



gez.: Lindner
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn **Dr. Q. T.**, G.-F.-Straße 12, E.,

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte: Silberberger Lorenz, Kanzlei für Arbeitsrecht,
Grabenstraße 17, 40212 Düsseldorf,

g e g e n

die **U. Q. T. Tec GmbH**, vertreten durch die Geschäftsführer U. C. und Q. W.,
S. Straße 51, E.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Assessor Schmidt u.a., Metall- und
Elektroindustrie Düsseldorf und Umgebung,
Achenbachstraße 28, 40237 Düsseldorf,

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 22.01.2014
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Quecke als
Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Brandenbusch und den
ehrenamtlichen Richter Knuth

für R e c h t erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 21.02.2013 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit einer Kündigung und über die Weiterbeschäftigung des Klägers.

Die Beklagte gehört dem U.-Konzern an und stellte Lenkungen für LKW, so gen. Blocklenkungen, für die E. AG – zuvor firmierend als E. D. AG (E.) – her. Zu den produzierten Lenkungen gehörten auch so gen. LS8-Zweikreislenkungen. Eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der Beklagten befasst sich zudem am Standort N. mit der Montage von Zahnstangenlenkungen für andere Fahrzeugtypen der E. AG.

Der 1962 geborene Kläger ist seit dem 17.07.1998 bei der Beklagten als Qualitätsingenieur zu einem Jahresbruttoentgelt i.H.v. zuletzt ca. 65.000,00 Euro beschäftigt. Er war zuletzt zuständig für die Werkstoffprüfung im Labor im Rahmen der Befundung der Lenkungen, wo ihm ein Leiharbeitnehmer unterstellt war. Die von der Beklagten in E. produzierten Blocklenkungen wurden sämtlich auf dem Prüfstand untersucht. Hinzu kamen die Untersuchungen aufgrund von Kundenbeanstandungen (so gen. Feldausfälle). Der Kläger war nach seiner Darstellung bei der Vor- und Nachbereitung der Prüfstandsläufe beteiligt sowie bei der vertieften Werkstoffprüfung, soweit etwaige Fehler nicht von vornherein am Prüfstand auf eine andere Ursache zurückgeführt werden konnten. Auf diese Weise sei er zu 62 % seiner Arbeitsleistung mit der Befundung von Blocklenkungen betraut gewesen.

Am 26.09.2007 schloss die Beklagte mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat einen Interessenausgleich, auf dessen Inhalt Bezug genommen wird. Danach plante sie die Stilllegung ihres Betriebes zum 31.12.2012. In Ziff. 4 und 5 des Interessenausgleichs heißt es:

„4. Beschäftigungsperspektiven

Mit Schreiben vom 02.05.2007 hat die E. die Zusage gegenüber Teilen der Belegschaft von U.-Q. erteilt, ihnen eine Beschäftigung im Werk 065 E. oder in anderen Werken anzubieten. Eine Kopie dieses Schreibens der E. vom 02.05.2007 wird als Anlage diesem Interessenausgleich beigefügt. Die Zusage der E. ist an die Bedingung geknüpft, dass bis zum 31.12.2012 die bestellten Lenkgetriebe in vollem Umfang rechtzeitig und in der vereinbarten Qualität geliefert werden.

Die U. Technologies AG hat mit Schreiben vom 24.09.2007 der Belegschaft U.-Q. die Zusage erteilt, denjenigen, die nicht von der E. übernommen werden, ein Arbeitsplatzangebot innerhalb des U.-Konzerns, möglichst in der Region, zu unterbreiten.

Um Mitarbeiterinnen, die eine berufliche Zukunft außerhalb des U.-Konzerns anstreben, einen Arbeitsplatzwechsel zu erleichtern, haben die Betriebsparteien bereits zum 02.02.2007 eine Betriebsvereinbarung zur Mobilität abgeschlossen.

5. Personalabbau

Soweit Beschäftigte weder bei der E., noch im U.-Konzern oder bei anderen Unternehmen ein neues Arbeitsverhältnis eingehen, werden im Rahmen der in drei Phasen geplanten Betriebsschließung die Arbeitsverhältnisse durch fristgerechte, betriebsbedingte Kündigungen beendet. (...).“

In der Zusage der E. vom 02.05.2007 heißt es:

„1. E. D. bietet allen direkten Arbeitnehmern der U. GmbH, Werk E., bis 31.12.2012 eine Beschäftigungsmöglichkeit an, soweit sie am 01.05.2007 das 52. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. (...) Das Arbeitsplatzangebot für diese direkten Mitarbeiter, die vor dem 01.01.1995 in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt waren, wird im Regelfall in E. sein, für Mitarbeiter, die danach in ein Arbeitsverhältnis eingetreten sind, wird das Arbeitsplatzangebot im Regelfall an anderen Standorten des E. D.-Konzerns (Deutschland), insbesondere im Werk X., sein.

Darüber hinaus erhalten 25 Arbeitnehmer im indirekten Bereich der U. GmbH, Werk E., soweit sie am 01.05.2007 das 52. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, ein Angebot für einen Arbeitsplatz im indirekten Bereich im E. D.-Konzern (Deutschland), voraussichtlich im Werk X..

Damit erhalten ca. 180 bis 190 Arbeitnehmer ein Arbeitsplatzangebot im E. D.-Konzern.“

In der Zusage der U. Technologies AG vom 24.09.2007 heißt es:

„An die Belegschaft der U. I. Q. T. Tec GmbH

...

U. I. Technologies wird denjenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nicht von dem DC-Angebot erfasst werden, Alternativen im U. L. - Konzern – möglichst in der Region – anbieten. Zudem werden wir uns bemühen, auch Angebote anderer Unternehmen für einen freiwilligen Wechsel bereitzustellen.

Sollte trotz aller Anstrengungen kein Arbeitsplatz angeboten werden können, haben Betriebsrat und Geschäftsführung einen Sozialplan verhandelt, der auch in diesem Fall eine sozialverträgliche Lösung ermöglicht. ...“

Im Anschluss wurde die Beklagte von der E. damit beauftragt, die Endbevorratung der produzierten Lenkungen vorzunehmen. Um die Versorgung mit Lenkungen auch später noch zu gewährleisten, beauftragte die E. u.a. das in der Türkei ansässige Unternehmen I. der ebenfalls türkischen I.-Gruppe sowie die Firma A. Lenksysteme mit der Durchführung von Anpassungsentwicklungen und künftiger Produktion.

Am 11.05.2011 kam es zwischen der U. AG, dem Konzernbetriebsrat und der IG Metall zu u.a. folgender Vereinbarung:

„Zukunft und Beschäftigung

Vereinbarung zur strategischen Weiterentwicklung des U.-Konzerns

Der U.-Konzern Vorstand hat entschieden, dem Aufsichtsrat der U. I. AG eine strategische Neuausrichtung vorzuschlagen.

Im Rahmen der bewährten Unternehmenskultur vereinbaren der Vorstand, der Konzernbetriebsrat und die IG Metall Folgendes:

1. Aus Anlass der Maßnahmen zur strategischen Weiterentwicklung werden betriebsbedingte Kündigungen durch U. ausgeschlossen. (...).“

Im März 2012 erwarb die E. von der Beklagten das u.a. aus Zeichnungen, Fertigungsplänen und Lieferantennachweisen bestehende Know-How an den LS8-Zweikreislenkungen (sog. Intellectual Property [IP]).

Am 19.03.2012 unterrichtete die Beklagte den Betriebsratsvorsitzenden über geplante 155 anzeigepflichtigen Entlassungen gemäß § 17 KSchG. Am 22.03.2012 erstattete sie Massentlassungsanzeige bei der Bundesagentur für Arbeit (BA). In einer Anlage des Anzeigenformulars vermerkte sie, die Stellungnahme des Betriebsrats werde „umgehend nach Erhalt nachgereicht“. Am

Ende des Formulars der BA heißt es: „Fehlen Angaben oder Unterlagen der unter... [5] bezeichneten Art ganz oder teilweise, wird die Anzeige erst nach Eingang dieser vollständigen Angaben bzw. Unterlagen wirksam.“ Unter [5] wird in dem Formular die Vorlage der Stellungnahme des Betriebsrats behandelt. Am 03.04.2012 gab der Betriebsrat eine Stellungnahme zu den beabsichtigten Massenentlassungen ab. Mit E-Mail vom 10.04.2012 leitete die Beklagte die Stellungnahme des Betriebsrats an die BA weiter. Unter dem 07.05.2012 beschied diese den Antrag positiv.

Mit Schreiben vom 23.04.2012 hörte die Beklagte den Betriebsrat zum Ausdruck der beabsichtigten Kündigung des Klägers an. Dieser widersprach der Kündigung unter Angabe von Gründen mit Schreiben vom 30.04.2012. Mit Schreiben vom 21.05.2012 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 31.12.2012. Ebenfalls kündigte sie die Arbeitsverhältnisse der weiteren 154 Arbeitnehmer. Die Arbeitsverhältnisse der befristet beschäftigten Arbeitnehmer liefen zum 31.12.2012 aus. Ferner traf die Beklagte eine Reihe von Maßnahmen zur Einstellung der Produktion am Standort E.. Diese wurde am 21.12.2012 eingestellt, seit dem 07.01.2013 werden die Anlagen demontiert.

Mit seiner am 08.06.2012 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich der Kläger gegen die Kündigung gewendet und seine Weiterbeschäftigung als Qualitätsingenieur begehrt. Die Beklagte habe eine etwaige Stilllegung nicht hinreichend dargelegt. Ihr E.-er Betrieb sei zum Teil von der türkischen Firma I./I. und zu einem anderen Teil von N. Tochtergesellschaft der Beklagten übernommen worden. Die unternehmerische Entscheidung aus dem Jahr 2007, die im Interessenausgleich zum Ausdruck komme, sei dementsprechend überholt.

Ferner hat sich der Kläger auf den Sozialplan und Interessenausgleich vom 26.09.2007 sowie die Beschäftigungszusagen der E. vom 02.05.2007, der U. Technologies AG vom 24.09.2007, auf ein Schreiben der Beklagten vom 30.06.2012, auf die Erklärung des Konzernvorstandes vom 11.05.2011 sowie auf Konzernbetriebsvereinbarungen des U.-Konzerns berufen. In Anbetracht des gesamten Verhaltens der Beklagten sei die Kündigung treuwidrig. Zudem

hätte die Beklagte eine Sozialauswahl unter Einbeziehung der Mitarbeiter aus N. durchführen müssen, da beide Unternehmen einen gemeinsamen Betrieb unterhalten hätten. Der Kläger hat weiter die Fehlerhaftigkeit der Beteiligung des Betriebsrats und des Europäischen Betriebsrats sowie der Massenentlassungsanzeige gerügt.

Demgegenüber hat die Beklagte behauptet, der E.er Betrieb werde endgültig geschlossen und nicht – insbesondere nicht durch I. oder die N. Tochtergesellschaft – fortgeführt. Die weiteren vom Kläger angeführten Gründe stünden der Wirksamkeit der Kündigung ebenfalls nicht entgegen.

Mit Urteil vom 21.02.2013, auf dessen Tatbestand und Entscheidungsgründe Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, die Kündigung sei nicht gemäß § 1 KSchG unwirksam. Im Zeitpunkt ihres Zugangs habe eine ausreichend sichere Prognose bestanden, dass der Standort E. zum 31.12.2012 geschlossen würde. Es liege auch kein Teilbetriebsübergang auf die türkische Firma I. oder die Tochtergesellschaft der Beklagten vor, zumal eine organisatorisch eigenständige Einheit insoweit nicht erkennbar worden sei. Ferner fehle eine anderweitige Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für den Kläger. Auch scheide eine konzernweite Weiterbeschäftigung aus. Hierfür fehle es an einer Rechtsgrundlage. Zudem habe der Kläger zu einer entsprechenden Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nicht näher vorgetragen. Die Kündigung scheitere auch nicht an einer fehlerhaften Sozialauswahl, da die Beklagte ihren Betrieb vollständig geschlossen habe. Eine gemeinsame Sozialauswahl mit dem Betrieb der N. Tochtergesellschaft scheide aus; zum einen handele es sich nicht um einen Gemeinschaftsbetrieb, zum anderen gebe es keine gemeinsame Sozialauswahl bei Ausscheiden eines Arbeitgebers aus dem Gemeinschaftsbetrieb. Die Betriebsratsanhörung sei gemäß § 102 BetrVG ordnungsgemäß erfolgt, eine Beteiligung des Europäischen Betriebsrats keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung. Die Kündigung sei auch nicht wegen fehlerhafter Massenentlassungsanzeige nach § 17 KSchG unwirksam; etwaige Fehler seien durch den Bescheid der BA vom 07.05.2012 geheilt.

Gegen das ihm am 13.03.2013 zugestellte Urteil hat der Kläger am 10.04.2013 Berufung eingelegt und diese innerhalb der bis zum 13.06.2013 verlängerten Frist am 23.05.2013 begründet. Er macht weiter geltend, dass die Kündigung der Beklagten unwirksam und der Betrieb nicht stillgelegt worden sei, sondern ein Betriebsübergang vorliege. Ferner hält er daran fest, dass die Kündigung wegen fehlerhafter Sozialauswahl unwirksam sei, da der E.er und der N. Betrieb der Tochtergesellschaft der Beklagten einen Gemeinschaftsbetrieb gebildet hätten. Der Kläger rügt weiterhin Fehler im Verfahren zur Massenentlassung nach § 17 KSchG. Schließlich meint er, vor Ausspruch einer Beendigungskündigung hätte ihm ein Beschäftigungsangebot gemacht werden müssen.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 21.02.2013 – 4 Ca 3453/12 – aufzuheben und

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die Kündigung vom 21.05.2012 aufgelöst worden ist;
2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch sonstige Beendigungstatbestände aufgelöst worden ist;
3. die Beklagte zu verurteilen, ihn zu den seitherigen Arbeitsbedingungen weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie trägt vor, dass sie in E. keine Fahrzeuglenkung mehr herstelle. Im Übrigen legt die Beklagte eine Liste der getätigten Maschinenverkäufe vor und stellt einen Betriebsübergang in Abrede. Ein Gemeinschaftsbetrieb mit dem N. Betrieb der Tochtergesellschaft bestehe nicht. Es bestünden gesonderte Personalabteilungen sowie getrennte Betriebsräte. Betriebsratsanhörung und Massenentlassungsverfahren seien ordnungsgemäß durchgeführt worden. Insbesondere ha-

be der Betriebsrat vor Erstattung der Massenentlassungsanzeige hinsichtlich der geplanten Schließung und Entlassungen in ständigem Kontakt mit dem Arbeitgeber gestanden.

Das Berufungsgericht hat Beweis erhoben darüber, ob der Kläger in einem auf die N. Tochtergesellschaft der Beklagten übergegangenen Betriebsteil gearbeitet hat. Auf die Niederschrift der Sitzung vom 22.01.2014 wird verwiesen. Wegen des weiteren Berufungsvorbringens der Parteien wird auf ihre in zweiter Instanz gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie ihre Protokollerklärungen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Die zulässige Berufung ist unbegründet. Die Kündigung vom 21.05.2012 hat das Arbeitsverhältnis, wie das Arbeitsgericht zu Recht erkannt hat, zum 31.12.2012 beendet. Die Kündigung ist sozial gerechtfertigt, da gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG dringende betriebliche Erfordernisse in Form einer Betriebsstilllegung vorlagen, insbesondere ein Betriebsübergang nicht stattgefunden hat. Eine anderweitige Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung i.S.v. § 1 Abs. 2 S. 2 KSchG bestand nicht. Einer Sozialauswahl gemäß § 1 Abs. 3 KSchG bedurfte es nicht. Auch andere Unwirksamkeitsgründe, insbesondere eine fehlerhafte Anhörung des Betriebsrats oder Fehler bei Massenentlassungsanzeige liegen nicht vor. Beschäftigungszusagen stehen der Wirksamkeit der Kündigung schließlich ebenfalls nicht entgegen. Demgemäß war auch der Antrag auf Weiterbeschäftigung unbegründet.

I. Die Kündigung vom 21.05.2012 ist wirksam und hat das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 31.12.2012 aufgelöst.

1. Die Kündigung vom 21.05.2012 ist aufgrund dringender betrieblicher Erfordernisse iSd. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG sozial gerechtfertigt.

Dringende betriebliche Erfordernisse, die eine Kündigung bedingen, können sich daraus ergeben, dass der Arbeitgeber sich zu einer organisatorischen Maßnahme entschließt, deren Umsetzung das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer entfallen lässt. Eine solche unternehmerische Entscheidung ist gerichtlich nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung oder ihre Zweckmäßigkeit hin zu überprüfen, sondern nur darauf, ob sie offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (BAG 24.05.2012 - 2 AZR 124/11 - Rn. 21, EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 167; 23.02.2012 - 2 AZR 548/10 - Rn. 17, AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 189). Nachzuprüfen ist, ob die fragliche Entscheidung tatsächlich umgesetzt wurde und dadurch das Beschäftigungsbedürfnis für einzelne Arbeitnehmer entfallen ist (BAG 24.05.2012 - 2 AZR 124/11 – a.a.O.; 23.02.2012 - 2 AZR 548/10 – a.a.O.). Die Stilllegung des gesamten Betriebes durch den Arbeitgeber gehört zu den dringenden betrieblichen Erfordernissen iSv. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG, die einen Grund zur sozialen Rechtfertigung einer Kündigung abgeben können. Eine vom Arbeitgeber mit einer Stilllegungsabsicht begründete Kündigung ist nur dann sozial gerechtfertigt, wenn sich die geplante Maßnahme objektiv als Betriebsstilllegung und nicht als Betriebsveräußerung darstellt, etwa weil die für die Fortführung des Betriebes wesentlichen Gegenstände einem Dritten überlassen werden sollten, der Veräußerer diesen Vorgang aber rechtlich unzutreffend als Betriebsstilllegung wertet (st. Rspr., vgl. BAG 28.05.2009 - 8 AZR 273/08 - AP BGB § 613a Nr. 370).

Die Beklagte hat ihren Betrieb in E. gemäß ihrer Planung im Interessenausgleich vom 26.09.2007 stillgelegt. Eine Betriebsstilllegung setzt die Auflösung der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehenden Betriebs- und Produktionsgemeinschaft voraus, die ihre Veranlassung und zugleich ihren sichtbaren Ausdruck darin findet, dass der Unternehmer die bisherige wirtschaftliche Betätigung in der ernstlichen Absicht einstellt, die Weiterverfolgung des bisherigen Betriebszweckes dauernd oder für eine ihrer Dauer nach unbestimmte,

wirtschaftlich nicht unerhebliche Zeitspanne aufzugeben (BAG 27.09.1984 - 2 AZR 309/83, EzA § 613 a BGB Nr. 40; BAG 22.05.1985 - 5 AZR 173/84, NZA 1985, 773). Diese Voraussetzungen liegen vor.

a. Die Beklagte hat den Standort E. unstreitig vollständig geschlossen. Die Maschinen wurden dort gemäß dem Interessenausgleich vom 26.09.2007 nicht über den 21.12.2012 hinaus für die Produktion von Lenkungen benutzt. Seit Januar 2013 wurden bzw. werden sie abgebaut. Die Miet-, Pacht-, Geschäftsbesorgungs- und Arbeitsverträge sind gekündigt. Die Stilllegung hatte bei Zugang der Kündigung bereits greifbare Formen angenommen. Auf das Urteil des Arbeitsgerichts wird insoweit Bezug genommen.

b. Zur Überzeugung der Berufungskammer steht weiter fest, dass ein Betriebs- oder Teilbetriebsübergang nicht stattgefunden hat.

Ein Betriebs- oder Teilbetriebsübergang i.S.v. § 613a BGB schließt eine Stilllegung des Betriebs aus. Der Betrieb bleibt hier in seiner Identität erhalten, es findet lediglich ein Inhaberwechsel statt. Dabei steht einem identitätswahrenden Betriebsübergang i.S.d. § 613a BGB auch die gleichzeitige Verlagerung des Betriebs oder Betriebsteils nicht entgegen, wenn die räumliche Entfernung zwischen alter und neuer Betriebsstätte nicht so erheblich ist, dass allein aus diesem Grunde bereits die Wahrung der Identität bezweifelt werden kann. Dies ist der Fall, wenn die Wegstrecke zur neuen Betriebsstätte von den Arbeitnehmern in weniger als einer Autostunde bewältigt werden kann (BAG 26.05.2011 – 8 AZR 37/10, NZA 2011, 1143).

Da der Arbeitgeber die Darlegungslast für den Kündigungsgrund, also hier die Schließung des Betriebes, trägt, hat er im Grundsatz auch das Fehlen eines Betriebs- oder Teilbetriebsübergangs darzulegen und zu beweisen. Seine Darlegungslast für diese negative Tatsache ist allerdings gemäß § 138 ZPO abgestuft. Sofern der Arbeitnehmer hinreichend konkret den Übergang des Betriebes oder eines bestimmten Betriebsteiles auf einen bestimmten Erwerber behauptet und hierfür Anhaltspunkte vorträgt, hat der Arbeitgeber entsprechend substanti-

iert zum Fehlen eines Übergangs vorzutragen. Dabei ist zu berücksichtigen, inwieweit er über eigene Kenntnis verfügt.

Der Kläger hat wenig konkret zum Übergang des Betriebes oder eines Betriebsteils auf einen bestimmten Erwerber vorgetragen. Sein Vorbringen hierzu ist insgesamt vage, widersprüchlich und unklar. Ein Betriebsteilübergang auf die Firma I./I. in der Türkei, auf den sich der Kläger möglicherweise beruft, scheitert bereits an der räumlich weiten Entfernung von mehreren 1000 km (BAG 13.12.2012 – 6 AZR 608/11, ZInsO 2013, 1366; BAG 26.05.2011 – 8 AZR 37/10, NZA 2011, 1143; BAG 25.05.2000 – 8 AZR 335/99, juris Rn. 71 ff; BAG 12.02.1987 – 2 AZR 247/86, NZA 1988,170 Rn. 29; BAG 06.11.1959 – 1 AZR 329/58, BAGE 8,207). Zudem hat der Kläger vorgetragen, nicht in einem möglicherweise in die Türkei übergegangenen Betriebsteil beschäftigt gewesen zu sein.

Ein Betriebsteilübergang auf die N. Tochterfirma der Beklagten liegt nicht vor. Aus dem Vortrag des Klägers ergeben sich nur vage Anhaltspunkte für einen solchen identitätswahrenden Betriebsteilübergang. Der Kläger war zuletzt als einzig verbliebener Mitarbeiter der Beklagten im Bereich Werkstoffprüfung im Rahmen der Befundung (Prüfstandsbeurteilung oder Felddausfälle) beschäftigt. Ihm war ein Leiharbeitnehmer zugeordnet. Nach eigenem Vortrag war der Kläger zumindest 62 % seiner Arbeitsleistung mit der Befundung von Blocklenkungen betraut gewesen. Die Beweisaufnahme führte zu der Feststellung, dass eine vertiefte Befundung von Blocklenkung, insbesondere die dem Kläger zuvor obliegenden Werkstoffprüfungen, im N. Betrieb der Beklagten nicht stattfindet.

Dies bestätigten übereinstimmend die hierzu vernommenen Zeugen N. und U.. Prüfstandsläufe für die nicht mehr produzierte Blocklenkung entfallen vollständig. Befundungen von Felddausfällen finden in Bezug auf Blocklenkungen zwar noch statt, haben jedoch nicht mehr die Prüfungstiefe, dass Werkstoffprüfungen vorgenommen werden. Insbesondere der Zeuge U., der heute bei der N. Tochterfirma zuständiger Bereichsleiter ist, gab hierzu an, dass nur noch begrenzte Befundungen insoweit stattfänden. Gelange man zu dem Ergebnis, dass eine

vertiefte Prüfung notwendig wäre, um den Fehler festzustellen, erkenne man die Reklamation gleich an, da eine neue Produktion nicht mehr stattfindet. Im Übrigen bestehe für besondere, wenig wahrscheinliche Konstellationen die Möglichkeit, externe Prüfungen in Auftrag zu geben. Für die fraglichen Lenkungen würde heute keine vertiefte Werkstoffprüfung in N. mehr durchgeführt. Soweit die in N. lediglich montierten Zahnstangenlenkungen zu prüfen sein, gehe es um einen völlig anderen Prüfvorgang, der weniger eingehend sei. Zudem gebe es noch ein Zentrallabor bei der Mutter in Liechtenstein oder externe Prüfunternehmen. Insgesamt seien Prüfungen nur in geringer Zahl vorzunehmen. Die Aussage des Zeugen N. widerspricht dem nicht.

Bei diesem Bild schloss die Kammer einen Betriebsteilübergang auf die Tochtergesellschaft der Beklagten in N., der den Arbeitsplatz des Klägers im Bereich der Werkstoffprüfung erfasst hätte, aus. Dabei konnte offenbleiben, ob der Bereich der Befundung im E.er Betrieb der Beklagten überhaupt einen organisatorisch abgrenzbaren Betriebsteil im Sinne der Rechtsprechung darstellte und als solcher identitätswahrend übergegangen ist.

2. Die Kündigung ist auch nicht gemäß § 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG wegen der Möglichkeit zur anderweitigen Weiterbeschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz im Unternehmen der Beklagten unwirksam. Der Kläger hat die Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung in einem anderen Betrieb der Beklagten nicht dargelegt.

a. Nach § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 Buchst. b KSchG ist eine Kündigung auch dann sozial ungerechtfertigt, wenn in Betrieben des privaten Rechts der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann. Die Weiterbeschäftigung muss sowohl dem Arbeitnehmer als auch dem Arbeitgeber objektiv möglich sein. Dies setzt voraus, dass ein Arbeitsplatz zu vergleichbaren (gleichwertigen) oder zu geänderten (schlechteren) Arbeitsbedingungen vorhanden ist. Als „frei“ sind grundsätzlich nur solche Arbeitsplätze anzusehen, die zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung unbesetzt sind (BAG 15.12.2011 - 2

AZR 42/10 - Rn. 24, AP KSchG 1969 § 1 Namensliste Nr. 21; 01.03.2007 - 2 AZR 650/05 - Rn. 24, AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 164). Dem steht es gleich, wenn ein Arbeitsplatz bis zum Ablauf der Kündigungsfrist frei wird (BAG 01.03.2007 - 2 AZR 650/05 – a.a.O.; 02.02.2006 - 2 AZR 38/05 - zu II 2 a der Gründe, AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 142).

b. Für das Fehlen einer anderweitigen Weiterbeschäftigungsmöglichkeit ist gem. § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG der Arbeitgeber darlegungs- und beweispflichtig. Dabei gilt eine abgestufte Darlegungslast. Bestreitet der Arbeitnehmer lediglich den Wegfall seines bisherigen Arbeitsplatzes, genügt der Vortrag des Arbeitgebers, wegen der betrieblichen Notwendigkeiten sei eine Weiterbeschäftigung zu den gleichen Bedingungen nicht möglich. Will der Arbeitnehmer vorbringen, es sei eine Beschäftigung an anderer Stelle möglich, obliegt es ihm, darzulegen, wie er sich seine anderweitige Beschäftigung vorstellt. Erst daraufhin muss der Arbeitgeber eingehend erläutern, aus welchen Gründen eine Umsetzung nicht möglich war (BAG 01.03.2007 - 2 AZR 650/05 - Rn. 21, AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 164; 15.08.2002 - 2 AZR 195/01 - zu II 1 c aa der Gründe, BAGE 102, 197).

c. Eine freie Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in einem anderen Betrieb der Beklagten hat der Kläger nicht aufgezeigt. Dies gilt insbesondere auch in Bezug auf eine etwaige Produktionsstätte der Beklagten in Magdeburg. Auch eine konzernweite Weiterbeschäftigung, sofern hierzu eine Verpflichtung bestehen sollte, scheidet aus. Der Kläger hat einen freien Arbeitsplatz auch insoweit nicht benannt.

3. Der Kläger kann sich nicht auf eine fehlerhafte soziale Auswahl berufen (§ 1 Abs. 3 KSchG). Er hat nicht hinreichend dargelegt, dass der N. Betrieb der Tochtergesellschaft mit dem E.er Betrieb der Beklagten einen Gemeinschaftsbetrieb bildete. Unstreitig bestehen gesonderte Personalabteilungen und jeweils eigene Betriebsräte. Unter diesen Umständen genügt es nicht, dass im Übrigen ein gewisser personeller Austausch innerhalb der konzernverbundenen Unter-

nehmen stattfand. Auf die Ausführungen im Urteil des Arbeitsgerichts wird Bezug genommen.

Unabhängig davon kommt eine gemeinsame Sozialauswahl innerhalb eines solchen Gemeinschaftsbetriebes schon deshalb nicht in Betracht, weil mit Ablauf der Kündigungsfrist am 31.12.2012 ein etwaiger Gemeinschaftsbetrieb in jedem Falle aufgelöst worden wäre. Steht aber fest, dass ein Gemeinschaftsbetrieb bei Ablauf der Kündigungsfrist des Arbeitnehmers stillgelegt sein wird, und ist die Zuweisung eines verbleibenden Arbeitsplatzes durch den Vertragsarbeitgeber daher rechtlich nicht mehr durchsetzbar, so findet eine gemeinsame Sozialauswahl mangels Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer der jeweiligen Vertragsarbeitgeber nicht mehr statt (BAG 18.09.2003 – 2 AZR 79/02, NZA 2004, 375, Rn. 32-34).

4. Die ordentliche Kündigung vom 05.07.2012 war auch nicht wegen fehlerhafter Beteiligung der Betriebsvertretung unwirksam. Insoweit wird auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts im angegriffenen Urteil zugenommen. Der Kläger ist ihnen im Berufungsrechtszug nicht entgeggetreten.

5. Die Wirksamkeit der Kündigung scheitert auch nicht an einem fehlerhaften Verfahren im Zusammenhang mit der Anzeige von Massenentlassungen gemäß § 17 KSchG.

Die von der Beklagten beabsichtigten Entlassungen waren nach § 17 Abs. 1 Nr. 1 KSchG anzeigepflichtig. Es sollte allen 155 Arbeitnehmern innerhalb von 30 Kalendertagen betriebsbedingt gekündigt werden. Unter „Entlassung“ im Sinne von § 17 Abs. 1 S. 1 KSchG ist der Ausspruch der Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu verstehen (BAG 23.03.2006 - 2 AZR 343/05 - Rn. 18, BAGE 117, 281 im Anschluss an EuGH 27.01.2005 - C-188/03 - [Junk] Slg. 2005, I-885; BAG 21.03.2013 – 2 AZR 60/12, NZA 2013, 966). Damit hatte die Beklagte sowohl das Konsultationsverfahren gegenüber dem Betriebsrat nach § 17 Abs. 2 KSchG als auch das Anzeigeverfahren gegenüber der Agentur für Arbeit nach § 17 Abs. 3 KSchG durchzuführen.

Die Durchführung des Konsultationsverfahrens nach § 17 Abs. 2 KSchG stellt neben dem Anzeigeverfahren nach § 17 Abs. 1 i.V.m. Abs. 3 KSchG eine eigenständige Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung dar. Ist vor Ausspruch einer Kündigung ein nach § 17 Abs. 2 KSchG erforderliches Konsultationsverfahren nicht durchgeführt worden, ist die Kündigung wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot i.S.v. § 134 BGB rechtsunwirksam. Ein fehlerhafter Ablauf des Konsultationsverfahrens wird durch einen positiven Bescheid der Agentur für Arbeit nicht geheilt (BAG 21.03.2013 – 2 AZR 60/12, NZA 2013, 966).

Ebenso ist die Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrats gemäß § 17 Abs. 3 S. 2 KSchG bzw. das Vorbringen des Arbeitgebers nach § 17 Abs. 3 S. 3 KSchG (Anzeigeverfahren) Wirksamkeitsvoraussetzung für die Massenentlassungsanzeige und damit für die Kündigung (BAG 13.12.2012 – 6 AZR 5/12, Rn. 67, DB 2013, 1150). Auch ein fehlerhafter Ablauf des Anzeigeverfahrens wird durch einen positiven Bescheid der Agentur für Arbeit nicht geheilt (BAG 28.06.2012 – 6 AZR 780/10, NZA 2012, 1029).

Die Beklagte hat sowohl das Konsultations- als auch das Anhörungsverfahren ordnungsgemäß durchgeführt.

a. Das Konsultationsverfahren ist nicht zu beanstanden.

aa. Beabsichtigt der Arbeitgeber, nach § 17 Abs. 1 KSchG anzeigepflichtige Entlassungen vorzunehmen, hat er dem Betriebsrat gemäß § 17 Abs. 2 S. 1 KSchG rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und ihn schriftlich über die im Gesetz näher bestimmten Umstände zu unterrichten. Nach § 17 Abs. 2 S. 2 KSchG haben Arbeitgeber und Betriebsrat insbesondere die Möglichkeit zu beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen abzumildern (Konsultationsverfahren).

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat gem. § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG schriftlich insbesondere zu unterrichten über die Gründe für die geplanten Entlassungen, die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer, die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer, den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen, und die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer sowie für die Berechnung etwaiger Abfindungen. Soweit die ihm gegenüber dem Betriebsrat gem. § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG obliegenden Pflichten mit denen aus § 102 Abs. 1 BetrVG und § 111 BetrVG übereinstimmen, kann er sie gleichzeitig erfüllen. Er muss in diesem Fall hinreichend klarstellen, dass und welchen Pflichten er gleichzeitig nachkommen will. Die Pflicht zur Beratung gem. § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG geht dabei über eine bloße Anhörung deutlich hinaus. Der Arbeitgeber muss mit dem Betriebsrat über die Entlassungen bzw. die Möglichkeiten ihrer Vermeidung verhandeln, ihm dies zumindest anbieten (BAG 21.03.2013 – 2 AZR 60/12, NZA 2013, 966, Rn. 15 m.w.N.).

bb. Zwischen den Parteien ist unstrittig, dass die Beklagte dem Betriebsrat am 19.03.2012 im Sinne von § 17 Abs. 2 S. 1 KSchG ordnungsgemäß die zweckdienlichen Auskünfte erteilt und ihn schriftlich über die im Gesetz näher bestimmten Umstände unterrichtet hat.

Die Beklagte hat auch gemäß § 17 Abs. 2 S. 2 KSchG in ausreichender Weise die Beratung mit dem Betriebsrat über die Möglichkeit, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern, gesucht. Unter Berücksichtigung der gesamten Umstände des konkreten Einzelfalles entnimmt die Kammer dies den folgenden Gesichtspunkten:

Der Interessenausgleich vom 26.09.2007 enthält zwar keine ausreichende Unterrichtung und Beratung über die ca. fünf Jahre später anstehende Entlassung von konkret 155 Arbeitnehmern. Er belegt aber, dass die Betriebspartner über die grundständige Frage der Betriebsschließung zum 31.12.2012 und die damit verbundenen Entlassungen und ihre Folgen intensiv gesprochen und sogar einen Interessenausgleich hierüber abgeschlossen haben. Insoweit war der Be-

etriebsrat weit im Voraus informiert und in die Beratungen und Entscheidungen einbezogen worden. Ausfluss des Interessenausgleichs ist zudem der Sozialplan vom gleichen Tage. Wenn auch die konkrete Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer bei Abschluss des Sozialplans und des Interessenausgleichs Jahre 2007 noch nicht feststand, so haben die Betriebspartner doch über die Frage, ob Entlassungen zum 31.12.2012 notwendig sind oder vermieden werden können und wie ihre Folgen zu mildern sind, beraten und teilweise Einigung erzielt.

Darüber hinaus haben die Betriebspartner in den Monaten vor der abschließenden Unterrichtung des Betriebsrats über die zum 31.12.2012 anstehenden Massenentlassungen am 19.03.2012 in vielfältiger Weise darüber beraten und verhandelt, ob und gegebenenfalls wie solche Entlassungen vermieden oder eingeschränkt werden können. So haben sie sich spätestens seit Februar 2012 darüber auseinandergesetzt, ob dem Antrag der Beklagten auf Zustimmung des Betriebsrats zur Verlängerung von 132 befristeten Arbeitsverhältnissen bis zum 31.12.2012 stattzugeben sei. Bei dieser Auseinandersetzung ging es zentral um die Frage, ob anstelle der Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse bis zum 31.12.2012 Stammkräfte über dieses Datum hinaus weiter beschäftigt und die Betriebsschließung zeitlich hinausgeschoben werden könnten. Das Gleiche gilt für die befristete Einstellung des Mitarbeiters E. sowie für die Gespräche der Betriebspartner über Qualifikationsmaßnahmen und eine Transfergesellschaft ab Februar 2012. Hinzutreten die Gespräche im Wirtschaftsausschuss sowie die wöchentlichen Regelkommunikationen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber.

Unter Berücksichtigung dieser Umstände hat die Beklagte den Betriebsrat am 19.03.2012 mit ihrem Schreiben vom 16.03.2012 in ausreichend deutlicher Form zur abschließenden Beratung der beabsichtigten Entlassung von 155 näher bezeichneten Arbeitnehmern zum 31.12.2012 aufgefordert. Angesichts der vorausgegangenen Gespräche und Verhandlungen kann der gewählten Ausdrucksweise „Aufforderung zur Abgabe einer Stellungnahme“ sowie „Anhörung“ nicht entnommen werden, die Arbeitgeberinnen wolle sich entgegen ihrer ge-

setzlichen Verpflichtung einer Beratung der geplanten Maßnahme entziehen. Dafür spricht auch, dass in dem Schreiben vom 16.03.2012 ausdrücklich die Rechtsgrundlage (§ 17 KSchG) angegeben wurde.

Demgemäß hat der Betriebsrat auch unter dem 03.04.2012 seine Stellungnahme gemäß § 17 KSchG abgegeben. Seine Ausführungen belegen, dass die Betriebspartner über die Frage der geplanten Massenentlassungen in der Vergangenheit verschiedentlich beraten haben. Vor diesem Hintergrund lehnt der Betriebsrat die geplanten Maßnahmen ab und bietet an, über „jede(n) einzelne(n) Mitarbeiter(in) dahingehend zu beraten, welche Möglichkeiten für eine Weiterbeschäftigung bei E. und/oder U. I. bestehen und welche Qualifizierungsmaßnahmen eventuell erforderlich werden, damit auf diesem Weg auch Lösungen gefunden werden, die mit Recht als „sozial verträglich“ bezeichnet werden können.“ Abschließend forderte der Betriebsrat die Beklagte auf, von ihrem Kündigungsvorhaben abzulassen und auf die Einhaltung der Beschäftigungszusagen von E. und U. I. hinzuwirken. Angesichts der bereits erfolgten vielfältigen Gespräche und Verhandlungen über die Frage der Betriebsschließung und der Kündigung der verbliebenen Arbeitnehmer war es nicht geboten, dass die Beklagte erneut in die gewünschten Detailverhandlungen mit dem Betriebsrat eintrat.

b. Auch das Anzeigeverfahren wurde fehlerfrei durchgeführt.

Nach § 17 Abs. 3 S. 2 KSchG hat der Arbeitgeber, der nach § 17 Abs. 1 S. 1 KSchG verpflichtet ist, der Agentur für Arbeit Entlassungen anzuzeigen, seiner schriftlichen Anzeige die Stellungnahme des Betriebsrats zu den Entlassungen beizufügen. Ist ein Interessenausgleich mit Namensliste gemäß § 1 Abs. 5 S. 1 KSchG vereinbart worden, sieht § 1 Abs. 5 S. 4 KSchG vor, dass dieser die Stellungnahme des Betriebsrats nach § 17 Abs. 3 S. 2 KSchG ersetzt. Gemäß § 17 Abs. 3 S. 3 KSchG ist die Massenentlassungsanzeige auch dann wirksam, wenn zwar eine Stellungnahme des Betriebsrats nicht vorliegt, der Arbeitgeber aber glaubhaft macht, dass er diesen mindestens zwei Wochen vor Erstattung

der Anzeige nach Abs. 2 S. 1 der Vorschrift unterrichtet hat, und er gleichzeitig den Stand der Beratungen darlegt (Anzeigeverfahren).

Die Beklagte hat das Anzeigeverfahren gemäß § 17 Abs. 3 S. 2 KSchG ordnungsgemäß durchgeführt. Sie hat die Anzeige nach § 17 Abs. 1 KSchG schriftlich unter Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrats zu den Entlassungen erstattet. Unschädlich ist, dass die Beklagte der am 22.03.2012 der Agentur für Arbeit zugeleiteten, im Übrigen unbestritten vollständigen Anzeige die Stellungnahme des Betriebsrats zunächst nicht beigefügt und ihre unverzügliche Nachreichung angekündigt hat. Denn die Anzeige der Beklagten wurde, wie auf dem Formular der Agentur für Arbeit unmittelbar über der Unterschriftsspalte vermerkt, erst mit Nachreichung der Stellungnahme des Betriebsrats wirksam. Daher lag mit Nachreichung der Stellungnahme des Betriebsrats am 10.04.2012 eine ordnungsgemäße Massenentlassungsanzeige vor. Unter Berücksichtigung des vorgenannten Formularinhalts ist die gesamte Erklärung der Beklagten gegenüber der Agentur für Arbeit dahin zu verstehen, dass die Massenentlassungsanzeige erst mit Nachreichung der Stellungnahme des Betriebsrats erstattet sein soll. Ein Fall des §§ 17 Abs. 3 S. 3 KSchG, bei dem eine Stellungnahme des Betriebsrats fehlt, lag somit nicht vor. Auf die Voraussetzungen dieser Norm kommt es mithin nicht an.

Unbestritten erging der Bescheid der Agentur für Arbeit erst nach Eingang der vollständigen Massenentlassungsanzeige am 10.04.2012.

6. Die Kündigung vom 21.05.2012 ist auch nicht gemäß § 613a Abs. 4 S. 1 BGB unwirksam. Sie ist nicht wegen des Übergangs eines Betriebes oder Betriebsteils ausgesprochen worden. Der insoweit darlegungspflichtige Kläger hat den Übergang des Betriebs oder eines Betriebsteils nicht darzulegen vermocht. Auf die Ausführungen oben wird Bezug genommen.

7. Die Kündigung vom 21.05.2012 ist auch nicht wegen der verschiedenen Beschäftigungszusagen unwirksam.

a. Etwaige Beschäftigungszusagen im Interessenausgleich haben die Unwirksamkeit der Kündigung nicht zur Folge. Zum einen sieht der Interessenausgleich i.V.m. dem Sozialplan vom gleichen Tage ausdrücklich die Möglichkeit betriebsbedingter Kündigungen vor. Zum anderen hat eine etwaige Abweichung von den Regeln des Interessenausgleichs nicht die Unwirksamkeit der Kündigung zur Folge; vielmehr ist der Arbeitnehmer auf Nachteilsausgleichsansprüche nach § 113 BetrVG beschränkt.

b. Die Zusage der E. vom 02.05.2007 führt ebenfalls nicht zu Unwirksamkeit der Kündigung. Der Kläger wird als Qualitätsingenieur und damit Angestellter von der Zusage, die sich im Wesentlichen an „direkte Arbeitnehmer“, hier also gewerbliche Arbeitnehmer, richtet, nicht erfasst. Darüber hinaus ist nicht ersichtlich, warum aufgrund der Zusage eines Dritten die Kündigung der Beklagten unwirksam sein soll. Im Übrigen wird auf die zutreffenden Ausführungen im Urteil des Arbeitsgerichts verwiesen.

c. Die Zusage der U. Technologies AG, der Muttergesellschaft der Beklagten, vom 24.09.2007 hat keinen Inhalt, der der Wirksamkeit der Kündigung entgegensteht. Dabei kann offen bleiben, ob dem Kläger, wie zugesagt, Angebote für eine Weiterbeschäftigung im U.-Konzern gemacht worden sind. Denn die Zusage enthält die ausdrückliche Einschränkung, dass gemäß dem Sozialplan eine sozialverträgliche Lösung auch in dem Fall gefunden werde, dass ein Angebot nicht gemacht werden könne.

d. Das Schreiben der Beklagten vom 30.06.2012 an den Kläger (Bl. 202 d. A.) beinhaltet ebenfalls keine über das Vorstehende hinausgehende Zusage. Zum einen ist die Ankündigung, dass die Beklagte den dem Kläger gegenüber eingegangenen Verpflichtungen vollumfänglich nachkommen werde, mit dem Arbeitsgericht auf das im Satz zuvor genannte Datum für die Betriebsstilllegung zum 31.12.2012 zu beziehen, welche nicht auf einen früheren Zeitpunkt vorgezogen werden sollte. Zum anderen ist nicht erkennbar, dass die Zusage die Beklagte zur Unterlassung von Kündigungen verpflichten würde. In den zuvor wie-

dergegebenen Erklärungen der Beklagten wie auch ihrer Konzernmutter liegt – wie dargelegt – es eine solche Unterlassungszusage nicht.

e. Aus der Vereinbarung zwischen dem Konzernvorstand der U. I. AG, dem Konzernbetriebsrat und der IG-Metall vom 11.05.2011 (Anl. K6) folgt ebenfalls nicht die Unwirksamkeit der Kündigung. Das Berufungsgericht folgt hier der Auslegung des Arbeitsgerichts, wonach sich die Gesamtzusage lediglich auf Maßnahmen bezieht, die zur „strategischen Weiterentwicklung“ ergriffen werden. Dies folgt jedenfalls aus dem Gesamtzusammenhang der Zusage. Es erscheint dem Berufungsgericht ausgeschlossen, dass aus Anlass der strategischen Weiterentwicklung des Konzerns bereits frühere beschlossene Maßnahmen einschließlich betriebsbedingter Kündigungen aufgehoben werden sollten. Dies hätte im Wortlaut der Zusage einer deutlicheren Erwähnung bedurft.

f. Sonstige Zusagen und Regelungen, die auf das Arbeitsverhältnis des Klägers einwirken, haben – soweit ersichtlich – keine Auswirkungen auf die Wirksamkeit der Kündigung. Das gilt insbesondere in Bezug auf Regelungen zu einem konzernweiten Arbeitsmarkt.

8. Die Kündigung der Beklagten vom 21.05.2012 ist auch nicht treuwidrig (§ 242 BGB). Die Beklagte hat im Gegenteil bereits seit dem Jahr 2007 angekündigt, den Betrieb schließen zu wollen und, sofern eine Weiterbeschäftigung im Konzern oder bei dritten Arbeitgebern nicht möglich sein würde, betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen.

II. Der Antrag des Klägers auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch sonstige Beendigungstatbestände aufgelöst worden ist, ist in Ermangelung eines Feststellungsinteresses im Sinne von § 256 ZPO unzulässig. Der Kläger hat nicht dargetan, dass abgesehen von der gesondert angegriffenen ordentlichen Kündigung weitere Beendigungstatbestände vorgelegen haben könnten.

III. Ein Weiterbeschäftigungsanspruch des Klägers über den 31.12.2012 hinaus bestand im Hinblick auf die Wirksamkeit der Kündigung nicht.

IV. Die Kosten des Berufungsverfahrens waren dem Kläger gemäß § 97 ZPO aufzuerlegen. Die Revision war gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG im Hinblick auf die Frage eines ordnungsgemäßen Verfahrens gemäß § 17 KSchG zuzulassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

REVISION

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel 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 Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

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

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

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

gez.: Quecke

gez.: Brandenbusch

gez.: Knuth