlichen Kündigung gekündigt werden. Das Kündigungsrecht kann nicht durch einzelvertragliche, tarifvertragliche oder sonstige kollektivrechtliche Vereinbarung ausgeschlossen werden (BAG 16.05.2019 - 6 AZR 329/18, juris Rn. 22 f.; BAG 17.11.2005 - 6 AZR 107/05, juris Rn. 17). Tarifvertraglich unkündbare Arbeitsverhältnisse sind daher im Insolvenzverfahren ordentlich kündbar (BAG 16.05.2019 a.a.O.; BAG 20.09.2006 - 6 AZR 249/05, juris Rn. 18 f.).

**III.** Die Kündigung ist nicht wegen eines Verstoßes gegen § 2 Abs. 2 TV Pakt unwirksam. Der TV Pakt erfasst bereits den Fall der vollständigen Einstellung des Geschäftsbetriebs nicht. Darauf hat das Arbeitsgericht bereits in zutreffender Weise unter Bezugnahme auf die Entscheidung des BAG vom 21.01.2020 (- 1 AZR 149/19, juris Rn. 24 ff.) hingewiesen. Die erkennende Kammer schließt sich dem Auslegungsergebnis des Bundesarbeitsgerichts an, von dem auch unter Berücksichtigung des Berufungsvorbringens der Klägerin abzuweichen kein Anlass besteht. Soweit die Klägerin einwendet, die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts betreffe den Anspruch auf Nachteilsausgleich, trifft dies zu. An der Auslegung des Anwendungsbereichs des TV Pakt ändert dies nichts. Vielmehr ergibt die Auslegung des TV-Pakt, dass dieser die Betriebsstilllegung nicht erfasst. Daraus ergeben sich unterschiedliche Rechtsfolgen. Dies ist zum einen das Nichtbestehen eines Nachteilsausgleichsanspruchs und hier, dass die Kündigung vom 27.08.2020 nicht in den Anwendungsbereich des TV Pakt fällt. Sie kann deshalb nicht wegen eines - etwaigen - Verstoßes gegen dessen Vorschriften rechtsunwirksam sein.

**IV.** Der Beklagte hat die Massenentlassungsanzeige gemäß § 17 Abs. 1 bzw. 3 KSchG mit Schreiben vom 18.08.2020 bei der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit Düsseldorf inhaltlich und formal ordnungsgemäß eingereicht.

**1.** Der Beklagte war aufgrund des Erreichens der Schwellenwerte des § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG an der ehemaligen Station C. unstreitig verpflichtet, für diese Station eine Massenentlassungsanzeige bei der zuständigen Agentur für Arbeit abzugeben. Mit der am 21.08.2020 bei der Agentur für Arbeit Düsseldorf eingegangenen Massenentlassungsanzeige vom 18.08.2020 hat der Beklagte seine Anzeigepflicht nach § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG vor Ausspruch der Kündigung der Klägerin erfüllt.

**2.** Die Agentur für Arbeit in Düsseldorf war entgegen der Ansicht der Klägerin örtlich zuständig.

**a)** Nach Art. 3 Abs. 1 Richtlinie 98/59/EG (*Massenentlassungsrichtlinie, im Folgenden MERL*) hat der Arbeitgeber der „zuständigen“ Behörde alle beabsichtigten Massenentlassungen schriftlich anzuzeigen. Bei unionsrechtskonformer Auslegung des § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG ist die für den Betriebssitz örtlich zuständige Agentur für Arbeit (BAG 14.05.2020 - 6 AZR 235/19, juris Rn. 123; BAG 13.02.2020 - 6 AZR 146/19, juris Rn. 76 ff.). Vor diesem Hintergrund kann offen bleiben, ob man die zuständige Agentur für Arbeit anhand einer richtlinienkonformen Auslegung des § 3 Abs. 1 Nr. 2 VwVfG oder des § 327 Abs. 4 SGB III bestimmt (offen gelassen auch von BAG 13.02.2020 - 6 AZR 146/19, juris Rn. 79).

**b)** Ein Betrieb i.S.d. MERL bezeichnet nach Maßgabe der Umstände die Einheit, der die von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer zur Erfüllung ihrer Aufgabe angehören. Es muss sich um eine unterscheidbare Einheit von einer gewissen Dauerhaftigkeit und Stabilität handeln, die zur Erledigung einer oder mehrerer bestimmter Aufgaben bestimmt ist und über eine Gesamtheit von Arbeitnehmern sowie über technische Mittel und eine organisatorische Struktur zur Erfüllung dieser Aufgaben verfügt. Nicht erforderlich ist, dass die Einheit rechtliche, wirtschaftliche, finanzielle, verwaltungsmäßige oder technologische Autonomie aufweist. Der Betrieb i.S.d. MERL muss auch keine Leitung haben, die selbstständig Massenentlassungen vornehmen kann. Vielmehr reicht es aus, wenn eine Leitung besteht, die die ordnungsgemäße Durchführung der Arbeit und die Kontrolle des Gesamtbetriebs der Einrichtungen der Einheit sowie die Lösung technischer Probleme im Sinne einer Aufgabenkoordination sicherstellt. An die erforderliche Leitungsstruktur sind damit keine hohen organisatorischen Anforderungen zu stellen. Der unionsrechtliche Begriff der „Leitungsmacht“ ist insoweit deutlich offener und weiter als nach dem nationalen betriebsverfassungsrechtlichen Verständnis (BAG 14.05.2020 - 6 AZR 235/19, juris Rn. 116; BAG 13.02.2020 - 6 AZR 146/19, juris Rn. 33, 49 mwN.).

**c)** Für die Kündigung des Beklagten vom 27.01.2018 betreffend das Kabinenpersonal hat das Bundesarbeitsgericht unter Bezugnahme auf die parallel gelagerte Entscheidung für das Cockpitpersonal der Schuldnerin (BAG 13.02.2020 - 6 AZR 146/19, juris Rn. 35 ff.) die Station C. für die dort beschäftigten Arbeitnehmer als maßgeblichen Betrieb i.S.d. MERL identifiziert (BAG 14.05.2020 - 6 AZR 235/19, juris Rn. 123). So verfüge die Station in C. über eine „Gesamtheit von Arbeitnehmern“ i.S.d. Begriffsbe-

stimmung des Gerichtshofs, bestehend aus dem fliegenden Personal und dem Bodenpersonal und einer Leitung, die die ordnungsgemäße Durchführung der Arbeit und die Kontrolle des Gesamtbetriebs der Einrichtungen der Einheit sowie die Lösung technischer Probleme im Sinne einer Aufgabenkoordinierung sicherstelle. Für die Besatzungsmitglieder verwies das Bundesarbeitsgericht auf die Area Manager Cockpit und den Regional Manager Kabine, für das Bodenpersonal auf die mit den Kompetenzen der unter Ziff. 1.1.4.3 im gerichtskundigen OM/A für C. ausgewiesene Person (ausführlich BAG 13.02.2020 - 6 AZR 146/19, juris Rn. 48 ff.). Darüber hinaus sei die Position des Area Managers Kabine eingerichtet, mit der - ausweislich Ziff. 1.3.8.1.1 OM/A - dem Area Manager Cockpit vergleichbare Aufgaben verbunden seien. So habe der Area Manager Kabine alle Aspekte der Leistung des Kabinenpersonals zu verwalten, um sicherzustellen, dass ein gleichbleibend hohes Niveau an Sicherheit und Gastfreundlichkeit aufrechterhalten wurde. Er wurde als Vorgesetzter aller Mitglieder des Kabinenpersonals bezeichnet, der Disziplinarverantwortung trage. Er hatte u.a. die Aufgabe, Probleme zu ermitteln und zu beheben, um einheitliche Prozesse sicherzustellen. Auch hatte er Konflikte innerhalb des Kabinenpersonals bzw. zwischen Kabinen- und Cockpitpersonal in enger Abstimmung mit der Abteilung Flight Operations und dem Regional Manager zu deeskalieren. Dass die Leitungsfunktionen getrennt für Kabinen- und Cockpitpersonal wahrgenommen werde, sei ebenso unschädlich wie der Umstand, dass die Regional- bzw. Area Manager auch für die Station Q. verantwortlich seien. Ebenso wenig müsse zur Erfüllung des Betriebsbegriffs die Einheit C. ihren Teilzweck eigenständig bzw. autark erfüllen können (ausführlich BAG 13.02.2020 - 6 AZR 146/19, juris Rn. 48 ff.). Weiter stellte das Bundesarbeitsgericht fest, diese innerbetrieblichen Organisationsstrukturen seien für die Feststellung des maßgeblichen Betriebssitzes nicht deswegen irrelevant, weil die Station C. bei Erstattung der Massenentlassungsanzeige bereits durch Stilllegung untergegangen sei (BAG 14.05.2020 - 6 AZR 235/19, juris Rn. 125).

**d)** An der örtlichen Zuständigkeit der Agentur für Arbeit hat sich entgegen der Ansicht der Klägerin für die hier in Rede stehende Massenentlassung nichts geändert.

**aa)** Nach Auffassung der Klägerin lasse sich aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ableiten, dass es bei Entlassung mehrerer Arbeitnehmergruppen zu unterschiedlichen Zeitpunkten auf Grundlage einer einheitlichen unternehmerischen Entscheidung auf den Zeitpunkt der unternehmerischen Entscheidung bzw. der erstmaligen Massenentlassungsanzeige und die dann bestehende betrieblichen Strukturen ankomme. Dies sei der Fall, der der Massenentlassungsanzeige vom 12.01.2018 betreffend das Kabinenpersonal zugrunde gelegen habe, so dass damals in C. eine Anzeige erforderlich gewesen sei. Im Übrigen - d.h. wenn der Betrieb durch Stilllegung untergegangen sei und vorsorglich eine neue Kündigung ausgesprochen werde - verbliebe es bei dem Grundsatz, dass es auf den Zeitpunkt der Massenentlassungsanzeige ankomme. Die vormaligen betrieblichen Strukturen seien dann nicht relevant. Letzteres ergebe sich aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 22.09.2016 - 2 AZR 276/16, juris. Der hier zu beurteilende Fall sei der letztgenannten Kategorie zuzuordnen. Doch selbst - so die Klägerin - wenn es auf den Zeitpunkt der

unternehmerischen Entscheidung ankomme, sei nicht die ursprüngliche Betriebsstruktur zum Zeitpunkt der Entscheidung vom Oktober 2017 zugrunde zu legen, weil der Beklagte eine neue unternehmerische Entscheidung getroffen habe. Insoweit habe die Anzeige nunmehr am Betriebssitz in A. zu erfolgen.

**bb)** Dem folgt die erkennende Kammer nicht.

**(1)** Aus Sicht der Kammer eröffnet das BAG in der vorgenannten Entscheidung vom 22.09.2016 (- 2 AZR 276/16, juris Rn. 70) dem Arbeitgeber für den Fall, dass eine betriebliche Einheit bei Erstattung der Massenentlassungsanzeige bereits untergegangen ist, allenfalls eine weitere optionale Vorgehensweise. Der Arbeitgeber „kann“ - unabhängig von der Struktur einer betrieblichen Einheit - die Massenentlassungsanzeige überall dort einreichen, wo früher ggfls. eine Betriebsstätte gelegen war. Es sei dann an der Agentur für Arbeit selbst zu entscheiden, wer sich für örtlich zuständig hält. Es handelt sich um eine zusätzliche mögliche Lösung, nicht aber um einen zwingenden Grundsatz, dass immer in dieser Weise zu verfahren ist. Ob daran im Hinblick auf die unionsrechtskonforme Anknüpfung der örtlichen Zuständigkeit für die Massenentlassungsanzeige an die für den Betriebssitz örtlich zuständige Agentur für Arbeit überhaupt neben der „originären“ Zuständigkeit der Agentur für Arbeit für den Betriebssitz und der sog. nach den Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit zulässigen sog. Sammelanzeige (dazu z.B. BAG 14.05.2020 - 6 AZR 235/19, juris Rn. 126) festgehalten werden kann, kann offen bleiben.

**(2)** Der Beklagte hat die Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit in Düsseldorf zutreffend als bei der für den Betriebssitz örtlich zuständigen Agentur für Arbeit erstattet. Dabei kann offen bleiben, ob er eine neue unternehmerische Entscheidung getroffen hat oder aber nur diejenige aus Oktober 2017 wiederholt hat. Stellt man auf diejenige aus Oktober 2017 ab, ergibt sich ohne weiteres - wie bisher vom Bundesarbeitsgericht judiziert - die Zuständigkeit der Agentur für Arbeit in Düsseldorf. Aber selbst wenn man dies anders sieht und darauf abstellt, dass der Beklagte die „neue“, aber letztlich inhaltsgleiche Entscheidung getroffen habe, den Flugbetrieb und damit auch denjenigen von der Station C. aus nicht wieder aufzunehmen, ändert sich nichts. Betrieb im Sinne der MERL, an den die örtliche Zuständigkeit anknüpft, bleibt C..

Die Voraussetzungen des dargelegten Betriebsbegriffs i.S.d MERL werden nach den Darlegungen der Parteien zum Zeitpunkt der streitgegenständlichen Kündigung und der ihr zugrundeliegenden Massenentlassungsanzeigen weder von der Station C., noch von A. erfüllt. Inwieweit die Arbeitnehmer die 2017/2018 noch der Station C. zuzuordnen waren, im August 2020 immer noch C. oder aber einer anderen Station - vielleicht A. - zuzuordnen sind, kann angesichts einer 2 ½ jährigen Stilllegung jedenfalls anhand der Kernmerkmale des Betriebsbegriffs, nämlich unterscheidbare Einheit, gewissen Dauerhaftigkeit und Stabilität, Erledigung einer oder mehrerer Aufgaben, Gesamtheit von Arbeitnehmern, technische Mittel und organisatorische Struktur zur Erfüllung dieser Aufgaben nicht (mehr) festgestellt werden. Dies darf nicht dazu führen,

dass mangels aktuell vorhandenen Betriebs i.S.d. MERL das Erfordernis einer Massenentlassungsanzeige gänzlich negiert wird. Andererseits überzeugt auch die Argumentation der Klägerin nicht, die letztlich den unionsrechtlichen Begriff des „Betriebes“ durch den des (gesellschaftsrechtlichen) „Betriebssitzes“ ersetzt und ohne Anknüpfung an die von der MERL vorausgesetzte Betriebsstruktur schlicht A. als örtlich zuständig postuliert.

Ankerpunkt für die Frage der örtlichen Zuständigkeit kann in diesen Fällen nur der Sinn und Zweck der Massenentlassungsanzeige sein. Sie soll helfen, die sozio-ökonomischen Auswirkungen von Massenentlassungen dort zu mildern, wo sie typischerweise auftreten (BAG 14.05.2020 - 6 AZR 235/19, juris Rn. 124; 13.02.2020 - 6 AZR 146/19, juris, Rn. 33, 81; 20.01.2016 - 6 AZR 601/14, juris Rn. 27). Durch das Anzeigeverfahren soll die Agentur für Arbeit rechtzeitig über eine bevorstehende Massenentlassung unterrichtet werden, um sich auf die Entlassung einer größeren Anzahl von Arbeitnehmern vorzubereiten und ihre Vermittlungsbemühungen darauf einstellen zu können (EuGH 27.01.2005 - C-188/03 - [Junk], juris Rn. 47; BAG 13.02.2020 - 6 AZR 146/19, juris, Rn. 71; 20.09.2016 - 2 AZR 276/16, juris Rn. 24). Das Arbeitsgericht hat dies zutreffend für C. angenommen. Richtig ist, dass die Agentur für C. nach wie vor eher als diejenige in A. in der Lage gewesen ist, die sozio-ökonomischen Auswirkungen der bisher der Station C. zugehörigen Arbeitnehmer adäquat aufzufangen. Die Klägerin hält diese Argumentation für Spekulation, weil 2 ½ Jahre nach der Stilllegung nicht davon ausgegangen werden könne, dass sich die Arbeitnehmer noch in räumlicher Nähe zu ihrem ehemaligen Standort befänden. Sie müssten sich um neue Arbeit bemühen und seien dazu sogar verpflichtet. Zudem sei nicht unüblich, dass Arbeitnehmer ihren Hauptwohnsitz nicht in räumlicher Nähe zu ihrem Betriebssitz hätten. Die Schwierigkeiten der Agentur für Arbeit bzgl. des Auffangens der Auswirkungen der Massenentlassung gelten für alle Agenturen gleichermaßen. Daher müsse die Anzeige am Betriebssitz des Arbeitgebers nicht am Wohnsitz der Arbeitnehmer erfolgen.

Diese Auffassung der Klägerin überzeugt nicht. Zum einen verkennt sie, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen zur Bestimmung eines Betriebs i.S.d. MERL im Zeitpunkt der Erstattung der Massenentlassungsanzeige nicht mehr ausreichend gegeben sind. Zum zweiten handelt es sich um eine typisierende Betrachtung. Dort wo sich typischerweise die Auswirkungen entfalten, soll die Agentur zuständig sein. Dies kann 2 ½ Jahre nach Aufgabe der Station C. - wie ausgeführt - nicht mehr ohne weiteres festgestellt werden. Es mag auch richtig sein, dass nach Aufgabe der betrieblichen Strukturen die Arbeitnehmer sich ggfs. Bundes- oder auch Europa- oder sogar weltweit neu orientieren. Sicher ist aber auch das nicht. Maßgeblich muss deshalb als typisierender Anknüpfungspunkt i.S.v. Art. 3 Abs. 1 MERL die letzte aktive Betriebsstätte sein. Anders ist dies bei sich ändernden betrieblichen Strukturen, bei denen dann eine neue Zuständigkeit an der neuen betrieblichen Struktur gegeben sein kann. Darum geht es hier nicht. Die betriebliche Struktur ist aufgelöst und ein Betrieb i.S.d. MERL besteht am Sitz der ehemaligen Schuldnerin A. ebenfalls nicht. Jedenfalls ist es reine Spekulation der Klägerin, dass die sozio-ökonomischen Auswirkungen nun gebündelt im Zuständigkeitsbereich der Agentur für Arbeit in Berlin. auftreten. Maßgeblich muss

bei einer aufgelösten betrieblichen Struktur die letzte nach dem Betriebsbegriff der MERL feststellbare örtliche Bindung für die Arbeitnehmer sein. Die sozioökonomischen Auswirkungen treten typischerweise nach wie vor (eher) dort auf, wo die Arbeitnehmer zuletzt einer betrieblichen Struktur zugeordnet waren, also in C..

**3.** Es kann offen bleiben, ob der Beklagte auch eine Massentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit in Köln hätte erstatten müssen und ob der Beklagte eine solche für an anderen Orten stationierte Arbeitnehmer erstattet hat.

**a)** Wie ausgeführt war die Massentlassungsanzeige an den jeweiligen Stationen zu erstatten, wenn die Schwellenwerte dort erreicht worden sind. Mit Blick auf dieses Erfordernis waren die Stationen und die ihnen zuzuordnenden Arbeitnehmer jeweils gesondert zu betrachten. Da die Klägerin dem Betrieb C. zuzuordnen war, konnte eine pflichtwidrig unterlassene Massentlassungsanzeige in L. grds. keine Auswirkung auf die Wirksamkeit der ordnungsgemäß in C. erstatteten Anzeige haben.

**b)** Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus dem mit der Massentlassungsanzeige verfolgten Zweck. Durch die korrekte Erfüllung der Anzeigepflicht soll die Agentur für Arbeit in die Lage versetzt werden, die Folgen der Entlassungen für die Betroffenen möglichst zu mildern (BAG 21.03.2013 - 2 AZR 60/12, juris Rn. 28). Etwaige Fehler im Rahmen der Massentlassungsanzeige müssen daher geeignet sein, die zuständige Behörde bei der Auswahl der zu ergreifenden Vermittlungsbemühungen zu beeinflussen (BAG 13.02.2020 - 6 AZR 146/19, juris Rn. 54), um als Rechtsfolge die Unwirksamkeit der Massentlassungsanzeige auslösen zu können. Eine derartige Beeinflussung der Tätigkeiten der Agentur für Arbeit Düsseldorf durch eine vermeintlich pflichtwidrig unterlassene Massentlassungsanzeige in L., E., Q./M. und T. ist ausgeschlossen. Die zuständige Agentur in Düsseldorf kann mit den auf die Station C. bezogenen korrekten Angaben in der Massentlassung ihre Aufgaben genauso unbeeinflusst wahrnehmen, wie sie es könnte, wenn an anderen Stationen ebenfalls Massentlassungsanzeigen vorgenommen worden wären. Es geht nämlich allein darum, dass die Behörde die örtlichen Auswirkungen mildern oder zu beheben in den Stand versetzt wird. Sie hat alle erforderlichen Informationen für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erhalten.

**4.** Die Massentlassungsanzeige vom 18.08.2020 lässt auch weitergehend weder formale noch inhaltliche Fehler erkennen.

**a)** Der Beklagte hat im Begleitschreiben vom 18.08.2020 den Stand der Beratungen mit den jeweiligen Arbeitnehmervertretungen zutreffend dargelegt. Die Zweiwochenfrist wurde eingehalten.

**aa)** Nach § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG hat der Arbeitgeber - wenn eine Stellungnahme des Betriebsrates nicht vorliegt - glaubhaft zu machen, dass er den Betriebsrat mindestens zwei Wochen vor Erstattung der Anzeige unterrichtet hat, und er den Stand der Beratungen darlegt. Ziel der Regelung ist es (a), bei verweigerter Stellungnahme

durch den Betriebsrat nicht das Wirksamwerden der Anzeige hinauszögern und (b) sicherzustellen, dass die Arbeitsbehörden die Wirksamkeit der Anzeige einfach und schnell feststellen können. Die Unterrichtung nach § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG muss daher mindestens zwei Wochen vor der Anzeige vorgenommen werden, will der Arbeitgeber nicht das Risiko eingehen will, dass die Massenentlassungsanzeige bei Erstattung zum geplanten Zeitpunkt mangels Stellungnahme des Betriebsrats unwirksam ist (BAG 09.06.2016 - 6 AZR 405/15, juris Rn. 36; BAG 13.12.2012 - 6 AZR 752/11, juris Rn. 53). Auf der anderen Seite soll die Unterrichtungspflicht des § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG es dem Betriebsrat ermöglichen, mit dem Arbeitgeber in Beratungen einzutreten und muss daher rechtzeitig erfolgen, wobei „im Regelfall“ zwei Wochen ausreichen sollen (BAG 13.12.2012 a.a.O. Rn. 51), ohne dass diese zwingend sind (vgl. BAG 09.06.2016 a.a.O. Rn. 36).

**bb)** Die Massenentlassungsanzeige erfüllt die genannten Voraussetzungen.

**(1)** Der Beklagte hat die Frist des § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG eingehalten. Maßgeblich für den Fristbeginn ist der Beginn der Konsultationen mit dem Unterrichtschreiben nach § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG, die hier durch Schreiben vom 17.04.2020 gegenüber der PV Kabine erfolgte. Dass auf den Beginn der Konsultationen und nicht auf deren Ende abzustellen ist, ergibt sich zum einen aus dem Wortlaut der Regelung des § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG, der auf § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG verweist. Zudem ergibt sich dies aus dem Sinn und Zweck der Regelung, welche eine Verzögerung der Massenentlassungsanzeige zu verhindern sucht. Es geht gerade nicht darum, die Verhandlungen unendlich fortzusetzen, sondern entscheidend ist der Zeitpunkt, in dem der Arbeitgeber ausreichende verhandlungsauslösende Informationen zur Verfügung stellt, um in Beratungen zu treten. Selbst wenn man auf den Zeitpunkt der letzten Meldung über den im Rahmen der Konsultation zu berücksichtigenden Arbeitnehmer vom 05.06.2020 abstellt, ist die Zwei-Wochen-Frist durch die Anzeige vom 18.08.2020 gewahrt.

**(2)** Auch inhaltlich erfüllt die Anzeige die Anforderungen an die Darlegung des Stands der Beratungen mit den jeweiligen Arbeitnehmervertretungen. Im Begleitschreiben zur Massenentlassungsanzeige (dort Seiten 24-30) führte der Beklagte umfangreich zu den mündlichen (03.06.2020; 26.06.2020; 2.7.2020) und schriftlichen Beratungen mit der PV Kabine aus und fügte zur Glaubhaftmachung die gewechselte Korrespondenz - namentlich die Schreiben vom 17.04.2020 (Einleitung des Verfahrens, Anlage 26), Schreiben vom 20.05.2020 (Ergänzung der 66 Arbeitnehmer, Anlage 27), Schreiben vom 04.06.2020 (Fragenkatalog der PV Kabine, Anlage 28), Schreiben vom 17.06.2020 (Antwort auf den Fragenkatalog und Bitte um Terminvorschlag, Anlage 29), Schreiben vom 10.07.2020 (Inhalt Telefonkonferenz, Anlage 30), Schreiben vom 20.07.2020 (Nachfragen der PV Kabine, Anlage 31), Schreiben vom 27.07.2020 und vom 5.8.2020 (Anlage 32 und Beendigungserklärung, Anlage 33) und das Schreiben der PV Kabine vom 07.08.2020 (Anlage 34) bei. Für den Inhalt der Schreiben wird auf die tatbestandlichen Ausführungen und ergänzend auf die genannten Anlagen Be-

zug genommen. Ersichtlich wurde der gesamte Beratungsverlauf dezidiert kommuniziert. Nichts anderes gilt betreffend die Darstellung des Stands der Beratungen mit den übrigen Arbeitnehmervertretern.

**(3)** Der Stand der Beratungen wird auch nicht durch die Angaben des Beklagten auf dem Formblatt unzutreffend dargestellt. Die Klägerin rügt, dass die Massenentlassungsanzeige deshalb unwirksam sei, weil der Beklagte das Formblatt „Entlassungsanzeige gemäß § 17 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)“ fehlerhaft ausgefüllt habe. Die Angaben unter Ziff. 41 seien widersprüchlich, weil der Beklagte bei der Frage Anhörung des Betriebsrats nicht lediglich „ja“ ankreuzen und bei den Folgefragen die Texte „wenn ja“ bzw. „wenn nein“ nicht hätte durchstreichen dürfen. Er hätte vielmehr jeweils „ja“ und „nein“ und jeweils „wenn ja“ und „wenn nein“ ankreuzen müssen. Diese Rüge greift nicht durch. Bereits der Alternativvorschlag der Klägerin zeigt deren Hilflosgkeit, in das Formblatt die konkrete Konstellation drei zeitgleich für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen zuständige Arbeitnehmervertretungen einzufügen, von denen eine (PV Cockpit) eine Stellungnahme abgegeben hat, eine andere (PV Kabine) jedoch nicht. In dieser Konstellation ist es schlicht nicht möglich, das Formular „richtig“ auszufüllen. Dies ist aber auch gar nicht nötig. Zum einen besteht keine Verpflichtung nach § 17 KSchG oder der MERL, das Formblatt der Bundesagentur für Arbeit zu nutzen. Die Bundesagentur selbst empfiehlt die Nutzung lediglich als zweckmäßig. Unabhängig von dem Formblatt kann eine Massenentlassungsanzeige wirksam eingereicht werden. Zum zweiten verweist das Formblatt selbst auf außerhalb des Formblatts eingereichte Dokumente, bspw. auf die beigefügte Stellungnahme der Arbeitnehmervertretung, lässt also entsprechende Erläuterungen zu. Nach diesen Maßgaben ist es nicht schädlich, wenn das Formblatt - mangels entsprechender Berücksichtigung besonderer mitarbeitervertretungsrechtlicher Konstellationen - nicht so ausgefüllt wird, wie es üblicherweise ausgefüllt werden kann. Andernfalls könnten Betriebe mit besonderen personalvertretungsrechtlichen Strukturen gar keine wirksame Massenentlassungsanzeige erstatten, weil das Formblatt es nicht zulässt. Etwas anderes könnte nur dann gelten, wenn die Angaben in dem Formblatt und den erläuternden Begleitschreiben und Unterlagen sich widersprächen. Das ist hier nicht der Fall. Der Beklagte hat - nachdem er angekreuzt hat, dass Stellungnahmen vorhanden sind - die unterschiedlichen Reaktionen der Arbeitnehmervertretungen in dem Formblatt insoweit berücksichtigt, als er die vorhandenen Stellungnahmen eingereicht hat, im Übrigen hat er in seinem Anschreiben seine Angaben erklärt und zutreffend dargestellt. Die Agentur für Arbeit hat anhand dessen ohne weiteres prüfen können, ob und wie die jeweiligen Arbeitnehmervertretungen sich eingelassen haben. Insoweit hätte es nur nicht ausgereicht, wenn der Beklagte es der Agentur für Arbeit ohne Erläuterung im Anschreiben überlassen hätte, den Sachstand selbst durch Lesen der Anlagen zu ermitteln (vgl. hierzu BAG 14.05.2020 - 6 AZR 235/19, juris Rn. 132). So liegt es hier nicht.

**b)** Auch die nach § 17 Abs. 3 Satz 4 KSchG geforderten sog. Muss-Angaben zum Namen des Arbeitgebers, den Sitz und die Art des Betriebes, ferner die Gründe für die geplanten Entlassungen (Seite 12 des Begleitschreibens vom 18.08.2020), die Zahl

und die Berufsgruppen der zu entlassenden und der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer (Seite 12 f des Begleitschreibens vom 18.08.2020), den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen (Seite 14 f des Begleitschreibens vom 18.08.2020) und die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer sind in der Massentlassungsanzeige enthalten (vgl. insgesamt Anlage B2 nebst Anlagen). Soweit die Klägerin moniert, es sei mit C. der falsche Standort angegeben worden, zudem seien die falschen Angaben zu den Beschäftigten und zu entlassenden Arbeitnehmern gemacht worden, beruht diese Auffassung der Klägerin auf ihrer rechtsfehlerhaften Einschätzung, wie die örtliche Zuständigkeit der Agentur für Arbeit zu bestimmen ist. Da entsprechend den obigen Ausführungen auf die Station C. und die dortige Agentur abzustellen war, war diese Station auch als maßgeblich in der Anzeige aufzunehmen. Entsprechend waren nur die den einzelnen „Betrieben“ jeweils zuzuordnenden Arbeitnehmer anzugeben. Nach dem Sinn und Zweck der Massentlassungsanzeige, die sozio-ökonomischen Auswirkungen abzumildern, kann diese Angabe zudem auf die noch in einem Arbeitsverhältnis sich befindenden Arbeitnehmer beschränkt werden. Es musste nicht mitgeteilt werden, in welchem Zuständigkeitsbereich zuletzt die meisten der zu entlassenden Arbeitnehmer beschäftigt gewesen sind. Diese Forderung des 2. Senats des Bundesarbeitsgerichts in der Entscheidung vom 22.09.2016 (2 AZR 276/16) betrifft ausschließlich die dort beschriebene Vorgehensweise. Die dort zugelassene, optionale Vorgehensweise hat der Beklagte gerade nicht gewählt.

**c)** Weiter enthält die Massentlassungsanzeige auch die sog. Soll-Angaben des § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG (zur Erforderlichkeit auch dieser Angaben für die Wirksamkeit der Massentlassungsanzeige zuletzt: LAG Hessen 25.06.2021 - 14 Sa 1225/20, juris). Ausweislich des Begleitschreibens zur Massentlassungsanzeige (dort Seite 14) und unter Verweis auf die Anlage 2 (zur Anlage B2) hat der Beklagte eine Liste der zu Kündigenden mit Angaben über Geschlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit sowie weitere berufsbezogene Angaben (erlernter Beruf, zuletzt ausgeübte Tätigkeit, Familienstand, Sonderkündigungsschutz, Berufsgruppe, Arbeiter/Angestellter/Auszubildender etc., Vollzeit/Teilzeit/geringfügig und beabsichtigter Beendigungstermin) beigefügt.

**V.** Der Beklagte hat die bei der Insolvenzschuldnerin zuletzt bestehende Arbeitnehmervertretung rechtzeitig und ordnungsgemäß i.S.d. § 17 Abs. 2 KSchG vor Ausspruch der Kündigung vom 27.08.2020 beteiligt.

**1.** Der Beklagte hat das Konsultationsverfahren rechtzeitig eingeleitet. Den vorsorglich ins Auge gefassten Kündigungen lag die Absicht zugrunde, es bei der zum 31.12.2017 erfolgten Betriebsstilllegung zu belassen. In diesem Planungsstadium genügte es, das Konsultationsverfahren vor Ausspruch der das Festhalten an dem Stilllegungsentschluss exekutierenden - zweiten - Kündigungen einzuleiten (EuGH 10.09.2009 -C-44/08, juris Rn. 38, 41 und 49; BAG 22.09.2016 - 2 AZR 276/16, juris Rn. 38). Der Beklagte musste nicht etwa zunächst den Betrieb „wieder eröffnen“ (BAG 22.09.2016 a.a.O.).

**2.** Der Beklagte hat das Konsultationsverfahren auch ordnungsgemäß eingeleitet und durchgeführt.

**a)** Entgegen der Ansicht der Klägerin aus der Berufung hat der Beklagte dabei auch den Zeitraum der geplanten Entlassungen in einer § 17 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 KSchG genügenden Weise angegeben.

**aa)** § 17 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 KSchG schreibt zur Einleitung der Konsultation an die zuständige Personalvertretung - hier die PV Kabine - die Angabe des Zeitraums vor, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen. Die Formulierung im deutschen Gesetzestext entspricht Art. 2 Abs. 3 Buchstabe b iii) MERL. Bei dem anzugebenden Zeitraum kommt es im Ergebnis auf den Monat an, in dem der AG die Kündigungen zu erklären beabsichtigt (APS/Moll, 6. Aufl. 2021, § 17 KSchG Rn. 67). Dabei ist zu berücksichtigen, dass es für den geänderten unionrechtskonformen Entlassungsbegriff auf den Zugang der Kündigung ankommt. Da der Arbeitgeber diesen Zeitpunkt aber bei Einleitung des Konsultationsverfahrens noch nicht genau kennen kann, genügt es, wenn er den Monat angibt, in welchem er die Kündigungen erklären will, d.h. diese voraussichtlich zugehen sollen (APS/Moll a.a.O. Rn. 67; MünchArbR/Spelge, 4. Aufl. 2018, § 121 Rn. 111). Das Bundesarbeitsgericht hat dabei die Angabe, dass die Kündigungen „möglichst im Juli ausgesprochen“ werden wollen und die Angabe der Kündigungsfristen ausreichen lassen (BAG 28.05.2009 - 8 AZR 273/08, juris Rn. 57). Bereits in der ausreichenden Angabe „möglichst“ kommt zum Ausdruck, dass es sich um die mit einer Unsicherheit behaftete Angabe handelt, weil nur ein beabsichtigter Planungsstand mitgeteilt werden soll. Dies ist deshalb zutreffend, weil sich an die Unterrichtung der Personalvertretung die Konsultation mit dieser gemäß § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG anschließt. Dabei geht es gerade darum, über Möglichkeiten zu beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken. Dies kann z.B. auch zu einer Verschiebung des Zeitpunkts der Entlassungen führen. Dies bedeutet nicht, dass die Angabe der Planung des Arbeitgebers bezogen auf den Zeitraum obsolet ist. Gerade an diesen Planungsstand (vgl. auch MünchArbR/Spelge a.,a.O. Rn. 111: „geplante Kündigungen“) knüpft die Konsultation an. Es geht aber eben nur um die Absichtserklärung, die aufgrund der nicht vorauszusehenden Dauer der Konsultation nicht streng planbar ist. Dem entspricht, dass es sich beim Konsultationsverfahren um einen dynamischen, flexiblen Prozess handelt (EuGH 10.09.2009 - C-44/08 [Keskusliitto] Rn. 53.f; BAG 13.6.2019 - 6 AZR 459/18, juris Rn. 41, 49; EuArbR/Spelge RL 98/59/EG, 3. Aufl. 2020, Art. 2 Rn. 22). Es soll im Dialog mit der Arbeitnehmervertretung erst herausgefunden werden, ob, wann und welche Arbeitnehmer gekündigt werden (MünchArbR/Spelge a.a.O. § 121 Rn. 111). Entscheidend ist, ob die Angabe der Arbeitgeberin zum Zeitraum der geplanten Entlassungen so gestaltet ist, dass die Personalvertretung ihren Beteiligungstatbestand erkennen und sachgerecht auf die Planung der Arbeitgeberin Einfluss nehmen kann.

**bb)** Diese Anforderungen hat der Beklagte hier mit den Angaben in dem Schreiben vom 17.04.2020 genügt. Einer späteren Korrektur bedurfte es nicht.

**(1)** Aus den Angaben des Beklagten im Konsultationsanschreiben vom 17.04.2020 (Anlage 26 zur Anlage 2) wird deutlich, dass er die Entlassungen unmittelbar nach der Durchführung der erforderlichen Verfahren durchführen möchte, wobei er den Abschluss der Verfahren auf Ende Mai 2020 prognostiziert. Nach der umfangreichen Darlegung der ursprünglichen Stilllegungsentscheidung (Seite 4 ff d. Anlage 26 zu Anlage 2) und dem Hinweis, dass (a) die Absicht besteht, es bei der Stilllegung zu belassen (vgl. bspw. Seite 23, 35 d. Anlage 26 zu Anlage 2), (b) die Konsultationen mit dem Hinweis einleiten, dass eine vorsorgliche nochmalige Kündigung aufgrund der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zu den ursprünglichen Kündigungen erfolgen solle (vgl. Seite 3 d. Anlage 26 zu Anlage 2) und (c) Angaben zu den verbliebenen Arbeitnehmern insgesamt und bezogen auf die Stationen (vgl. Seite 23 ff d. Anlage 26 zu Anlage 2) gemacht werden, war für die Personalvertretung ohne weiteres erkennbar, dass eine die Konsultationspflicht auslösende Massenentlassung beabsichtigt gewesen ist. Es bestand daher augenscheinlich die Veranlassung, Initiative zur Beratung zu ergreifen. Irgendeine diesbezügliche Unsicherheit konnte nicht bestehen.

Der aus Sicht des Arbeitgebers zu erwartende, frühestmögliche Zeitpunkt war damit ausreichend bestimmt. Die Ausführungen im Konsultationsverfahren lassen zwar kein absolutes Enddatum des Zeitraums erkennen, aber es wird deutlich, dass ohne Aufschub nach Abschluss der Beteiligungsverfahren gekündigt werden soll. Es kündigt der Beklagte als Insolvenzverwalter, der die Abwicklung des Betriebs beabsichtigt, der mit der ersten Kündigung nicht durchgedrungen ist und nunmehr eine Folgekündigung auszubringen beabsichtigt. Es ist insgesamt offensichtlich erkennbar, dass die Kündigungen schnellstmöglich im Anschluss an die Beteiligungsverfahren erfolgen sollen. Da der Insolvenzverwalter zugleich auch auf die Regelung des § 113 InsO verweist, besteht auch im Hinblick auf die Kündigungsfristen keine Unsicherheit. Der geplante Zeitraum ist damit ausreichend konkret beginnend ab Ende Mai und ab da schnellstmöglich festgelegt.

**(2)** Die Nachreichung vom 20.05.2020 führt nicht zu einer unwirksamen Angabe des Kündigungszeitraums, auch wenn dort keine andere oder erneute Angabe zum Zeitraum der geplanten Entlassungen gemacht wird. Es richtet sich nach dem Verlauf der Beratungen im Rahmen des Konsultationsverfahrens, welche Angaben des Arbeitgebers als zweckdienlich zu ergänzen sind. Eine neue Angabe eines Zeitraums war aber nicht in diesem Sinne zweckdienlich. Der frühestmögliche Zeitpunkt ab Ende Mai 2020 war angegeben. Zugleich war eindeutig erkennbar, dass die Kündigung unmittelbar im Anschluss an die Beendigung der Beteiligungsverfahren erfolgen sollte. Daran hat sich nichts geändert. Dass der frühestmögliche Beendigungstermin sich durch die Verhandlungen bzw. Nachreichungen nach hinten verschob, war eine evidente - und daher nicht mitteilungsbedürftige - Tatsache. Nichts anderes gilt für die Nachmeldung vom 05.06.2020.

**b)** Der Beklagte hat mit seinem Schreiben vom 17.04.2020 die PV Kabine auch im Übrigen über die in § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG genannten Umstände ordnungsgemäß

unterrichtet. So hat er als Grund für die geplanten Entlassungen (§ 17 Abs. 1 Nr. 1 KSchG) auf die fortgesetzte Betriebsstilllegung verwiesen. Er hat die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer sowie die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer (§ 17 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 und 3 KSchG) benannt. Gleiches gilt für die Sozialdaten der betroffenen Mitarbeiter, die dem Schreiben als Anlage 5.2 beigefügt waren. Eine konkrete Angabe zu Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer (§ 17 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 KSchG) erübrigte sich deshalb, weil allen Arbeitnehmern gekündigt werden sollte. Schließlich hat er durch Verweis auf die (noch abzuschließenden) Sozialpläne seiner Verpflichtung, „die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien“ mitzuteilen (§ 17 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 KSchG) genügt (vgl. hierzu BAG 18.09.2003 - 2 AZR 79/02, juris Rn. 43 ff.). Die Ergänzung vom 20.05.2020 enthielt sodann die ergänzenden Angaben gemäß § 17 Abs. 2 Satz 1 Nrn. 1 bis 3 für die ergänzend mitgeteilten Arbeitnehmer. Eine ergänzte Liste zu den Sozialdaten gemäß der genannten Anlage 5.2. war ebenfalls beigefügt. Die E-Mail vom 05.06.2020 befindet sich nicht in der Akte. Diese bezog sich allerdings nur noch auf einen Arbeitnehmer. Inhaltliche Fehler hat die Klägerin insoweit aber auch nicht geltend gemacht. Unabhängig davon würde es sich um einen marginalen Fehler handeln, der nicht insgesamt zur Fehlerhaftigkeit der Konsultation führte. Jedenfalls könnte sich die Klägerin darauf nicht berufen, denn sie hat nicht geltend gemacht, dass sie die nachgemeldete Person war.

**c)** Der Beklagte hat nach ordnungsgemäßer Einleitung und Durchführung des Konsultationsverfahrens auch zurecht das Ende der Konsultationen feststellen können. Gegen die diesbezüglichen Ausführungen der angefochtenen Entscheidung hat die Berufung substantiierte Rügen nicht erhoben. Insoweit wird auf die hiesigen tatbestandlichen Feststellungen und auf die Begründung des Arbeitsgerichts unter I.5.b (Seite 23 ff.) der Entscheidungsgründe zur Vermeidung von Wiederholungen gemäß § 69 Abs. 2 Satz 2 ArbGG Bezug genommen.

**VI.** Inwieweit das Unterrichtungsschreiben i.S.d. § 17 Abs. 3 Satz 1 1. HS KSchG der Agentur für Arbeit zugeleitet wurde, kann dahinstehen. Dies berührt die Wirksamkeit der Massentlassungsanzeige nicht (LAG Hamm 13.1.2015 - 7 Sa 900/14; LAG Niedersachsen 24.02.2021 - 17 Sa 890/20; wohl auch BAG 30.3.2004 - 1 AZR 7/03, Rn. 42; APS/Moll a.a.O. § 17 KSchG Rn. 93; MünchARbR/Spelge a.a.O. § 121 Rn. 178; EuArbR/Spelge, a.a.O. RL 98/59/EG Art. 6 Rn. 13).

**1.** Die Vorlagepflicht steht außerhalb des eigentlichen Anzeigeverfahrens. Zudem ist § 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG kein Verbotsgesetz im Sinne des § 134 BGB. Dagegen spricht bereits, dass § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG ein späteres Stadium im Massentlassungsverfahren, nämlich die Erstattung der Anzeige selbst, beschreibt. Die dort verlangte Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrats soll gegenüber der Agentur für Arbeit belegen, ob und welche Möglichkeiten dieser sieht, die angezeigten Kündigungen zu vermeiden (BAG v. 18.1.2012 - 6 AZR 407/10, Rn. 45). Ein solcher Schutzzweck ist dem § 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG nicht zu entnehmen. Durch die verlangte

Vorabinformation kann die Vermittlungstätigkeit der Arbeitsverwaltung auch nur begrenzt vorbereitet werden, da noch nicht feststeht, ob und wie viele Arbeitnehmer gekündigt werden (MünchArbR/Spelge a.a.O. § 121 Rn. 178). Ein Verbotsgesetz ist aber nur dann anzunehmen, wenn die Vorschrift von ihrem Inhalt her einen solchen Schutzzweck aufweist, der die von einer Massenentlassung betroffenen Arbeitnehmer vor Arbeitslosigkeit bewahren soll (BAG 21.3.2013 - 2 AZR 60/12, juris Rn. 22). Da die Regelung des § 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG diesen Zweck nicht erreichen kann, ist sie nicht als Verbotsgesetz zu qualifizieren (vgl. zum ganzen Absatz LAG Niedersachsen 24.2.2021 a.a.O.). Ohnehin stellte sich die Frage, ob dann auch jede ergänzende Information im Konsultationsverfahren (vgl. gerade hier das Verfahren gegenüber der PV Kabine) jeweils - mit Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung - zugeleitet werden müsste.

2. Diesem Ergebnis stehen europarechtliche Erwägungen schon deshalb nicht entgegen, weil § 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG eine allein im deutschen Kündigungsschutzrecht verankerte Verpflichtung einer *gleichzeitigen* Zuleitung postuliert und so über die Regelungen des Art. 2 Abs. 3 UAbs. 2 der MERL hinausgeht (vgl. EuArbR/Spelge, RL 98/59/EG a.a.O. Art. 6 Rn. 13). Letztere verlangt lediglich die Zuleitung an die Agentur, ohne den Zeitpunkt festzulegen. Vor diesem Hintergrund wäre der europarechtlichen Verpflichtung nach Art. 2 Abs. 3 UAbs. 3 MERL im vorliegenden Verfahren jedenfalls genügt, weil die Mitteilung durch die Übersendung des Schreibens vom 17.04.2020 als Anlage zur Massenentlassungsanzeige (vgl. Anlage B 2, dort Anlage 26) erfolgt ist. Europarechtlich wird – wie bereits ausgeführt – keine gleichzeitige Zuleitung der Mitteilung nach Art. 2 Abs. 3 UAbs. 3 MERL mit der Einleitung des Konsultationsverfahrens gegenüber der Arbeitnehmervertretung eingefordert.

Selbst wenn es sich um eine auch nach der MERL zwingend einzuhaltende Verpflichtung handelte, die durch die Übersendung mit der Massenentlassungsanzeige nicht eingehalten wurde, würde die Nichtbeachtung nicht die Unwirksamkeit der Massenentlassungsanzeige zur Rechtsfolge haben. Insoweit gilt erneut, dass es sich mit der Verpflichtung nach Art. 2 Abs. 3 UAbs. 3 MERL um eine außerhalb des Massenentlassungsanzeigeverfahrens stehende Verpflichtung handelt. Dies ergibt sich schon daraus, dass das gegenüber der Behörde einzuhaltende Massenentlassungsverfahren in Teil III, Artikel 3 geregelt ist, während die Pflicht des Art. 2 UAbs. 3 Satz 2 MERL innerhalb des Konsultationsverfahrens geregelt wird. Auch hieraus folgt, dass eine Verletzung der Pflicht nicht dazu führen kann, dass das Massenentlassungsverfahren unwirksam wäre. Auch der Sinn und Zweck der Mitteilungspflicht aus Art. 2 UAbs. 3 Satz 2 MERL bedingt keine solche Rechtsfolge. Denn die Behörde wird schon durch die Massenentlassungsanzeige selbst auf den Eintritt der Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt vorbereitet. Das ist schließlich der Zweck der Massenentlassungsanzeige. Die Verpflichtung nach Art. 2 UAbs. 3 Satz 2 MERL hingegen kann allenfalls dazu dienen, eine unverbindliche Vorabwarnung gegenüber der Behörde abzugeben. Diese Vorabwarnung kann aber zum einen nicht immer erreicht werden, da nicht jeder Betrieb einen Betriebsrat hat, mit dem ein Konsultationsverfahren durchzuführen wäre, zum an-

deren muss der Inhalt dieser Vorabwarnung gar nicht Inhalt der späteren Massenentlassungsanzeige sein. Ggf. einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung im Rahmen des Konsultationsverfahrens auf andere Maßnahmen, die zu einer anderen Anzahl zu entlassender Arbeitnehmer führt. Die Vorwarnung kann sogar ganz ins Leere laufen, wenn der Arbeitgeber nach der Konsultation der Arbeitnehmervertretung ganz von der beabsichtigten Massenentlassung absieht. Kurzum: Im Hinblick auf die Massenentlassungsanzeige ist die Mitteilung nach Art. 2 UAbs. 3 Satz 2 MERL kein erforderlicher Zwischenschritt, um die Behörde auf den Eintritt einer Masse von Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Dies erfolgt durch die Massenentlassungsanzeige selbst. Die Verpflichtung nach Art. 2 UAbs. 3 Satz 2 MERL muss auch nicht zu einem Teil des Massenentlassungsverfahrens nach Art. 3 MERL gemacht werden, weil ihr sonst keine angemessene und ausreichende Rechtsfolge gegenüberstünde und sie nicht effektiv durchgesetzt werden könnte. Die Agentur für Arbeit hat die Möglichkeit, eine Verletzung dieser Verpflichtung im Rahmen der Entscheidung über die Sperrfrist (§ 18 Abs. 1 und 2 KSchG) zu berücksichtigen (zutreffend APS/Moll a.a.O. § 17 KSchG Rn. 93).

**3.** Es kann deshalb offen bleiben, ob ein Verstoß gegen § 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG einer eigenständigen Rüge i.S.v. § 6 KSchG bedarf oder von der Rüge des ordnungsgemäßen Konsultationsverfahrens oder aber der Massenentlassungsanzeige, wobei es sich um getrennt zu rügende Verfahren handelt (vgl. dazu BAG 20.01.2016 - 6 AZR 601/14, juris Rn. 15; MünchArbR/Spelge a.a.O. § 121 Rn. 202), umfasst wird. Eine ggfs. erforderliche Rüge bezogen speziell auf § 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG hat die Klägerin auch in der zweiten Instanz nicht erhoben, auch wenn der Beschluss des Arbeitsgerichts vom 20.10.2020 keine Belehrung gemäß § 6 KSchG enthielt.

**VII.** Dahinstehen kann auch, ob die Massenentlassungsanzeige entsprechend der Regelungen des § 17 Abs. 3 Satz 6 KSchG der Arbeitnehmervertretung zugeleitet wurde. Die Erfüllung dieser Informationspflicht ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die späteren Kündigungen (ErfK/Kiel a.a.O. § 17 KSchG Rn. 33; Linck/Krause/Bayreuther/Bayreuther, 16. Aufl. 2019, 17 KSchG Rn. 135). Sie dient nicht der Erfüllung der Aufgaben der Arbeitsverwaltung, sondern allein der Information der Arbeitnehmervertreter (EuArbRK/Spelge, RL 98/59/EG Art. 3 Rn. 15; vgl. a. MünchArbR/Spelge a.a.O. Rn. 181).

**VIII.** Die Kündigung ist nicht deshalb unwirksam, weil die für die Klägerin zuständige Arbeitnehmervertretung - die PV Kabine - nicht ordnungsgemäß nach § 74 TVPV Kabine vor Ausspruch der Kündigung informiert worden wäre.

**1.** Die Informationspflicht nach § 74 TVPV Kabine ist derjenigen nach § 102 Abs. 1 BetrVG nachgebildet. Die für die Betriebsratsanhörung nach § 102 Abs. 1 BetrVG geltenden Grundsätze sind auch anzuwenden, wenn eine durch Tarifvertrag nach § 117 Abs. 2 Satz 1 BetrVG gebildete Arbeitnehmervertretung vor Ausspruch der Kündigung anzuhören ist (BAG 26.04.2007 - 8 AZR 695/05, juris; ausdrücklich LAG Düsseldorf 24.01.2019 - 13 Sa 411/18, juris Rn. 197).

**a)** Nach § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören. Nach Satz 3 der Norm ist eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung unwirksam. Eine Kündigung ist dabei nicht nur unwirksam, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat überhaupt nicht beteiligt, sondern auch dann, wenn er ihn nicht richtig beteiligt hat, vor allem seiner Unterrichtungspflicht nach § 102 Abs. 1 BetrVG nicht ausführlich genug nachgekommen ist (BAG 06.10.2005 - 2 AZR 316/04, juris). Der Inhalt der Unterrichtung gemäß § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ist nach ihrem Sinn und Zweck grundsätzlich subjektiv determiniert (BAG 05.12.2019 - 2 AZR 240/19, juris; BAG 16.06.2015 - 2 AZR 15/15, juris Rn. 15). Der Betriebsrat soll die Stichhaltigkeit und Gewichtigkeit der Kündigungsgründe überprüfen, um sich über sie eine eigene Meinung bilden zu können (BAG 05.12.2019 - 2 AZR 240/19, juris; BAG 16.07.2015 - 2 AZR 15/15, juris Rn. 14; BAG 23.10.2014 - 2 AZR 736/13, juris Rn. 15). Der Arbeitgeber muss daher dem Betriebsrat die Umstände mitteilen, die seinen Kündigungsentschluss tatsächlich bestimmt haben (BAG 05.12.2019 - 2 AZR 240/19, juris; BAG 16.07.2015 - 2 AZR 15/15, juris Rn. 15; BAG 23.10.2014 - 2 AZR 736/13, juris Rn. 14). Dem kommt der Arbeitgeber dann nicht nach, wenn er dem Betriebsrat bewusst einen unrichtigen oder unvollständigen - und damit irreführenden - Kündigungssachverhalt schildert, der sich bei der Würdigung durch den Betriebsrat zum Nachteil des Arbeitnehmers auswirken kann (BAG 05.12.2019 - 2 AZR 240/19, juris; BAG 16.07.2015 - 2 AZR 15/15, juris Rn. 16; BAG 31.07.2014 - 2 AZR 407/13, juris Rn. 46).

Die subjektive Überzeugung des Arbeitgebers von der Relevanz oder Irrelevanz bestimmter Umstände ist für den Umfang der Unterrichtung nach § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG dann nicht maßgeblich, wenn dadurch der Zweck der Betriebsratsanhörung verfehlt würde. Der Arbeitgeber darf ihm bekannte Umstände, die sich bei objektiver Betrachtung zugunsten des Arbeitnehmers auswirken können, dem Betriebsrat nicht deshalb vorenthalten, weil sie für seinen eigenen Kündigungsentschluss nicht von Bedeutung waren (BAG 05.12.2019 - 2 AZR 240/19, juris; BAG 16.07.2015 - 2 AZR 15/15, juris Rn. 19, BAG 23.10.2014 - 2 AZR 736/13, juris Rn. 15). In diesem Sinne ist die Betriebsratsanhörung - ausgehend vom subjektiven Kenntnisstand des Arbeitgebers - auch objektiv, dh. durch Sinn und Zweck der Anhörung determiniert (BAG v. 05.12.2019 - 2 AZR 240/19, juris; BAG 16.07.2015 - 2 AZR 15/15, juris).

**b)** Hat der Arbeitnehmer vorgetragen, es bestehe ein Betriebsrat, weswegen vor Ausspruch einer Kündigung dessen Anhörung nach § 102 Abs. 1 BetrVG erforderlich sei, so obliegt es dem Arbeitgeber, darzulegen, dass die Anhörung des Betriebsrats ordnungsgemäß erfolgt ist. Da es sich um eine Wirksamkeitsvoraussetzung der Kündigung handelt, trifft den Arbeitgeber insoweit die Darlegungs- und Beweislast. Auf einen entsprechenden Prozessvortrag des Arbeitgebers darf sich der Arbeitnehmer nicht darauf beschränken, die ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung weiter pauschal mit Nichtwissen zu bestreiten, vielmehr hat er nach § 138 Abs. 1 und 2 ZPO vollständig und im Einzelnen darzulegen, ob der Betriebsrat entgegen der Behauptung des Arbeitgebers überhaupt nicht angehört worden sei oder in welchen Punkten er die tatsächlichen Erklärungen des Arbeitgebers über die Betriebsratsanhörung für falsch

oder für unvollständig hält (vgl. zu § 102 BetrVG: BAG 24.04.2008 - 8 AZR 268/07, juris; BAG 18.05.2006 - 2 AZR 245/05, juris; BAG 22.01.2004 - 2 AZR 111/02, juris).

**2.** Nach Vorlage der Anhörung der PV Kabine vom 07.08.2020 war es daher Sache der Klägerin, Unwirksamkeitsgesichtspunkte innerhalb der Anhörung aufzuzeigen. Ihre Rügen greifen nicht durch. Die PV Kabine wurde ordnungsgemäß angehört.

**a)** Der Beklagte musste die PV Kabine nicht über den Kündigungsschutz nach § 50 Abs. 3 MTV Kabine M. und über § 2 Abs. 2 TV Pakt, der Kündigungen erst zulässt, wenn zuvor ein Sozialtarifvertrag mit ver.di über einen Interessenausgleich und Sozialplan geschlossen wurde, informieren.

**aa)** Die Frage, ob der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretung überhaupt über einen etwaigen Sonderkündigungsschutz informieren muss, ist umstritten. Das Bundesarbeitsgericht hat dies in der Vergangenheit vertreten (BAG v. 21.06.2001 - 2 AZR 30/00, juris; BAG 15.12.1994 - 2 AZR 327/94; teilweise a.A., wenn sich der tarifliche Sonderkündigungsschutz materiell-rechtlich nicht auswirken kann: BAG 07.05.2020 - 2 AZR 678/19, juris), zuletzt aber offen gelassen, ob ein Sonderkündigungsschutz überhaupt zu den „Gründen für die Kündigung“ i.S.v. § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG gehören kann (BAG 07.05.2020 - 2 AZR 678/19, juris Rn. 16). Der Streit kann unentschieden bleiben, weil hier rechtlich eine andere Konstellation vorliegt. In den genannten Fällen bestand ein Sonderkündigungsschutz aus tarifvertraglichen Vorschriften, der gerade anders als hier, nicht verdrängt wurde und im Zeitpunkt der Kündigung grundsätzlich Anwendung gefunden hätte. Die hier in Bezug genommenen Normen des § 50 Abs. 3 MTV Kabine M. und des § 2 Abs. 2 TV Pakt, bildeten für die streitgegenständliche Kündigung gerade keinen Prüfungsmaßstab und konnten diesen auch gar nicht bilden, da sie im Zeitpunkt der Kündigung auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht anzuwenden waren. Die Regelung des TV-Pakt war auf die streitige Kündigung nicht anwendbar. Die Regelung des § 50 Abs. 3 MTV Kabine M. wurde durch § 113 InsO verdrängt. Schon aus diesem Grund war über diese Umstände nicht zu informieren, weil die streitgegenständlichen Normen im Zeitpunkt der Kündigung bezogen auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin rechtlich nicht „existent“ waren.

**bb)** Es bestand zudem weder in subjektiver noch objektiver Hinsicht Anlass für den Beklagten, auf im konkreten Fall nicht eingreifenden Sonderkündigungsschutz hinzuweisen.

**(1)** Im Hinblick auf das durch § 113 Satz 1 InsO gerade aufgehobene Sonderkündigungsrecht ist nicht ersichtlich, dass die benannten Normen für den Beklagten bei Ausspruch der Kündigung irgendeine Rolle gespielt haben. Ist aus Sicht des Arbeitgebers eine Sozialauswahl nicht vorzunehmen, muss er nicht zu Auswahlkriterien informieren (BAG 09.09.2010 - 2 AZR 936/08, juris; BAG 21.09.2000 - 2 AZR 385/99, juris). Entsprechend muss er - wenn er in tariflichen Regelungen wegen § 113 KSchG kein Kündigungshindernis sieht - hierüber nicht informieren. Dass der Beklagte dies offen-

sichtlich so gesehen hat, ergibt sich unmittelbar daraus, dass er im Rahmen der Anhörung ausdrücklich darauf verweist, dass er § 113 InsO als weiteste Kündigungsgrenze ansieht (so LAG Düsseldorf 24.01.2019 - 13 Sa 411/18, juris Rn. 209). Damit wird deutlich, dass diese insolvenzrechtliche Vorschrift angewandt werden soll, was impliziert, dass diese sich gegen etwaigen tariflichen Sonderkündigungsschutz durchsetzt (LAG Düsseldorf 24.01.2019 a.a.O.). Ergeben sich aber keine Anhaltspunkte dafür, dass der Beklagte bewusst den Sachverhalt verkürzt wiedergegeben hat und damit subjektiv determiniert vollständig unterrichtet hat, so war, ausgehend vom subjektiven Kenntnisstand des Beklagten lediglich zu prüfen, ob objektiv, dh. durch Sinn und Zweck der Anhörung determiniert, der Beklagte die Information beiseitelassen konnte, weil sie sich bei objektiver Betrachtung zugunsten des Arbeitnehmers nicht auswirken konnte. Diese Prüfung führt zu keinem anderen Ergebnis. Die seitens der Klägerin angeführten Normen waren für die Kündigung nicht anwendbar, mithin kein Maßstab, der sich objektiv zu ihren Gunsten hätte auswirken können.

**(2)** Entsprechendes gilt für eine Mitteilung des TV-Pakt. Hier ist ergänzend auszuführen, dass die Regelungen des TV-Pakt auch deshalb nicht mitzuteilen waren, weil diese der PV Kabine bekannt waren. Die PV Kabine weist noch im Rahmen des Konsultationsverfahrens zu den ursprünglichen Kündigungen mit Schreiben vom 09.10.2017 auf die Notwendigkeit einer zunächst erforderlichen tariflichen Regelung nach TV Pakt hin. Im hiesigen Konsultationsverfahren wurde im Schreiben des Beklagten vom 17.04.2020 (Seite 14 der Anlage 26 der Anlage 2b) ausdrücklich auf die damaligen Verhandlungen und den Hinweis der PV Kabine auf den TV Pakt Bezug genommen.

**b)** Auch die Angabe in der Anhörung, dass eine Massentlassungsanzeige für die vormals in L. stationierten Arbeitnehmer nicht zu erstatten sei, macht die Anhörung nicht unwirksam.

Nach den aufgestellten Grundsätzen war diese Angabe subjektiv determiniert nicht zu beanstanden, da der Beklagte offensichtlich die Notwendigkeit der Massentlassungsanzeigen auf die Stationen bezogen geprüft hat. Es ist nichts dafür ersichtlich, dass er hier bewusst falsche und irreführende Angaben gemacht hat. Da er die Erstattung einer Massentlassungsanzeige in L. nicht für erforderlich hielt, hat es für ihn bei Ausspruch der Kündigung auch keine Rolle gespielt.

Auch bei objektiver Betrachtung konnte sich diese Angabe - bzw. deren Unterlassen - nicht zugunsten Klägerin an der Station C. auswirken. Die PV Kabine konnte die Prüfung der Kündigung der Klägerin, die der Station C. zuzuordnen war, und für die das Verfahren nach § 17 KSchG durchgeführt wurde, unabhängig von dieser Angaben durchführen. Es ist nicht erkennbar, dass die PV Kabine - selbst wenn die Einschätzung des Beklagten falsch gewesen wäre - durch diese Angabe gehindert gewesen wäre, ihre Beteiligungsrechte bezogen auf die Kündigung der Klägerin wahrzunehmen. Insoweit verfängt auch der Einwand der Klägerin nicht, eine Anhörung könne nicht zugleich für manche Arbeitnehmer unwirksam und für manche wirksam sein. Denn

bezüglich eines der Station L. zugeordneten Arbeitnehmers könnte sich ggfls. eine anderweitige Bewertung des Einflusses der Angabe auf die Wahrnehmung der Beteiligungsrechte der Personalvertretung ergeben. Die Anhörung nach § 74 TVPV Kabine stellt eine Anhörung individuell für jeden einzelnen Arbeitnehmer dar und ist daher jeweils gesondert bezogen auf den bestimmten Arbeitnehmer zu prüfen.

- c) Weitergehende Rügen hat die Klägerin nicht erhoben.
- B. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.
- C. Die Kammer hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen.

### **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

#### **R E V I S I O N**

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt  
Fax: 0361 2636-2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts [www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de).

**\* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Dr. Gotthardt

Schier

Geneschen

Beglaubigt  
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle  
Landesarbeitsgericht Düsseldorf

