
Datum: 18.03.2021
Gericht: Arbeitsgericht Siegburg
Spruchkörper: 3. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 3 Ca 345/21
ECLI: ECLI:DE:ARBGSU:2021:0318.3CA345.21.00

Nachinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, 11 Sa 241/21
Sachgebiet: Arbeitsrecht

Tenor:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger.
3. Streitwert: 7.972,50 €.

Tatbestand	1
Die Parteien streiten über den Fortbestand des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsverhältnisses nach einer ordentlichen Kündigung der Beklagten bzw. den Anspruch des Klägers auf Wiedereinstellung.	2
Der am .1979 geborene, verheiratete und einem minderjährigen Kind unterhaltspflichtige Kläger ist seit dem 01.03.2013 bei der Beklagten als Maschinenbediener im Bereich PLE-Komponenten und PLE-Zusammenbau zu einem Bruttomonatsentgelt in Höhe von zuletzt 2.657,50 € beschäftigt. Die Beklagte vertreibt innovative Betriebseinrichtungsprodukte und Ladenbausysteme und beschäftigte bis zu den Umstrukturierungen, die zur Kündigung des Klägers geführt haben, etwa 170 Arbeitnehmer. Unter dem 30.06.2020 vereinbarte sie mit dem bei ihr bestehenden Betriebsrat einen Interessenausgleich, in dem verschiedene durchzuführende Maßnahmen aufgeführt und die in diesem Zusammenhang zu kündigenden 96 Arbeitnehmer namentlich genannt sind, darunter auch der Kläger als einer von 20 zu kündigenden Maschinenbedienern sowie auch der Mitarbeiter O.. Als Gegenstand der Betriebsänderung wird die vollständige Einstellung der Regalsysteme der Raster 25 und Raster 50 aus dem Geschäftsbereich Ladeneinrichtung spätestens mit Ablauf des	3

31.07.2020, die endgültige Einstellung der Produktion der Produktgruppe Stauraumsysteme aus dem Geschäftsbereich Betriebseinrichtung spätestens mit Ablauf des 31.10.2020 einschließlich der Kündigung der in der Produktion dieser Produktgruppe beschäftigten Arbeitnehmer zum Ablauf ihrer Kündigungsfristen, spätestens aber zum 31.10.2020 sowie die Stilllegung der Abteilung Einkauf spätestens zum 31.10.2020 vorgesehen. Zur Sozialauswahl sieht der Interessenausgleich ein Punktesystem unter Berücksichtigung von einem Punkt je vollendetem Lebensjahr, maximal jedoch 50 Punkte, einem Punkt je vollendetem Jahr der Betriebszugehörigkeit, maximal jedoch 30 Punkte, für unterhaltspflichtige Kind laut Steuerkarte fünf Punkte sowie für eine anerkannte Schwerbehinderung 10 Punkte vor. Ferner ist für Vergleichsgruppen von mehr als 20 Arbeitnehmern zwecks Erhaltung der Altersstruktur vorgesehen, die Sozialauswahl in sogenannten Altersbändern (34 Jahre und jünger, 35 Jahre bis neun 40 Jahre, 50 Jahre bis 59 Jahre sowie 60 Jahre und älter) durchzuführen. Weiter unterscheidet der Interessenausgleich unter anderem zwischen Anlagenbeschickern, Kantern, Maschinenbedienern und Montagearbeitern. Schließlich ist vorgesehen, dass der Betriebsrat im Rahmen der Interessenausgleichsverhandlungen ausführlich gemäß § 17 Abs. 2 KSchG schriftlich unterrichtet und beteiligt wurde, ihm neben dem Entwurf der Anzeige zur Massenentlassung die Zahl und Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer, die Zahl und Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer, der Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen, die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien sowie die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer mitgeteilt wurden. Ferner habe man mit ihm über die Möglichkeiten, Entlassungen zu vermeiden oder zumindest einzuschränken und ihre Folgen zu mildern, beraten. Das Konsultationsverfahren sei abgeschlossen. Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Interessenausgleiches wird auf diesen (Bl. 86-109 der Akte) Bezug genommen.

Die Beklagte schloss in der Folge mit 94 der nach dem Interessenausgleich für eine Kündigung vorgesehenen Arbeitnehmern dreiseitige Verträge ab, die eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Beklagten zum 01.08.2020 und einen Wechsel in eine Transfergesellschaft vorsehen. Der Kläger und einer seiner Kollegen, denen ebenfalls ein solcher Vertrag angeboten worden war, waren hiermit nicht einverstanden. Unter dem 07.07.2020 erstellte die Beklagte eine Massenentlassungsanzeige (Bl. 114-115 sowie 188-192 der Akte), deren Erhalt die Agentur für Arbeit S. unter gleichem Datum bestätigte (Bl. 116 der Akte). Die Beklagte hörte daraufhin mit Schreiben vom 23.07.2020 ihren Betriebsrat unter Angabe der Kündigungsgründe, namentlich der Betriebsänderung, zur beabsichtigten Kündigung des Klägers an. Hinsichtlich der Einzelheiten des Anhörungsschreiben wird auf dieses (Bl. 117-119 der Akte) Bezug genommen. Der Betriebsrat stellte mit unterzeichnetem Schreiben vom gleichen Tage der Kündigung zu (Bl. 120 der Akte). Die Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis des Klägers, der nach dem Punktesystem des Interessenausgleichs 52 Punkte erreicht, mit Schreiben vom 27.07.2020 zum 30.09.2020 und stellte ihn ab dem 01.08.2020 von der Verpflichtung Arbeit frei. Von den ebenfalls laut Interessenausgleich zur Kündigung vorgesehenen Maschinenbedienern haben 13 Personen weniger Sozialpunkte als der Kläger.

Nach Ablauf des 31.10.2020 wurden jedenfalls zwei der zur Herstellung der Stauraumsysteme sowie der Regalsysteme Raster 25 und Raster 50 genutzten Maschinen, die von der Beklagten geleast worden waren, von der Firma H., die zur Beklagten keine gesellschaftsrechtlichen Beziehungen unterhält, in den bisherigen Räumlichkeiten weiter genutzt, wobei 30 der zuvor bei der Beklagten beschäftigten, teils sozial weniger als der Kläger schutzwürdigen Arbeitnehmer weiter an diesen eingesetzt werden.

4

5

6

Der Kläger bestreitet, dass der Interessenausgleich formgerecht eigenhändig vom Geschäftsführer und Betriebsratsvorsitzenden unterzeichnet worden sei. Mit Nichtwissen sei zu bestreiten, dass Interessenausgleich und Namensliste sowie alle Anlagen mit Heftmaschine so fest miteinander verbunden seien, dass eine Trennung nur noch mit Gewaltanwendung möglich sei. Er behauptet, die darin vorgesehene Stilllegung der Produktion in der Produktgruppe Stauraumsysteme sei nicht umgesetzt worden. Von vornherein sei ein Teilbetriebsübergang beabsichtigt gewesen. Nun werde von den 30 dort noch tätigen Mitarbeitern, davon neun Maschinenbedienern, an den gleichen Maschinen wie bisher unter Rückgriff auf die bisherigen Produktgruppen und Kunden weiter produziert. Auch ein Vorarbeiter und ein Teamleiter würden weiterbeschäftigt, so dass, wie er meint, ein Teilbetriebsübergang vorliege. Die Vergleichsgruppenbildung sei willkürlich, da, wie er behauptet, die Anforderungen an den Arbeitsplatz bei Anlagenbeschickern, Kantern, Maschinenbedienern und Montagearbeitern vergleichbar seien. Auch Maschinenbediener könnten Arbeitsplätze einrichten, programmieren und die Kantrillen definieren. So sei er von dem Mitarbeiter D. vor Ausscheiden des Mitarbeiters O. auf den von ihm geführten Maschinen entsprechend angelernt und unterwiesen worden. Auch sei er zu Unrecht nicht mit dem Mitarbeiter D., mit dem er jahrelang an einer Maschine gearbeitet habe, verglichen worden. Auch die Altersbänder seien grob fehlerhaft. Die Betriebsratsanhörung sei falsch, da die darin genannten Kündigungsgründe mangels Umsetzung falsch seien. Der Mitarbeiter M. sei weniger schutzwürdig als er und dennoch nicht gekündigt worden. Von einer Beendigung der Arbeitsverhältnisse der an den Maschinen weiter tätigen Mitarbeiter aufgrund der dreiseitigen Verträge sei aufgrund der Tatsache der Weiterbeschäftigung nicht auszugehen.

Der Kläger beantragt,

7

festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 27.07.2020 nicht aufgelöst worden ist, sondern zu unveränderten Bedingungen fortbesteht;

8

hilfsweise beantragt er,

9

die Beklagte zu verurteilen, ihn als Maschinenbedienern zu den bisherigen Bedingungen des gekündigten Arbeitsverhältnisses entsprechend der Änderungsvereinbarung vom 19.02.2015 wieder einzustellen und dementsprechend weiter zu beschäftigen.

10

Die Beklagte beantragt,

11

die Klage abzuweisen.

12

Sie behauptet, in der Zeit vom 01.07.2019 bis zum 30.04.2020 habe sie einen Verlust in Höhe von 3,2 Million € zu verzeichnen gehabt. Ihr Geschäftsführer habe daher entschieden nach dem 30.09.2020 keine Aufträge mehr für die Produktion von Stauraumsystemen anzunehmen und die Restaufträge bis zum 31.10.2020 abzuarbeiten und die dort beschäftigten Arbeitnehmer längstens bis zum 31.10.2020 zu beschäftigen. Ferner habe er beschlossen, die Produktion der Regalsysteme der Raster 25 und Raster 50 aus dem Bereich Ladeneinrichtung spätestens zum 31.07.2020 einzustellen und nach dem 30.06.2020 keine diesbezüglichen Aufträge mehr anzunehmen. Hierdurch sei der Beschäftigungsbedarf für 23 Maschinenbediener entfallen. Ferner habe der Geschäftsführer entschieden, die Abteilung Einkauf zum 31.10.2020 stillzulegen. Am 18.06.2020 habe sie das Konsultationsverfahren mit dem Betriebsrat eingeleitet und am 07.07.2020 die Massenentlassungsanzeige beim Arbeitsamt erstattet. Durch die beschlossenen Maßnahmen sei der Beschäftigungsbedarf für insgesamt 96 Arbeitnehmer spätestens zum 31.10.2020

13

dauerhaft entfallen. Freie Arbeitsplätze, auf denen eine zumutbare Weiterbeschäftigung des Klägers möglich sei, existierten nicht.

Sie meint, der Kläger sei aufgrund der vorherigen Beendigung der Arbeitsverhältnisse mit drei Maschinenbedienern nur mit 19 anderen Maschinenbedienern zu vergleichen, wobei der Kläger aufgrund seiner Punktzahl sowie der Anzahl der zu kündigenden Arbeitnehmer auf jeden Fall zu kündigen sei. Mit Kantern könne sich der Kläger nicht vergleichen, da diese in der Lage sein müssten, die Maschinen für das jeweilige Produkt aufgrund einer Zeichnung selbstständig einzurichten und zu programmieren, was, wie sie behauptet, der Kläger wie auch andere Maschinenbediener nicht könnten. Anlagenbeschicker hingegen könnten die Maschine nur mit Rohteilen beschicken, während Montagearbeiter ausschließlich für die Montage der Aufträge unter Anleitung zuständig seien. Als Maschinenbediener eingestufte Arbeitnehmer könnten hingegen Maschinen nicht programmieren, sondern nur bedienen und warten. Der Mitarbeiter O., im zeitlichen Zusammenhang mit dessen Ausscheiden der Kläger das Programmieren gelernt haben möchte, sei im Interessenausgleich ebenso wie der Kläger für eine Kündigung vorgesehen gewesen und habe schließlich sein Arbeitsverhältnis zum 31.07.2020 durch einen dreiseitigen Vertrag aufgelöst. Sie meint, der Mitarbeiter X. sei zum einen nicht mit dem Kläger zu vergleichen, da er in einer anderen Altersgruppe sei, und zum anderen sei selbst bei gegebener Vergleichbarkeit keine grobe Fehlerhaftigkeit anzunehmen, da dieser mit 51 Punkten nur eine marginal geringere Punktzahl als der Kläger aufweise.

Sie behauptet, der Leasingvertrag über die geleaste Maschinen habe noch eine Laufzeit von acht Jahren gehabt. Im Oktober 2020 habe man mit der H. eine Vereinbarung über den Eintritt in den Leasingvertrag getroffen. Diese beabsichtige, die Maschinen zum 01.06.2021 in ein derzeit noch nicht fertiggestelltes eigenes Betriebsgebäude zu verbringen. Um ihr die Möglichkeit zu geben, die Maschinen schon jetzt zu nutzen, sei ein Teil des Betriebsgeländes an diese Firma vermietet worden. Sie meint, für einen Teilbetriebsübergang fehle es bereits an einer übergangsfähigen Einheit sowie einer Übernahme der Hauptbelegschaft.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Akteninhalt Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I. Die Klage ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die streitgegenständliche Kündigung zum 30.09.2020 aufgelöst worden. Durch die von der Beklagten vorgenommene Betriebsänderung sind der Arbeitsplatz des Klägers und die Möglichkeit diesen weiter zu beschäftigen entfallen. Dies wird aufgrund des Interessenausgleichs mit Namensliste vermutet. Auch eine grobe Fehlerhaftigkeit der getroffenen Sozialauswahl, auf die die Kündigung lediglich überprüft werden kann, ist nicht ersichtlich. Andere Gründe für die Wirksamkeit der Kündigung sind nicht ersichtlich. Auch ein Wiedereinstellungsanspruch des Klägers gegen die Beklagte besteht nicht.

1. Gemäß § 1 Abs. 5 KSchG wird vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, wenn bei einer Kündigung aufgrund einer Betriebsänderung nach § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet sind.

a) Zunächst liegt eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG vor.

aa) Eine solche kann nach § 111 S. 3 BetrVG insbesondere in der Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen liegen. Auch ein bloßer Personalabbau ohne Verringerung der sächlichen Betriebsmittel kann eine Betriebseinschränkung sein, wenn eine größere Anzahl von Arbeitnehmern betroffen ist. Richtschnur dafür, wann erhebliche Teile der Belegschaft betroffen sind, sind die Zahlen und Prozentangaben in § 17 Abs. 1 KSchG. Für Großbetriebe wird diese Staffel eingeschränkt. Dort ist eine Betriebseinschränkung i. S. d. § 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG erst bei einem Personalabbau von 5 v. H. der Gesamtbelegschaft gegeben. Maßgebend ist die Gesamtzahl der Arbeitnehmer, die voraussichtlich betroffen sein wird. Dies gilt auch, wenn die Personalabbaumaßnahme in mehreren „Wellen“ erfolgt. Liegt zwischen diesen ein Zeitraum von nur wenigen Wochen oder Monaten, ist dies ein wesentliches Indiz dafür, dass die Entlassungen auf einer einheitlichen unternehmerischen Planung beruhen (BAG, Urteil vom 19.07.2012 – 2 AZR 352/11 –, BAGE 142, 339-350, Rn. 17).

bb) Ein solcher Personalabbau ist vorliegend gegeben, da 96 von bis dahin 170 Arbeitnehmern entlassen werden sollten. Nach § 17 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 KSchG hätte schon die Entlassung von 10 v. H. bzw. mehr als 25 Arbeitnehmern genügt. Selbst wenn man die 30 laut Kläger weiterbeschäftigten Arbeitnehmer nicht berücksichtigt, werden diese Grenzen erreicht. 22

b) Die Beklagte hat mit ihrem Betriebsrat über diese Betriebsänderung auch einen Interessenausgleich abgeschlossen. Soweit der Kläger bestreitet, dass dieser von dem Geschäftsführer der Beklagten und dem Betriebsratsvorsitzenden eigenhändig unterzeichnet wurde, reicht dieses einfache Bestreiten, das nicht mit Nichtwissen erfolgt ist, nicht aus. Die Beklagte hat in Kopie ein Exemplar vorgelegt, das entsprechende Unterschriften des Geschäftsführers der Beklagten sowie eines Q. als Betriebsratsvorsitzenden aufweist. Angesichts dessen hätte der Kläger schon dartun müssen, was er konkret bestreiten will, also ob das Original nicht unterschrieben sein soll, die als Betriebsratsvorsitzender agierende Person tatsächlich nicht Betriebsratsvorsitzender ist, ein anderer an Stelle des Betriebsratsvorsitzenden unterzeichnet haben soll, ohne ihn wirksam zu vertreten oder die vorhandene Unterschrift gefälscht worden sein soll. Hinzu kommt, dass die Beklagte auch die Anhörung des Betriebsrats zur Kündigung des Klägers in Kopie vorgelegt hat, die auf den Abschluss des Interessenausgleichs ausdrücklich Bezug nimmt. Die daraufhin erfolgte Zustimmung des Betriebsrats wurde von Q. als Betriebsratsvorsitzenden mit gleicher Unterschrift erklärt, ohne dass der Kläger hier die Authentizität seiner Unterschrift in Zweifel gezogen hätte. Wie dies jedoch zu erklären sein soll, wenn tatsächlich kein Interessenausgleich zustande gekommen wäre, hat der Kläger nicht erläutert. Hier nähere Angaben zu machen wäre ihm aber zumutbar gewesen, zumal er im Kammertermin angegeben hat, mit dem Betriebsrat im regen Austausch zu stehen und seine Informationen von ihm zu beziehen. 23

Soweit der Kläger des Weiteren eine feste Verbindung des Interessenausgleichs, der Namensliste und der Anlagen in Zweifel zieht (zu diesem Erfordernis bei einer separaten Namensliste: BAG, Urteil vom 19.07.2012 – 2 AZR 352/11 –, BAGE 142, 339-350, Rn. 20), kommt es hierauf nicht an, da die Namensliste in den Interessenausgleich integriert wurde, den Interessenausgleich durch einen fortlaufenden Text und eine fortlaufende Seitenzahl als zusammengehöriges Dokument gekennzeichnet ist und die einzelnen Seiten zudem paraphiert wurden. 24

c) Schließlich ist der Kläger in dem Interessenausgleich auch als zu kündigender Mitarbeiter namentlich genannt. 25

- d) Mithin sind die Voraussetzungen für den Eintritt der Vermutungswirkung erfüllt, die auch nicht gemäß § 1 Abs. 5 S. 3 KSchG entfallen ist. Nach dieser Vorschrift greift die Vermutung nicht ein, wenn sich die Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs wesentlich geändert hat. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung, ob sich die Sachlage geändert hat, ist der Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung. Bei späteren Änderungen kommt nur ein Wiedereinstellungsanspruch in Betracht (BAG, Urteil vom 21.02.2001 – 2 AZR 39/00 –, Rn. 14, juris). Dem Vorbringen des Klägers lässt sich jedoch nicht entnehmen, wann sich zwischen dem Zustandekommen des Interessenausgleichs und der streitgegenständlichen Kündigung die Sachlage wesentlich geändert haben sollte. Er trägt lediglich pauschal vor, es sei von vornherein ein Teilbetriebsübergang beabsichtigt gewesen. Lag jedoch eine entsprechende Absicht schon bei Abschluss des Interessenausgleichs vor, käme eine nachträgliche Änderung nicht in Betracht. Auch hat er nicht vorgetragen, dass die von ihm angenommene Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, die sich im „Zurückholen“ der für ein Ausscheiden vorgesehenen Mitarbeiter manifestieren soll, schon vor seiner Kündigung abzeichnete. Soweit der Kläger darauf verweist, dass die Wiederaufnahme der Produktion durch einen Betriebserwerber eine tatsächliche Vermutung gegen eine ernsthafte Absicht, den Betrieb stillzulegen, begründet (BAG, Urteil vom 16.02.2012 – 8 AZR 693/10 –, Rn. 45, juris), lässt sich aus den gleichen Gründen auch hieraus keine Vermutung für eine nachträgliche Änderung ableiten. 26
- e) Selbst wenn dem jedoch so wäre, würde dies voraussetzen, dass tatsächlich ein Teilbetriebsübergang stattgefunden hat. Dies hat der Kläger jedoch nicht hinreichend dargetan. 27
- aa) Ein Betriebs(teil-)übergang i. S. v. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB liegt vor, wenn die für den Betrieb verantwortliche natürliche oder juristische Person, die die Arbeitgeberverpflichtungen gegenüber den Beschäftigten eingeht, im Rahmen vertraglicher Beziehungen wechselt und die in Rede stehende Einheit nach der Übernahme durch den neuen Arbeitgeber ihre - vor der Übernahme vorhandene - Identität bewahrt (BAG, Urteil vom 19.10.2017 – 8 AZR 63/16 –, BAGE 160, 345-363, Rn. 32). Der Übergang muss eine ihre Identität bewahrende - auf Dauer angelegte - wirtschaftliche Einheit im Sinne einer organisierten Zusammenfassung von Ressourcen zur Verfolgung einer wirtschaftlichen Haupt- oder Nebentätigkeit betreffen. Um eine solche Einheit handelt es sich bei jeder hinreichend strukturierten und selbständigen Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigenem Zweck. Die Kontinuität der im Rahmen einer wirtschaftlichen Einheit bestehenden Arbeitsverhältnisse soll unabhängig von einem Inhaberwechsel gewährleistet werden. Entscheidend für einen Übergang i. S. v. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB ist deshalb, dass die betreffende Einheit ihre Identität bewahrt, was namentlich dann zu bejahen ist, wenn die Einheit tatsächlich weitergeführt oder wieder aufgenommen wird (zum Ganzen: BAG, Urteil vom 19.10.2017 – 8 AZR 63/16 –, BAGE 160, 345-363, Rn. 33; BAG, Urteil vom 25.01.2018 – 8 AZR 309/16 –, BAGE 161, 378-404, Rn. 49). Dem Übergang eines gesamten Betriebs steht, soweit die Voraussetzungen des § 613a BGB erfüllt sind, der Übergang eines Betriebsteils gleich. Dies ist unabhängig davon, ob die übergegangene wirtschaftliche Einheit ihre Selbstständigkeit innerhalb der Struktur des Erwerbers bewahrt oder nicht; entscheidend ist, dass die funktionelle Verknüpfung der Wechselbeziehung und gegenseitigen Ergänzung zwischen den übertragenen Faktoren beibehalten wird und es dem Erwerber derart ermöglicht wird, diese Faktoren zu nutzen, um derselben oder einer gleichartigen wirtschaftlichen Tätigkeit nachzugehen (BAG, Urteil vom 19.10.2017 – 8 AZR 63/16 –, BAGE 160, 345-363, Rn. 34). Den für das Vorliegen eines Übergangs maßgebenden Kriterien kommt je nach der Art des betroffenen Unternehmens oder Betriebs, je nach der ausgeübten Tätigkeit und je nach den Produktions- oder 28

Betriebsmethoden unterschiedliches Gewicht zu (BAG, Urteil vom 18.09.2014 - 8 AZR 733/13 - Rn. 18). Bei der Prüfung, ob eine solche Einheit ihre Identität bewahrt, müssen sämtliche den betreffenden Vorgang kennzeichnenden Tatsachen berücksichtigt werden. Dazu gehören namentlich die Art des Unternehmens oder Betriebs, der etwaige Übergang der materiellen Betriebsmittel wie Gebäude und bewegliche Güter, der Wert der immateriellen Aktiva im Zeitpunkt des Übergangs, die etwaige Übernahme der Hauptbelegschaft durch den neuen Inhaber, der etwaige Übergang der Kundschaft sowie der Grad der Ähnlichkeit zwischen den vor und nach dem Übergang verrichteten Tätigkeiten und die Dauer einer eventuellen Unterbrechung dieser Tätigkeiten. Diese Umstände sind jedoch nur Teilaspekte der vorzunehmenden Gesamtbewertung und dürfen deshalb nicht isoliert betrachtet werden (BAG, Urteil vom 25.08.2016 – 8 AZR 53/15 –, Rn. 27, juris).

- bb) Unter Zugrundelegung dieser Grundsätze hat der Kläger bereits nicht dargetan, dass überhaupt ein Betriebsteil vorgelegen hat, der hätte übergehen können. Hierzu fehlt es an der Darstellung der den Betriebsteil kennzeichnenden abgrenzbaren Einheit. So hat der Kläger nicht dargetan, welche Betriebsmittel im Einzelnen zu diesem Betriebsteil gehört haben sollen und wodurch er von anderen Betriebsteilen abzugrenzen gewesen sein soll. Auch ist nicht ganz klar, was der (Teil-)Zweck des Betriebsteils gewesen sein soll. Zur Darstellung der organisatorischen Abgrenzbarkeit hätte beispielsweise gehört, wie sich die Führungsstruktur dieses Betriebsteils dargestellt hatte. Der Kläger hat sich indessen darauf beschränkt, dass eine beschränkte Zahl von Arbeitnehmern, deren Anzahl lediglich etwa ein Drittel der insgesamt zu entlassenden Mitarbeiter, also nicht die Hauptanzahl der Entlassenen, ausmacht und bestimmte Maschinen nun von einer anderen Firma im bisherigen Gebäude weiter betrieben würden. Dabei sollen auch ein Vorarbeiter und einen Teamleiter gewesen sein, wobei nicht angenommen werden kann, dass bereits ein Teamleiter an der Spitze eines Betriebsteils steht, wobei nicht einmal klar ist, welches Team ihm bei der Beklagten unterstanden hat. Auch lässt der Vortrag des Klägers offen, welche Arbeitnehmer genau dem „Betriebsteil“ zugeordnet gewesen sind und welche hiervon (mit welchen anderen Betriebsmitteln) übernommen worden sein sollen. 29
- cc) Mangels einer übergangsfähigen Einheit kommt mithin ein Übergang eines Betriebsteils, der von der Beklagten beabsichtigten Betriebseinschränkung entgegensteht, nicht in Betracht. 30
2. Ist aber vom Kläger kein Betriebsteilübergang dargetan worden, hat er auch nicht die Vermutung des Wegfalls einer Beschäftigungsmöglichkeit für ihn widerlegt. Eine Beschäftigungsmöglichkeit bei der Beklagten behauptet er selbst nicht, so dass lediglich eine Weiterbeschäftigung in einem übergegangenen Betriebsteil im Betracht käme. 31
3. Auch die vorgenommene Sozialauswahl ist jedenfalls nicht grob fehlerhaft. Nach § 1 Abs. 5 S. 2 KSchG kann aber die von der Beklagten vorgenommene Sozialauswahl aufgrund der namentlichen Nennung des Klägers in dem wegen einer Betriebsänderung abgeschlossenen Interessenausgleich nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. 32
- a) Die Sozialauswahl ist grob fehlerhaft, wenn eine evidente, ins Auge springende erhebliche Abweichung von den Grundsätzen des § 1 Abs. 3 KSchG vorliegt und der Interessenausgleich jede soziale Ausgewogenheit vermissen lässt. Dabei muss sich die getroffene Auswahl gerade mit Blick auf den klagenden Arbeitnehmer im Ergebnis als grob fehlerhaft erweisen. Nicht entscheidend ist, dass das gewählte Auswahlverfahren als solches Anlass zu Beanstandungen gibt (BAG, Urteil vom 19.07.2012 – 2 AZR 352/11 –, BAGE 142, 339-350, Rn. 34). 33

b) Soweit der Kläger sich darauf beruft, er habe auch mit Anlagenbeschickern, Kantern sowie Montagearbeitern verglichen werden müssen, betrifft diese Rüge das Auswahlverfahren, ohne dass der Kläger konkret jemanden benennt, der bei tatsächlich bestehender Vergleichbarkeit dieser Mitarbeiter an seiner Stelle zu kündigen gewesen wäre. Erst recht fehlt es an der Nennung von Sozialdaten dieser Mitarbeiter, die den Schluss erlauben würden, dass die Auswahl grob fehlerhaft war. Hinzu kommt, dass der Kläger auch nicht schlüssig dargetan hat, dass er tatsächlich mit allen diesen Mitarbeitern vergleichbar ist. Lediglich hinsichtlich der Kanter, die sich nach dem hinsichtlich der Abgrenzung der Arbeitnehmergruppen nachvollziehbaren Vortrag der Beklagten dadurch auszeichnen sollen, dass sie Maschinen selbständig aufgrund einer Zeichnung programmieren können, hat er vorgetragen, dies im Zusammenhang mit dem Ausscheiden des Kollegen O., der ebenso wie er selbst im Interessenausgleich zur Kündigung vorgesehen war, gelernt zu haben. Ausweislich der Beklagten ist dieser Mitarbeiter erst Ende Juli 2020 ausgeschieden, während der Interessenausgleich aus Juni 2020 stammt. Dann lässt aber der Vortrag des Klägers nicht den Schluss zu, dass er diese Fähigkeiten bereits bei Abschluss des Interessenausgleiches gehabt hat, die Vergleichbarkeit zu diesem Zeitpunkt also bereits gegeben war. Hinsichtlich des vom Kläger genannten Mitarbeiters D. lässt sein Vortrag offen, in welcher Funktion dieser tätig war und ob bei einem Vergleich der sozialen Schutzwürdigkeit dieser weniger schutzwürdig gewesen wäre als er selbst.

c) Soweit der Kläger die Vornahme der Sozialauswahl nach Altersbändern als grob fehlerhaft rügt, fehlt es an jeglicher Begründung. Nach § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG sind Arbeitnehmer nicht in die Sozialauswahl einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Der Arbeitgeber muss, wenn er sich auf § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG berufen will, zu den Auswirkungen und möglichen Nachteilen von Kündigungen gem. § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG auf die Altersstruktur der Belegschaft und damit verbundenen möglichen Nachteilen für den Betrieb konkret vortragen. Jedenfalls dann, wenn die Anzahl der Entlassungen innerhalb einer Gruppe vergleichbarer Arbeitnehmer im Verhältnis zur Anzahl aller Arbeitnehmer des Betriebs die Schwellenwerte des § 17 KSchG erreicht, kommen ihm dabei Erleichterungen zugute; in diesem Fall ist ein berechtigtes betriebliches Interesse an der Beibehaltung der Altersstruktur - widerlegbar – indiziert (BAG, Urteil vom 19.07.2012 – 2 AZR 352/11 –, BAGE 142, 339-350, Rn. 28). Dies ist hier der Fall. In der Gruppe der Maschinenbediener waren 20 Mitarbeiter zu entlassen. Diese Anzahl übertrifft 10 v. H. der Anzahl der insgesamt von der Beklagten in ihrem Betrieb beschäftigten Mitarbeiter, so dass der Schwellenwert des § 17 KSchG unabhängig davon überschritten wird, ob der Schwellenwert durch die insgesamt zu entlassenden Arbeitnehmer oder auch durch die Vergleichsgruppe überschritten worden sein muss (vergleiche hierzu: BAG, Urteil vom 19.07.2012 – 2 AZR 352/11 –, BAGE 142, 339-350, Rn. 29). Greift mithin eine Vermutung für ein berechtigtes betriebliches Interesse für die Altersgruppenbildung, konnte eine solche vorgenommen werden. Warum der Kläger annimmt, dennoch mit Mitarbeitern der Altersgruppe unter ihm verglichen werden zu müssen, bleibt offen. Die Beklagte hat jedenfalls, soweit ersichtlich, eine streng proportionale Auswahl der Mitarbeiter verteilt auf die einzelnen Altersgruppen vorgenommen. Konkret vergleichen möchte sich der Kläger zudem nur mit dem Mitarbeiter X., der lediglich einen Sozialpunkt weniger hat als er. Warum dies bereits grob fehlerhaft sein soll, erschließt sich nicht.

4. Die Kündigung ist auch nicht gemäß § 102 BetrVG wegen nicht ordnungsmäßiger Betriebsratsanhörung unwirksam. An der von der Beklagten vorgelegten Anhörung hat der Kläger lediglich bemängelt, dass die im Interessenausgleich vorgesehene Maßnahme nicht umgesetzt worden sei. An der Umsetzung würde es indessen nur fehlen, wenn es anstatt der

Stilllegungen zu einem Teilbetriebsübergang gekommen. Ferner müsste dies nach dem Grundsatz der subjektiven Determination der Beklagten bereits bei Anhörung des Betriebsrats bewusst gewesen sein. Beides ist jedoch nicht erkennbar.

5. Der Wirksamkeit der Kündigung stehen schließlich auch nicht eine fehlerhafte Massenentlassungsanzeige oder die Nichteinhaltung des Konsultationsverfahrens gemäß § 17 KSchG entgegen. 37

a) Im Konsultationsverfahren soll der Betriebsrat konstruktive Vorschläge unterbreiten können, um die Massenentlassung zu verhindern oder jedenfalls zu beschränken. Zudem betreffen die Konsultationen die Möglichkeit, die Folgen einer Massenentlassung durch soziale Begleitmaßnahmen, die insbesondere Hilfen für eine anderweitige Verwendung oder Umschulung der entlassenen Arbeitnehmer zum Ziel haben, zu mildern. Die Konsultationspflicht ist der Sache nach regelmäßig erfüllt, wenn der Arbeitgeber bei einer Betriebsänderung i. S. v. § 111 BetrVG, soweit mit ihr ein anzeigepflichtiger Personalabbau verbunden ist oder sie allein in einem solchen besteht, einen Interessenausgleich abschließt und dann erst kündigt. Soweit die ihm obliegenden Pflichten aus § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG mit denen nach § 111 Satz 1 BetrVG übereinstimmen, kann der Arbeitgeber sie gleichzeitig erfüllen. Dabei muss der Betriebsrat allerdings klar erkennen können, dass die stattfindenden Beratungen (auch) der Erfüllung der Konsultationspflicht des Arbeitgebers aus § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG dienen sollen (zum Vorstehenden: BAG, Urteil vom 09.06.2016 – 6 AZR 405/15 –, BAGE 155, 245-256, Rn. 21). 38

Unter Zugrundelegung dessen ist davon auszugehen, dass das Konsultationsverfahren ordnungsgemäß durchgeführt wurde, da ein Interessenausgleich abgeschlossen wurde und zudem der Betriebsrat in diesem bestätigt hat, dass das Konsultationsverfahren abgeschlossen ist. Die Kündigung des Klägers erfolgte erst danach. Darüber hinausgehende Beanstandungen hat der Kläger nicht geltend gemacht. 39

b) Auch hinsichtlich der von der Beklagten in Kopie vorgelegten Massenentlassungsanzeige, deren Eingang bei Bundesagentur für Arbeit ausweislich des vorgelegten Empfangsbekennnisses von dieser bestätigt wurde, hat der Kläger schließlich keine konkreten Einwendungen mehr erhoben. 40

6. War mithin mangels ersichtlicher Unwirksamkeitsgründe die gegen die streitgegenständliche Kündigung gerichtete Klage hinsichtlich des Hauptantrages aus den oben dargestellten Gründen abzuweisen, kommt auch ein Erfolg des Antrags auf Wiedereinstellung nicht in Betracht, da dieser lediglich gegen die Beklagte gerichtet ist, der Kläger aber von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bei dieser selbst nicht ausgeht. 41

II. Die Kostentscheidung ergeht gemäß § 46 Abs. 2 ArbGG i. V. m. § 91 ZPO. 42

III. Der Streitwert wurde gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG i. V. m. §§ 42 Abs. 2, 45 Abs. 1 S. 3 GKG. 43