



Willms
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn D. K., T. Berg 22, N.,

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte I., F. & B. Partnerschaft von
Rechtsanwälten mbB,
Am I. werk 24, H.,

g e g e n

Rechtsanwalt Professor Dr. M. F. G. in seiner Eigenschaft als
Insolvenzverwalter über das Vermögen der Air C. Q. & Co. Luftverkehrs
KG, X. straße 14, C.,

- Beklagter und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte Dr. L. & A.,
D.-U.-Straße 1, E.,

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 17.10.2018
durch die Präsidentin des Landesarbeitsgerichts Göttling als Vorsitzende sowie
die ehrenamtlichen Richter Bauer und Reitzer

für R e c h t erkannt:

**Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts
Düsseldorf vom 17.04.2018 – 6 Ca 6857/17 – wird kostenpflichtig
zurückgewiesen.**

Die Revision wird zugelassen.

TATBESTAND:

Die Parteien streiten im Wesentlichen um die Wirksamkeit einer ordentlichen, betriebsbedingten Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Der am 04.09.1968 geborene, verheiratete und einem Kind zum Unterhalt verpflichtete Kläger war seit dem 26.02.1996 bei der Air C. Q. & Co. Luftverkehrs-KG (im Folgenden: Schuldnerin) bzw. deren Rechtsvorgängerin als verantwortlicher Flugzeugführer/Pilot beschäftigt. Unter § 4 seines Arbeitsvertrages vom 23.04.2008 heißt es auszugsweise wie folgt:

- „1. Dienstlicher Einsatzort ist E..
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seinen Wohnsitz so zu wählen, dass er bei normaler Verkehrslage innerhalb von 60 Minuten nach Abruf den Dienst an dem entsprechenden Einsatzort antreten kann.“

Der Beklagte ist Insolvenzverwalter über das Vermögen der Schuldnerin.

Die Schuldnerin war die zweitgrößte Fluggesellschaft Deutschlands mit Sitz in C.. Von ihren Drehkreuzen in E. und C.-U. flog sie hauptsächlich Ziele in Europa, in Nordafrika und in Israel an. Bei ihr waren im August 2017 6.121 Beschäftigte tätig, davon 1.318 Piloten, 3.362 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kabine und 1.441 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Boden. Der Flugverkehr wurde mit den Flugzeugtypen der A 320-Familie und der A 330-Familie betrieben. Die A 320-Familie wurde hauptsächlich für die Mittel- und Kurzstrecke eingesetzt, die A 330-Familie hauptsächlich für die Langstrecke. Alle eingesetzten Flugzeuge waren geleast.

Seit 2016 flog die Schuldnerin nicht mehr ausschließlich im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb, sondern auch im sog. Wet-Lease für die F. GmbH (im Folgenden: F.) und die Deutsche M. AG. Das Wet-Lease beinhaltet den Einsatz der Flugzeuge einschließlich Cockpit-Crew, Kabinenpersonal, Wartung und Versicherung. Es flogen bis zu 38 Flugzeuge im Wet-Lease, davon 32 Flugzeuge im Auftrag der F.. An den Stationen L., T. und I. wurde ausschließlich im Wet-Lease geflogen.

Gemäß dem „Tarifvertrag Personalvertretung für das Cockpitpersonal der Air C. Q. & Co. Luftverkehrs KG“ (TVPV) war für die Piloten eine Vertretung gebildet (im Folgenden: PV Cockpit). Am 14.02.2017 schloss die Schuldnerin mit ihr einen

Rahmen-Interessenausgleich zur Umstrukturierung der Air C. für das Cockpitpersonal. Darin heißt es, die Organisationsstruktur des Flugbetriebes müsse geändert werden. Es solle die Ausgliederung des Touristikgeschäfts, die Bereedung von Flugzeugen im Rahmen der mit der Deutschen M. Group (Deutsche M. AG, F. GmbH und B. Airlines AG) getroffenen Wet-Lease-Vereinbarung (ACMIO-Operation) und eine Neuausrichtung der verbleibenden Kapazitäten im Rahmen des Programms „New Air C.“ erfolgen. In der Anlage 1 zum Rahmen-Interessenausgleich heißt es auszugsweise weiter:

„§ 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 C.“) verbleiben alle Mitarbeiter im einheitlichen Flugbetrieb der Air C.. Die Durchlässigkeit zwischen „New Air C.“ und der „ACMIO-Operation“ wird gewährleistet, z.B. durch Ausschreibung von Stellen und Umschulung [...].“

Am 15.08.2017 stellte die Schuldnerin einen Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Mit Beschluss vom 16.08.2017 ordnete das Amtsgericht Berlin-Charlottenburg die vorläufige Eigenverwaltung an und bestellte den Beklagten zum vorläufigen Sachwalter.

Die Schuldnerin setzte einen Investorenprozess auf, der es ermöglichen sollte, die wesentlichen Vermögenswerte auf Investoren zu übertragen. Es gingen u.a. Angebote der M. Group und der f. Jet Airline Company Limited (im Folgenden: f. Jet) ein.

Am 12.10.2017 kam die Schuldnerin zu dem Schluss, eine kostendeckende Fortführung des Geschäftsbetriebs sei mangels eines Angebots zur übertragenden Sanierung des Unternehmens bzw. Teilen davon nicht möglich und der Geschäftsbetrieb müsse - vorbehaltlich der Zustimmung des Gläubigerausschusses und der Wahrung der Beteiligungsrechte des Wirtschaftsausschusses sowie des Betriebsrates/Gesamtbetriebsrates bzw. der Personalvertretungen - eingestellt

werden. In der Erklärung vom gleichen Tag, die auch vom Beklagten mit unterzeichnet wurde, heißt es zur Umsetzung des Entschlusses auszugswise wie folgt:

„1. Beendigung der Flugzeug-Leasingverträge der Air C. Q. & 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 C. Q. & Co. Luftverkehrs-KG. Dabei wird mit Ablauf des 28. Oktober 2017 der operative Flugverkehr im Namen und auf Rechnung der Air C. Q. & Co. Luftverkehrs-KG eingestellt. Flugbuchungen für Flüge nach dem 28. Oktober 2017 sind nicht mehr möglich.

3. Erbringung der Dienstleistung gegenüber F. 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 C. Q. & Co. Luftverkehrs-KG. Die Air C. Q. & 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 C. Q. & 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.

b) Die Air C. Q. & Co. Luftverkehrs-KG ist berechtigt, Arbeitnehmer – sofern diese nicht mehr benötigt werden – im Rahmen der Kündigung von der Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen. Hiervon soll jedenfalls bzgl. derjenigen Arbeitnehmer Gebrauch gemacht werden, deren Tätigkeiten weder für die Erbringung der Dienstleistungen im Rahmen des Wet-Lease noch im Rahmen der Abwicklung des Insolvenzverfahrens benötigt werden.

[...]

5. Dauerschuldverhältnisse (Leasingverträge, Gewerbemietverträge, Versorger etc.) werden unter Berücksichtigung der Abwicklungsplanung durch Abschluss von Aufhebungsverträgen beendet bzw. unter Berücksichtigung bestehender Kündigungsfristen gekündigt, sofern die Vertragspartner nicht selbst kündigen bzw. die Verträge bereits gekündigt sind.

6. Die bestehenden Assets (Aktiva), sofern diese nicht im Rahmen der Veräußerung der Vermögenswerte auf die verbliebenden Investoren übertragen werden, sind unter Berücksichtigung von Sonderrechten zu verwenden.

7. Die Gesamtabwicklung des Geschäftsbetriebs der Air C. Q. & Co. Luftfahrtverkehrs-KG soll nach derzeitiger Planung zum 31. Januar 2018 abgeschlossen sein, sodass im Anschluss daran die Stilllegung erfolgt.[...]"

Mit Schreiben vom 12.10.2017 leitete die Schuldnerin das Konsultationsverfahren gemäß § 17 KSchG gegenüber der PV Cockpit ein.

Am 24.10.2017 bestätigte der vorläufige Gläubigerausschuss einstimmig die vollständige Betriebseinstellung zum 31.01.2018.

Am Abend des 27.10.2017 landete der letzte eigenwirtschaftlich durchgeführte Flug der Schuldnerin auf dem Flughafen C.-U..

Unter dem 27.10.2017 erstattete der Beklagte ein Insolvenzgutachten. In diesem heißt es auszugsweise wie folgt:

„[...] Am 12. und 13. Oktober 2017 konnte ein Kaufvertrag mit Gesellschaften der M. Gruppe als Käufer beurkundet werden. Kaufgegenstand sind insbesondere die mittelbare Beteiligung der Schuldnerin an der O. Luftfahrt-GmbH, der Schuldnerin erteilte Slots und die von der Komplementärin gehaltenen Geschäftsanteile an der Luftfahrtgesellschaft X. mbH. Ferner wird die M.-Gruppe neben von der Luftfahrtgesellschaft X. mbH und der O. Luftfahrt GmbH betriebenen Flugzeugen weitere 20 Flugzeuge von Leasinggebern übernehmen. Bei der O. Luftfahrt GmbH und der Luftfahrtgesellschaft X. mbH sind rund 1.700 Arbeitnehmer der Air C. group beschäftigt. Neben diesen Arbeitnehmern sollen mindestens 1.300 bisher bei

der Schuldnerin beschäftigte Mitarbeiter eine Neuanstellung bei Gesellschaften der M.-Gruppe erhalten.

[...]

Die Verhandlungen mit dem Interessenten f. Jet Airline Company Limited, M. (England), konnten in dem zunächst vorgegebenen Zeitraum bis zum 12. Oktober 2017 nicht beendet werden. Die Gespräche gestalteten sich überaus schwierig, wurden mehrfach unterbrochen und erst am 13. Oktober 2017 wieder aufgenommen. Mit Zustimmung des vorläufigen Gläubigerausschusses wurde die Exklusivität mit der f. Jet Airline Company Limited Airline Company Limited hinsichtlich einer Übernahme von Slots insbesondere in C. -U., bis zu 25 Airbus A 320 Flugzeuge und die Neuanstellung von bis zu 1.000 Mitarbeitern der Schuldnerin verlängert. Die Gespräche dauern an [...]"

Mit Beschluss vom 01.11.2017 eröffnete das Amtsgericht Berlin-Charlottenburg das Insolvenzverfahren über das Vermögen der Schuldnerin. Es wurde Eigenverwaltung angeordnet und der Beklagte zum Sachwalter bestellt. Er zeigte noch am selben Tag Masseunzulänglichkeit an.

Am 17.11.2017 schloss die Schuldnerin mit der PV Cockpit einen Interessenausgleich sowie einen Insolvenzsozialplan. In dem Interessenausgleich heißt es auszugsweise wie folgt:

„ [...] im Ergebnis, so erklärt es der Arbeitgeber, habe sich kein Investor gefunden, der bereit sei, das Unternehmen im ganzen oder in wesentlichen Teilen fortzuführen. Vielmehr haben zum Zeitpunkt der Unterzeichnung dieses Interessenausgleichs Unternehmen der Deutschen M. Group (Deutsche M. AG/F. GmbH/ÖLH Österreichische Luftverkehrs Holding GmbH/M. Commercial Holding GmbH) Start- und Landerechte, Beteiligungen an den der Air C. Gruppe zugehörigen Gesellschaften (Luftfahrtgesellschaft X. mbH und O. Luftfahrt GmbH) erworben sowie Luftfahrzeuge übernommen, die bisher aufgrund entsprechender Leasingverträge im Besitz der Air C. LV KG waren. Zum anderen hat mit der f. Jet Airline Company Limited ein weiteres Unternehmen Start- und Landerechte der Air C. LV KG sowie Luftfahrzeuge übernommen, die bisher aufgrund entsprechender Leasingverträge im Besitz der Air C. LV KG waren.

[...]

Die Personalvertretung hat diesbezüglich erhebliche Bedenken und nimmt zur Kenntnis, dass der Arbeitgeber der Ansicht ist, dass trotz der vorgenannten Veräußerungen an die beiden Erwerbergruppen eine Betriebsstilllegung durch die Air C. LV KG und nicht ein Betriebsübergang nach § 613 a BGB erfolgt.

[...]

Im Rahmen des Phase-Out wird der Arbeitgeber die Arbeitnehmer des Cockpit-Personals an den Stationen I., L. und T. zur Durchführung des Wet-Lease insgesamt auch über den 28.10.2017 bis zum 31.01.2018 weiterbeschäftigen. Cockpitmitarbeiter anderer Stationen werden wegen der Einstellung des Flugbetriebs im Übrigen und weil ihr Proceeding an die weiterhin beflogenen Stationen auf Kosten der Air C. LV KG erfolgen würde und damit eine Masseschmälerung zur Folge hätte, mit Inkrafttreten dieses Interessenausgleichs unverzüglich unwiderruflich freigestellt.

[...]

Der Arbeitgeber hat das Konsultationsverfahren gemäß § 17 Abs. 2 S. 1 KSchG gegenüber der PV Cockpit mit Schreiben vom 13.10.2017 eingeleitet. Der PV Cockpit ist vorab eine Personalliste mit ein für die Beurteilung der Betriebsänderung und der Kündigungen notwendigen Informationen vorgelegt worden. Gleichzeitig erfolgte die Information der PV Cockpit und eine Konsultation gemäß § 17 KSchG. Die Betriebsparteien haben ausführlich die Gründe für die vorzunehmenden Entlassungen, die Zahl und Berufungsgruppen der zu kündigenden und der insgesamt beschäftigten Mitarbeiter, die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer und die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien erörtert, beraten und insbesondere überlegt, welche Möglichkeiten zur Vermeidung eines Arbeitsplatzverlustes bestehen. Mit Abschluss dieser Vereinbarung ist das Konsultationsverfahren nach § 17 Abs. 2 KSchG abgeschlossen. Diese Vereinbarung wird als alleinige Stellungnahme der PV Cockpit nach § 17 Abs. 3 S. 2 KSchG der Agentur für Arbeit übersandt; eine darüber hinausgehende Stellungnahme ist nicht beabsichtigt [...]"

Unter dem 20.11.2017 hörte die Schuldnerin die PV Cockpit zur beabsichtigten ordentlichen Kündigung der Piloten an. Die Anhörung nimmt Bezug auf den Stilllegungsbeschluss vom 12.10.2017 sowie auf eine Liste mit den Sozialdaten aller zu kündigenden Arbeitnehmer. Mit E-Mail vom 27.11.2017 teilte die PV mit, dass

sie Bedenken gegen die beabsichtigten Kündigungen erhebe, da nicht auszuschließen sei, dass ein (Teil-) Betriebsübergang vorliege.

Mit Schreiben vom 24.11.2017 erstattete die Schuldnerin bei der Agentur für Arbeit Berlin-Nord eine Massenentlassungsanzeige für das Cockpitpersonal. Die Schuldnerin gab die Zahl der in der Regel im Betrieb beschäftigten und die der zu entlassenden Arbeitnehmer mit jeweils 1.301 an, den Zeitraum der Entlassungen vom 27.11.2017 bis zum 26.12.2017. Die Anlage zur Unterteilung nach Berufsgruppen beinhaltete für die Flughäfen C., L. und T. mit dem DEÜV-Schlüssel 52414 auch die Entlassung von Schiffskapitänen. Die Agentur für Arbeit Berlin-Nord setzte die örtlichen Agenturen an den Stationierungsorten u.a. in E. von den bevorstehenden Entlassungen in Kenntnis und übersandte ihnen Abschriften der Anzeige. Mit Schreiben vom 28.11.2017 bestätigte sie, dass die Massenentlassungsanzeige am 24.11.2017 vollständig eingegangen sei.

Mit Schreiben vom 28.11.2017 kündigte die Schuldnerin das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 28.02.2018.

Durch Beschluss des Amtsgerichts Berlin-Charlottenburg vom 17.01.2018 wurde die Eigenverwaltung der Schuldnerin aufgehoben und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestimmt.

Mit seiner am 18.12.2017 beim Arbeitsgericht Düsseldorf eingegangenen und am 03.01.2018 zugestellten Klage, die zunächst noch gegen die Schuldnerin gerichtet war, wendet sich der Kläger gegen die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses.

Der Kläger hat im Wesentlichen geltend gemacht:

Es habe ein Betriebs- bzw. Teilbetriebsübergang auf die M. Group und auf f. Jet stattgefunden. Insbesondere führe die LGW mit bisher von der Schuldnerin betriebenen Flugzeugen den Wet-Lease-Vertrag mit der F. fort. Es hätte danach jedenfalls eine Sozialauswahl durchgeführt werden müssen. Die PV Cockpit sei nicht ordnungsgemäß vor Ausspruch der Kündigung angehört worden. Das Konsultationsverfahren und auch die Erstattung der Massenentlassungsanzeige seien rechtsfehlerhaft erfolgt.

Der Kläger hat angekündigt, zu beantragen

festzustellen, dass das zwischen ihm und der Beklagten bestehende Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 28.11.2017, zugegangen am 29.11.2017, nicht aufgelöst worden ist.

Im Termin zur mündlichen Verhandlung vom 18.01.2018 ist die Schuldnerin nicht erschienen. Antragsgemäß ist gegen sie Versäumnisurteil ergangen. Gegen das am 24.01.2018 zugestellte Versäumnisurteil hat der zwischenzeitlich als Insolvenzverwalter bestellte Beklagte mit Schriftsatz vom 30.01.2018, eingegangen am 31.01.2018, Einspruch eingelegt. Mit Schriftsatz vom 17.03.2018 hat der Kläger die Klage um einen Auskunftsanspruch erweitert.

Der Kläger hat erstinstanzlich zuletzt beantragt,

- 1. das Versäumnisurteil vom 18.01.2018 aufrechtzuerhalten;**
- 2. den Beklagten zu verurteilen, ihm Auskunft über Umstände und Inhalt der Veräußerungen an die f. Jet Airline Company Limited und an die Deutsche M. AG bzw. den zum Deutschen M. AG gehörenden Konzernunternehmen zu erteilen, die ihm die Bewertung über einen Betriebsübergang ermöglichen, insbesondere darüber,**
 - wie die Insolvenzschuldnerin den Betrieb gegliedert hat,**
 - welche Betriebsteile es nach Auffassung des Beklagten gab,**
 - welche Flugzeuge der Insolvenzschuldnerin von wem übernommen wurden,**
 - welche konkreten Slots die Deutschen M. AG bzw. zum Deutsche M. AG gehörende Konzernunternehmen übernommen haben und auf welchem Übertragungstatbestand des Art. 8a (1) b) der Verordnung EWG Nr. 95/13 des Rates vom 18. Januar 1993 die Übernahme erfolgte,**
 - wer der/die verantwortliche Betriebsleiter verantwortliche Person Flugbetrieb**

verantwortliche Person Aufrechterhaltung der Lufttüchtigkeit

verantwortliche Person Ground Operation war und bei wem diese nunmehr beschäftigt sind,

- **welche Flugzeuge, Crews und Slots der Beklagte aufgrund des Vertrages mit der Deutschen M. AG in die LGW einbringen muss bzw. bereits eingebracht hat,**
- **ob bereits vor Insolvenzeröffnung am 01.11.2017 im Jahre 2017 Flugzeuge und/oder Slots an andere Luftfahrtunternehmen übertragen wurden und wenn ja, wie und an wen,**
- **wer die Vertragspartner der Insolvenzschuldnerin aufgrund des Bieterverfahrens waren bzw. sind,**
- **welchen Inhalt der Bietervertrag mit der Deutschen M. AG bzw. den zum Deutsche M. AG gehörenden Konzernunternehmen hat,**
- **welche Verträge aufgrund des Bieterverfahrens mit der Deutschen M. AG bzw. den zum Deutschen M. AG gehörenden Konzernunternehmen abgeschlossen wurden,**
- **was Inhalt der Übernahmeverträge betreffend die Luftverkehrsgesellschaft X. GmbH, die Fluggesellschaft O. Luftfahrt GmbH sowie den Übernahmevertrag über 20 weitere Flugzeuge mit der Deutschen M. AG bzw. den zum Deutschen M. AG gehörenden Konzernunternehmen war,**
- **was Inhalt der Kaufverträge über die Wet-Lease-Abkommen über 15 Flugzeuge des Musters A 320 mit der Deutschen M. AG bzw. den zum Deutschen M. AG gehörenden Konzernunternehmen war und**
- **was Inhalt der Verträge über 5 weitere im Wet-Lease fliegende Flugzeuge des Flugzeugmusters A 320 für die deutsche M. AG bzw. den zum Deutschen M. AG gehörenden Konzernunternehmen war.**

Der Beklagte hat beantragt,

das Versäumnisurteil aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Er hat zur Begründung der Kündigung insbesondere ausgeführt:

Die Kündigung sei wegen Betriebsstilllegung gerechtfertigt. Alle Arbeitsverhältnisse seien gekündigt und alle Flugzeuge an die Leasinggeber zurückgegeben worden. Es habe keine organisatorisch abgrenzbaren Betriebsteile bei der Schuldnerin gegeben, die auf andere Fluggesellschaften hätten übergehen können. Die Flugzeuge seien keinen bestimmten Standorten und keinen festen Fluglinien zugeteilt gewesen. Auch das Personal habe ständig gewechselt. Der Flugzeug- und Personaleinsatz sei zentral von C. aus gesteuert worden. Dort seien auch alle Entscheidungen, insbesondere alle Personalentscheidungen, getroffen worden.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat mit seinem am 17.04.2018 verkündeten Urteil das Versäumnisurteil vom 18.01.2018 aufgehoben und die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt:

Die streitgegenständliche Kündigung sei wegen Betriebsstilllegung gerechtfertigt. Es liege kein Teilbetriebsübergang auf andere Fluggesellschaften vor. Bei der Schuldnerin habe es keine abgrenzbaren Betriebsteile gegeben, die auf andere Fluggesellschaften hätten übergehen können. Selbst wenn der Flugbetrieb in die Betriebsteile Langstrecke, Mittelstrecke und Kurzstrecke unterteilt werden könnte, sei eine wirtschaftliche Einheit „Langstrecke“ nicht nur von einem Erwerber übernommen, sondern zerschlagen worden. Gleiches gelte, wenn die einzelnen Flughäfen als wirtschaftliche Einheit angesehen würden. Die Flüge seien zum Teil von der F. GmbH, zum Teil von der D. Flugdienst GmbH bzw. zum Teil von f. Jet übernommen worden. Auch der Bereich Wet-Lease könne nicht vollständig auf die LGW übergegangen sein. Es handele sich nicht um einen auf Dauer angelegten, organisatorisch abgrenzbaren Bereich. Die PV Cockpit sei ordnungsgemäß vor Ausspruch der Kündigung angehört worden. Das Konsultationsverfahren und die Massenentlassungsanzeige seien nicht zu beanstanden. Der geltend gemachte Auskunftsanspruch sei unbegründet.

Gegen das ihm am 30.04.2018 zugestellte Urteil hat der Kläger mit einem am 11.05.2018 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 30.07.2018 – mit einem am 26.07.2018 eingegangenen Schriftsatz begründet.

Der Kläger macht unter teilweiser Wiederholung seines erstinstanzlichen Vorbringens im Wesentlichen geltend:

Zumindest die personell stark ausgestatteten Flughäfen E. und C.-U. seien als übergegangene wirtschaftliche Einheit anzusehen. F. habe den Flugbetrieb der Schuldnerin am Flughafen E. und die dortige Langstrecke übernommen. Die Strecken, die zuletzt für die Schuldnerin geflogen worden seien, seien zu 93 % übergegangen. Die M. Group habe 81 der 125 Flugzeuge der Schuldnerin übernommen. Ursprünglich habe sie auch beabsichtigt, sämtliche Slots der Schuldnerin - mit Ausnahme am Flughafen C.-U. - zu übernehmen, nur wegen der nicht erteilten Genehmigung durch die Europäische Kommission sei es dazu nicht gekommen. Die teilweise Übertragung frei gewordener Slots auf die D. Fluggesellschaft GmbH könne einen Betriebsteilübergang nicht verhindern. Die D. Fluggesellschaft GmbH habe keine Langstreckenflüge übernommen. Der bisherige Stationskapitän und der Stationsleiter in E. seien nunmehr für ein Unternehmen der M. Gruppe am Flughafen E. tätig. Weiterhin sei am Flughafen E. ein sog. „Area Manager“ eingesetzt gewesen. Er sei disziplinarrechtlicher Vorgesetzter des Flugpersonals gewesen. Der Standort am Flughafen C.-U. sei auf f. Jet übergegangen. F. Jet habe mindestens 25 Flugzeuge des Musters A 320 von der Schuldnerin und das hierfür erforderliche fliegende Personal übernommen. Des Weiteren seien in erheblichem Umfang Slots für den Flughafen C.-U. auf sie übergegangen sowie weitere Rechte und Verträge der Schuldnerin, die für die Aufrechterhaltung einer Station, wie z.B. Nachtstellplätze, erforderlich seien. Außerdem habe f. Jet die bereits erfolgten Buchungen von Passagieren übernommen. Der Betriebsteil Wet-Lease werde von der LGW fortgeführt. Die LGW habe ab Dezember 2017 die Wet-Lease Verträge für F. an den Standorten I., L. und T. übernommen. Da die LGW nicht über Flugzeuge des Typs A 320 und entsprechendes Personal verfügt habe, habe sich die Schuldnerin gegenüber der Deutschen M. Group verpflichten müssen, die Flugzeuge und das Personal in die LGW zu transferieren. 15 der insgesamt 38 im Wet-Lease eingesetzten Flugzeuge des Typs A 320 seien von der Deutschen M. AG bereits vor dem Insolvenzantrag zu Eigentum erworben und an die Schuldnerin zurückverleast worden. Weitere 13 Flugzeuge des Typs A 320, die bisher im Flugbetrieb für den Wet-Lease bei F. eingesetzt worden seien, seien in die LGW eingebracht worden. Zudem habe sich die M. Gruppe eine Kaufoption für fünf weitere Flugzeuge der A 320 Familie aus dem Flugbetrieb der Schuldnerin gesichert, die im Wet-Lease eingesetzt worden seien. Dies bedeute, dass die bisher bei der Schuldnerin im Wet-Lease für die F. geflogenen 32 Flugzeuge nunmehr der LGW zur Verfügung stünden, damit sie die Verpflichtungen gegenüber F. erfüllen könne. Die Flugzeuge seien auch im Wesentlichen bereits in den F. - Farben umlackiert. Ferner sollte die LGW bis zu „13 Besatzungsäquivalente“ für den Betrieb der A

320 Flugzeuge einstellen. Vereinbart worden sei, für 13 Flugzeuge die Head- und Sublease-Struktur auf die Deutsche M. AG zu übertragen. Das dortige Flugprogramm werde von F. oder in deren Auftrag von LGW oder F. Europe nach demselben Flugplan, überwiegend mit denselben Flugzeugen, demselben Cockpitpersonal und demselben Kundenstamm fortgesetzt. LGW habe Stellen für das Cockpitpersonal auf den Flugzeugmustern der A 320 Familie an den Stationen T. und C.-U. ausgeschrieben. Sie habe von der Schuldnerin die Berechtigung zur Nutzung der Homepage erworben, um dort die notwendigen Stellenanzeigen zu plazieren. Für das Cockpitpersonal der Schuldnerin habe LGW und F. ein verkürztes Auswahlverfahren durchgeführt. LGW habe auch den bisherigen Flight-Safty- Trainer der Schuldnerin eingestellt sowie vier Trainer/Checker übernommen. Diese hätten alle nachkommenden Piloten der LGW im OCC (Operator Conversion Course) auf ehemaliges Fluggerät des Musters A 320 geschult. Insgesamt seien ca. 233 Piloten für das Wet-Lease mit F. geflogen. Es seien bereits ca. 200 Mitarbeiter des Cockpitpersonals der Schuldnerin bei der LGW tätig. Die im Wet-Lease verwandten Flugzeuge und das dort eingesetzte Personal seien unter dem AOC der F. in deren Streckennetz geflogen. Die Einsatzplanung sei durch F. erfolgt.

Die PV Cockpit sei nicht ordnungsgemäß vor Ausspruch der Kündigung angehört worden. Die Schuldnerin habe die Kündigungsgründe einseitig und verfälschend dargestellt. Die Vorlage der Sozialdaten habe sie zulässigerweise mit Nichtwissen bestritten. Auch sei die Kündigungsart in dem Anhörungsschreiben nicht benannt und seine Wohnanschrift nicht angegeben worden.

Hinsichtlich des Konsultationsverfahrens sei zu beanstanden, dass die Anlage 1 dem Schreiben vom 12.10.2017 nicht beigelegt habe. Die Angaben zur Zahl und zur Berufsgruppe der zu entlassenden Mitarbeiter sowie die zu den regelmäßig beschäftigten Mitarbeitern seien Mussangaben im Sinne von § 17 Abs. 2 KSchG, auf die die Personalvertretung nicht verzichten könne. Auch eine Unterrichtung über die beabsichtigten Verträge mit der f. Jet und der Deutschen M. AG, insbesondere über die Übertragung von Slots, habe nicht stattgefunden. Im Schreiben vom 12.10.2017 sei angekündigt worden, dass die Kündigungen im Oktober 2017 ausgesprochen werden sollten. Tatsächlich seien sie erst am 28.11.2018 erfolgt. Auch hätte gemeinsam mit den Personalvertretungen Cockpit und Kabine verhandelt werden müssen.

Bei der Massentlassungsanzeige seien nicht alle Mussangaben richtig mitgeteilt worden. Dies beziehe sich auf die Anzahl der zu entlassenden Arbeitnehmer, auf die in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer und auf die Angaben bei den Berufsgruppen. Für die Massentlassungsanzeige seien auch die Agenturen für

Arbeit an den einzelnen Stationen zuständig gewesen. Die Massenentlassungsanzeige sei nicht ordnungsgemäß unterzeichnet gewesen. Die Prokuristin Dr. O. habe keine Einzelprokura. Da sie nicht allein unterzeichnet, sondern auch der damalige Sachwalter mitunterzeichnet habe, suggeriere dies, dass sie nur zusammen mit einem weiteren Bevollmächtigten habe unterschreiben wollen. Der damalige Sachwalter sei aber keine Person gewesen, die von der Schuldnerin bevollmächtigt gewesen sei.

Hinsichtlich der begehrten Auskunft entspreche es dem Grundsatz von Treu und Glauben, diese Information dem Arbeitnehmer, der keine Kenntnis über den Inhalt der Unternehmenskaufverträge habe, zu erteilen.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 17.04.2018 – 6 Ca 6857/17 – abzuändern und

- 1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung der Schuldnerin vom 28.11.2017, zugegangen am 29.11.2017, nicht aufgelöst ist;**
- 2. den Beklagten zu verurteilen, ihm Auskunft über Umstände und Inhalt der Veräußerungen an die f. Jet Airline Company Limited und an die Deutsche M. AG bzw. den zum Deutschen M. AG gehörenden Konzernunternehmen zu erteilen, die ihm die Bewertung über einen Betriebsübergang ermöglichen, insbesondere darüber,**
 - wie die Insolvenzsuldnerin den Betrieb gegliedert hat,**
 - welche Flugzeuge der Insolvenzsuldnerin von wem übernommen wurden**
 - welche konkreten Slots die Deutschen M. AG bzw. zum Deutsche M. AG gehörende Konzernunternehmen übernommen haben und auf welchem Übertragungstatbestand des Art. 8a (1) b) der Verordnung EWG Nr. 95/13 des Rates vom 18. Januar 1993 die Übernahme erfolgte,**
 - wer der/die**

**verantwortliche Betriebsleiter
verantwortliche Person Flugbetrieb
verantwortliche Person Aufrechterhaltung der Lufttüchtigkeit
verantwortliche Person Ground Operation war und bei wem diese nunmehr beschäftigt sind,**

- welche Flugzeuge, Crews und Slots der Beklagte aufgrund des Vertrages mit der Deutschen M. AG in die LGW einbringen muss bzw. bereits eingebracht hat,**
- ob bereits vor Insolvenzeröffnung am 01.11.2017 im Jahre 2017 Flugzeuge und/oder Slots an andere Luftfahrtunternehmen übertragen wurden und wenn ja, wie und an wen,**
- wer die Vertragspartner der Insolvenzschuldnerin aufgrund des Bieterverfahrens waren bzw. sind,**
- welchen Inhalt der Bietervertrag mit der Deutschen M. AG bzw. den zum Deutsche M. AG gehörenden Konzernunternehmen hat,**
- welche Verträge aufgrund des Bieterverfahrens mit der Deutschen M. AG bzw. den zum Deutschen M. AG gehörenden Konzernunternehmen abgeschlossen wurden,**
- was Inhalt der Übernahmeverträge betreffend die Luftverkehrsgesellschaft X. GmbH, die Fluggesellschaft O. Luftfahrt GmbH sowie den Übernahmevertrag über 20 weitere Flugzeuge mit der Deutschen M. AG bzw. den zum Deutschen M. AG gehörenden Konzernunternehmen war,**
- was Inhalt der Kaufverträge über die Wet-Lease Abkommen über 15 Flugzeuge des Musters A 320 mit der Deutschen M. AG bzw. den zum Deutschen M. AG gehörenden Konzernunternehmen war und**
- was Inhalt der Verträge über 5 weitere im Wet-Lease fliegende Flugzeuge des Flugzeugmusters A 320 für die**

deutsche M. AG bzw. den zum Deutschen M. AG gehörenden Konzernunternehmen war.

Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er verteidigt mit der Berufungserwiderung das angefochtene Urteil. Die Stationen stellten sich nur als Start- und Endpunkt des Einsatzes der Piloten dar. Einen Stationskapitän habe es dort bereits seit ca. 2013 nicht mehr gegeben. Dezentral hätten lediglich sog. Area Manager agiert, von denen es vier für das gesamte Bundesgebiet gegeben habe. Der für E. zuständige Area Manager sei auch für Q. zuständig gewesen. Es habe sich um Piloten gehandelt, die innerhalb des regulären Flugbetriebs geflogen seien. Sie hätten vor allem die Aufgabe gehabt, Bindeglied zwischen dem Führungspersonal in C. und dem Cockpitpersonal vor Ort zu sein. Die Area Manager hätten keine eigenständige Personalführungsbezugnis gehabt. Auch die Personalvertretung des Cockpitpersonals habe ihren Sitz in C. gehabt, und dort hätten alle Verhandlungen insbesondere auch alle Personalgespräche stattgefunden. Das Wet-Lease sei Bestandteil des Flugbetriebes gewesen. Der einzige Unterschied habe in der Abrechnung gelegen. Die Flugtätigkeit im Wet-Lease sei von dem Auftraggeber F. bezahlt worden, der eigenwirtschaftliche Flug von dem Passagier. Zwar sei es an den ausschließlich im Wet-Lease operierenden Stationen zu einer Konzentration der dort stationierten Piloten gekommen. Allerdings sei dies nur ein geringer Teil des ACMIO-Geschäftes gewesen. Das Wet-Lease sei insbesondere von den Stationen E. und N. aus weiterhin von solchen Piloten geflogen worden, die sowohl im Wet-Lease als auch im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb eingesetzt gewesen seien. Es habe mit Ausnahme einiger weniger Piloten keine feste Zuordnung gegeben. Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze sowie auf den übrigen vorgetragenen Akteninhalt Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 17.04.2018, gegen deren Zulässigkeit keinerlei Bedenken bestehen, ist unbegründet. Der Einspruch vom 30.01.2018 gegen das Versäumnisurteil des Arbeits-

gerichts Düsseldorf vom 18.01.2018 war an sich statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt worden (vgl. §§ 341 Abs. 1 Satz 1, 338 Satz 1 ZPO i.V.m. § 495 ZPO, § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG; § 59 Satz 1, 2 ArbGG). In der Sache hat das Arbeitsgericht das Versäumnisurteil zu Recht aufgehoben (§ 343 Satz 2 ZPO i.V.m. § 495 ZPO, § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG) und die Kündigungsschutzklage sowie auch den weiter vom Kläger erhobenen Auskunftsanspruch abgewiesen.

A. Die ordentliche Kündigung der Schuldnerin vom 28.11.2017 ist nach § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG sozial gerechtfertigt und hat daher gemäß § 1 Abs. 1 KSchG das Arbeitsverhältnis des Klägers rechtswirksam zum 28.02.2018 aufgelöst.

I. Die Voraussetzungen für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes, die Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG sowie die Mindestbetriebsgröße gemäß §§ 23 Abs. 1 S. 2, § 24 Abs. 2 KSchG sind gegeben. Der Kläger hat mit der am 03.01.2018 erhobenen Klage (vgl. § 253 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 495 ZPO, § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG) auch die dreiwöchige Frist des § 4 S. 1 KSchG gewahrt. Die streitgegenständliche Kündigung ist ihm zwar bereits am 29.11.2017 zugegangen. Gemäß § 167 ZPO i.V.m. § 495 ZPO, § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG ist für die Fristwahrung aber der Eingang der Klage am 18.12.2017 maßgebend, da die Zustellung noch innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der Frist am 20.12.2017 und damit jedenfalls „demnächst“ erfolgt ist (vgl. BGH 12.07.2006 - IV ZR 23/05 – Rn. 17; Zöller/Greger § 167 ZPO Rn. 12) .

II. Ein betriebsbedingter Kündigungsgrund im Sinne von § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG lag zum maßgeblichen Zeitpunkt des Zugangs der streitgegenständlichen Kündigung am 29.11.2017 (vgl. hierzu nur: BAG 17.02.2016 – 2 AZR 613/14 – Rn. 26) vor. Er folgt aus der ernsthaften und endgültigen Absicht der Schuldnerin, ihren Betrieb - jedenfalls weitgehend - stillzulegen. Weder ein Betriebs- noch ein Betriebsteilübergang stehen dem entgegen.

1. Die Stilllegung des gesamten Betriebes oder eines Betriebsteils durch den Arbeitgeber gehört zu den dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne von § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG, die einen Grund zur sozialen Rechtfertigung einer Kündigung abgeben können (st. Rspr. vgl. BAG 22.09.2016 – 2 AZR 276/16 – Rn. 64; BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 51; BAG 16.02.2012 – 8 AZR 693/10 – Rn. 37).

2. Der Arbeitgeber ist nicht gehalten, eine Kündigung erst nach Durchführung der Stilllegung auszusprechen. Neben der Kündigung wegen erfolgter Stilllegung kommt auch eine Kündigung wegen beabsichtigter Stilllegung in Betracht. Erforderlich ist, dass der Arbeitgeber im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung den ernsthaften und endgültigen Entschluss gefasst hat, den Betrieb endgültig und

nicht nur vorübergehend stillzulegen (vgl. BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 52; BAG 16.02.2012 – 8 AZR 693/10 – Rn. 37). An einem endgültigen Entschluss zur Betriebsstilllegung fehlt es, wenn der Arbeitgeber im Zeitpunkt der Kündigung noch in ernsthaften Verhandlungen über eine Veräußerung des Betriebes steht oder sich noch um neue Aufträge bemüht (vgl. BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 52; BAG 13.02.2008 - 2 AZR 543/06 - Rn. 23).

3. Bei einer Kündigung wegen beabsichtigter Stilllegung ist ferner erforderlich, dass die geplanten Maßnahmen zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung bereits „greifbare Formen“ angenommen haben (vgl. BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 53; BAG 15.12.2011 – 8 AZR 692/10 – Rn. 40). Von einer Stilllegung kann jedenfalls dann ausgegangen werden, wenn der Arbeitgeber seine Stilllegungsabsicht unmissverständlich äußert, allen Arbeitnehmern kündigt, etwaige Miet- oder Pachtverträge zum nächstmöglichen Zeitpunkt auflöst, die Betriebsmittel, über die er verfügen darf, veräußert und die Betriebstätigkeit vollständig einstellt (vgl. BAG 26.05.2011 – 8 AZR 37/10 – Rn. 26). Für die Stilllegung von Betriebsteilen gilt dies, begrenzt auf die jeweilige Einheit, entsprechend (BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 53; BAG 26.05.2011 – 8 AZR 37/10 – Rn. 26).

4. Die Schuldnerin hatte im maßgeblichen Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung den ernsthaften und endgültigen Entschluss gefasst, den Flugbetrieb - jedenfalls im Wesentlichen – auf Dauer einzustellen. Die geplanten Maßnahmen hatten auch bereits greifbare Formen angenommen.

a. Für einen ernsthaften und endgültigen Entschluss, den Betrieb stillzulegen, spricht zunächst die Erklärung vom 12.10.2017, mit der die Schuldnerin ihren Entschluss bekanntgab, den operativen Flugverkehr mit Ablauf des 28.10.2017 und die Dienstleistungen gegenüber F. im Rahmen des sog. Wet-Lease spätestens zum 31.01.2018 einzustellen. Die Erklärung wurde öffentlich gemacht und sah weiter vor, die geleaste Flugzeuge sukzessive bis zum 31.01.2018 zurückzugeben, sämtliche Arbeitsverhältnisse zu kündigen, sämtliche Dauerschuldverhältnisse (Leasingverträge, Gewerbemietverträge, Versorger etc.) zu beenden, die bestehenden Assets (Aktiva), sofern diese nicht im Rahmen der Veräußerung der Vermögenswerte übertragen würden, zu verwerfen und die Gesamtabwicklung des Geschäftsbetriebs zum 31.01.2018 abzuschließen. Auch die vom vorläufigen Gläubigerausschuss am 24.10.2017 eingeholte Billigung ist ein Indiz für die Stilllegungsabsicht. Gleiches gilt für die Durchführung des Konsultationsverfahrens, den Abschluss des Interessenausgleichs und Sozialplans sowie die Erstattung der Massentlassungsanzeige (vgl. BAG 16.02.2012 – 8 AZR 693/10 – Rn. 44).

b. Zum Zeitpunkt der Kündigung hatte die geplante Maßnahme greifbare Formen angenommen. Der gesamte Flugverkehr war - bis auf den Bereich Wet-Lease - seit dem 27.10.2017 eingestellt. Flugbuchungen für Flüge nach dem 28.10.2017 waren nicht mehr möglich. Die Schuldnerin entfaltete insoweit keine Geschäftstätigkeit mehr. Die dem Betriebszweck Flugverkehr dienende Organisation wurde aufgelöst. Die Flugzeuge wurden an die Leasinggeber zurückgegeben bzw. von anderen Fluggesellschaften übernommen, befanden sich jedenfalls nicht mehr im Besitz der Schuldnerin. Betriebsmittel wurden veräußert. Der überwiegende Teil der Beschäftigten war von der Arbeitsleistung freigestellt. Die Kündigungen der Piloten waren zum Großteil ausgesprochen. Die Kündigung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde seitens der Schuldnerin betrieben.

5. Der endgültigen Stilllegungsabsicht stehen die zum damaligen Zeitpunkt geschlossenen Veräußerungsgeschäfte mit der M. Group und mit f. Jet nicht entgegen. Die Rechtsgeschäfte, die ausweislich des Insolvenzgutachtens vom 27.10.2017 am 12./13.10.2017 mit der M. Group und die zu einem späteren Zeitpunkt - ausweislich des Interessenausgleichs vom 17.11.2017 jedenfalls vor dessen Abschluss - mit f. Jet geschlossen worden sind, führten weder zu einem Betriebsübergang im Ganzen noch zu einem solchen in Teilen.

a. Betriebsveräußerung und Betriebsstilllegung schließen sich systematisch aus (st. Rspr. vgl. BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 33; BAG 14.03.2013 – 8 AZR 153/12 – Rn. 28; BAG 16.02.2012 – 8 AZR 693/10 – Rn. 39). Dabei kommt es auf das tatsächliche Vorliegen des Kündigungsgrundes und nicht auf die vom Arbeitgeber gegebene Begründung an. 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, weil etwa die für die Fortführung des Betriebs wesentlichen Gegenstände einem Dritten überlassen werden sollten, der Veräußerer diesen Vorgang aber rechtlich unzutreffend als Betriebsstilllegung wertet (vgl. BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 33; BAG 28.05.2009 – 8 AZR 273/08 – Rn. 30). An einer Stilllegung des Betriebes fehlt es nicht nur dann, wenn der gesamte Betrieb veräußert wird, sondern auch, wenn organisatorisch abgrenzbare Teile des Betriebs im Wege eines Betriebsteilübergangs (§ 613a Abs. 1 S. 1 BGB) veräußert werden. Dann liegt keine Betriebsstilllegung, sondern allenfalls eine Betriebsteilstilllegung vor (BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 33; BAG 30.10.2008 – 8 AZR 397/07 – Rn. 28). Wird ein Betriebsteil veräußert und der verbleibende Restbetrieb stillgelegt, kann die Stilllegung des Restbetriebes einen betriebsbedingten Kündigungsgrund darstellen, wenn die Arbeitnehmer diesem

stillgelegten Betriebsteil zugeordnet waren (vgl. BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 33; BAG 14.03.2013 – 8 AZR 153/12 – Rn. 25-28).

b. Ein Betriebsübergang oder Betriebsteilübergang i.S.d. Richtlinie 2001/23/EG (ABl: EG L 82 vom 22.03.2001 S. 16) wie auch i.S.v. § 613a Abs. 1 BGB liegt vor, wenn ein neuer Rechtsträger eine bestehende wirtschaftliche Einheit unter Wahrung ihrer Identität fortführt. Dabei muss es um eine auf Dauer angelegte Einheit im Sinne einer organisierten Zusammenfassung von Ressourcen zur Verfolgung einer wirtschaftlichen Haupt- oder Nebentätigkeit gehen (vgl. etwa EuGH 26.11.2015 - C-509/14 - [ADIF/Aira Pascual ua.] Rn. 31; EuGH 09.09.2015 - C-160/14 - [Ferreira da Silva e Brito ua.] Rn. 25; EuGH 06.03.2014 - C-458/12 - [Amatori ua.] Rn. 30 mwN; BAG 25.01.2018 – 8 AZR 309/16 –, Rn. 49). 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 (EuGH 19.10.2017 - C-200/16 - [Securitas] Rn. 25; EuGH 06.03.2014 - C-458/12 - [Amatori ua.] Rn. 31 f. mwN; BAG 25.01.2018 – 8 AZR 309/16 –, Rn. 49; BAG 27.04.2017 - 8 AZR 859/15 - Rn. 31). Darauf, ob es sich dabei um ein „Unternehmen“, einen „Betrieb“ oder einen „Unternehmens-“ oder „Betriebsteil“ - auch i.S.d. jeweiligen nationalen Rechts - handelt, kommt es nicht an (vgl. EuGH 09.09.2015 - C-160/14 - [Ferreira da Silva e Brito ua.] Rn. 25). Entscheidend ist nur, dass der Übergang eine wirtschaftliche Einheit im oben genannten Sinn betrifft (vgl. BAG 25.01.2018 – 8 AZR 309/16 –, Rn. 49; BAG 27.04.2017 - 8 AZR 859/15 - Rn. 31).

aa. Den für das Vorliegen eines Übergangs maßgebenden Kriterien kommt je nach der ausgeübten Tätigkeit und je nach den Produktions- oder Betriebsmethoden unterschiedliches Gewicht zu (näher EuGH 15.12.2005 - C-232/04 und C-233/04 - [Güney-Görres und Demir] Rn. 35 mwN, Slg. 2005, I-11237; BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 –, Rn. 37). Bei der Prüfung, ob eine wirtschaftliche Einheit vorliegt und ob sie 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 von Kundschaft sowie der Grad der Ähnlichkeit zwischen den vor und nach dem Übergang verrichteten Tätigkeiten und die Dauer einer eventuellen Unterbrechung dieser Tätigkeiten. Die Identität der Einheit kann sich auch aus anderen Merkmalen ergeben, wie ihrem Personal, ihren Führungskräften, ihrer Arbeitsorganisation, ihren Betriebsmethoden und ggf. den ihr zur Verfügung stehenden Betriebsmitteln (BAG 23.05.2013 – 8 AZR 207/12 –, Rn. 22). Diese Umstände

sind jedoch nur Teilaspekte der vorzunehmenden Gesamtbewertung und dürfen deshalb nicht isoliert betrachtet werden (vgl. ua. EuGH 20.01.2011 - C-463/09 - [CLECE] Rn. 34 mwN, Slg. 2011, I-95; BAG 23.03.2013 - 8 AZR 207/12 - Rn. 22; BAG 15.12.2011 - 8 AZR 197/11 - Rn. 39).

bb. Kommt es im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft an, kann eine strukturierte Gesamtheit von Arbeitnehmern trotz des Fehlens nennenswerter materieller oder immaterieller Vermögenswerte eine wirtschaftliche Einheit darstellen. Wenn eine Einheit ohne nennenswerte Vermögenswerte funktioniert, kann die Wahrung ihrer Identität nach ihrer Übernahme nicht von der Übernahme derartiger Vermögenswerte abhängen. Die Wahrung der Identität der wirtschaftlichen Einheit ist in diesem Fall anzunehmen, wenn der neue Betriebsinhaber nicht nur die betreffende Tätigkeit weiterführt, sondern auch einen nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teil des Personals übernimmt (EuGH 06.09.2011 - C-108/10 - [Scattolon] Rn. 49 ff., Slg. 2011, I-7491; vgl. auch EuGH 20.01.2011 - C-463/09 - [CLECE] Rn. 36, 39 mwN, Slg. 2011, I-95; BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 –, Rn. 38; BAG 22.08.2013 - 8 AZR 521/12 - Rn. 41).

cc. Hingegen stellt die bloße Fortführung der Tätigkeit durch einen Anderen (Funktionsnachfolge) ebenso wenig einen Betriebsübergang dar wie die reine Auftragsnachfolge (vgl. EuGH 20.01.2011 - C-463/09 - [CLECE] Rn. 41, Slg. 2011, I-95; BAG 23.09.2010 - 8 AZR 567/09 - Rn. 30).

c. Danach ist vorliegend ein beabsichtigter vollständiger Betriebsübergang zu verneinen.

aa. Die Identität der von der Schuldnerin betriebenen wirtschaftlichen Einheit wurde geprägt durch die eingesetzten Flugzeuge, die Piloten und die öffentlich – rechtlich erteilten Lizenzen und Genehmigungen. Bei einem Luftfahrtunternehmen handelt es sich nicht um ein Unternehmen, bei dem es im Wesentlichen und zuvorderst auf die menschliche Arbeitskraft ankommt. Es erfordert im Gegenteil in erheblichem Umfang den Einsatz von Flugzeugen und damit die Einbringung sächlicher Betriebsmittel. Zur näheren Konkretisierung, wann sächliche Betriebsmittel den Kern der Wertschöpfung ausmachen, hat das Bundesarbeitsgericht Kriterien entwickelt. Maßgebend kann es sein, dass die Betriebsmittel unverzichtbar zur auftragsgemäßen Verrichtung der Tätigkeiten sind, auf dem freien Markt nicht erhältlich sind oder ihr Gebrauch vom Auftraggeber zwingend vorgeschrieben ist (BAG 23.05.2013 – 8 AZR 207/12 –, Rn. 31; BAG 10.05.2012 - 8 AZR 434/11 - Rn. 25). Flugzeuge sind als sächliche Betriebsmittel für ein Luftfahrtunternehmen unerlässlich und sie gehören deshalb zu den wesentlichen identitätsprägenden Betriebsmitteln (so auch EuGH 09.09.2015 – C-160/14 –, Rn. 29).

Der Einsatz der Flugzeuge macht aber bei wertender Betrachtungsweise trotz des enorm hohen finanziellen Wertes dieser Betriebsmittel nicht allein den Kern des zur Wertschöpfung erforderlichen Funktionszusammenhangs aus. Flugzeuge sind zur Erreichung des Zwecks eines Luftfahrtunternehmens unverzichtbar, sie sind allerdings – wie der Beklagte unwidersprochen vorgetragen hat - auf dem Markt nicht schwer erhältlich. Für den Betrieb eines Luftfahrtunternehmens reichen sie allein auch nicht aus. Die von der Schuldnerin eingesetzten Flugzeuge insbesondere der A 320 und A 330-Familie können nicht von jedem Piloten geflogen werden, vielmehr bedarf es dazu einer Spezialausbildung und Schulung. Um die Maschinen einsetzen zu können, bedarf es deshalb auch des Einsatzes speziell ausgebildeter Piloten. Insoweit waren für den Betrieb der Schuldnerin auch die Anzahl und die Befähigung der eingesetzten Piloten von erheblicher und identitätsstiftender Bedeutung. Schließlich muss ein Flugbetrieb über die erforderlichen Lizenzen und Genehmigungen, die Start- und Landerechte (Slots), verfügen, ohne die keine Flugtätigkeit möglich ist.

bb. In welcher Anzahl und in welchem Umfang die Schuldnerin über Flugzeuge, Piloten und Start- und Landerechte verfügte, ergibt sich zum einen aus dem Insolvenzgutachten vom 27.10.2017 und zum anderen aus dem Vortrag der Parteien zu den betriebenen Flugstrecken. Das Insolvenzgutachten gibt eine Übersicht über die geplante Übernahme von Leasing-Flugzeugen der Schuldnerin und der Air C. Q.. Danach verfügten die dem Mutterunternehmen Air C. Q. zuzuordnenden Fluggesellschaften zum Stand 20.10.2017 über insgesamt 152 geleaste Flugzeuge, dabei die Schuldnerin über 93 Flugzeuge, die Fluggesellschaft O. über 17 Flugzeuge und die Fluggesellschaft LGW über 20 Flugzeuge. Von den 93 Flugzeugen der Schuldnerin sind nach dem Gutachten 43 Flugzeuge auf die M. Gruppe übergegangen, 18 Flugzeuge auf f. Jet und 31 Flugzeuge sind an die Leasinggeber zurückgegeben worden. Über die Übernahme des letzten Flugzeuges wurde zum damaligen Zeitpunkt noch mit der M. Group verhandelt. Bei der Schuldnerin waren weiter insgesamt ca. 1.300 Piloten beschäftigt. Aus dem Insolvenzgutachten ergibt sich nicht, ob und in welcher Anzahl Piloten Neuanstellungen erhalten sollten. Ihm ist nur zu entnehmen, dass die Vereinbarungen mit der M.-Gruppe vorsahen, dass mindestens 1.300 bisher bei der Schuldnerin beschäftigte Mitarbeiter, d.h. Piloten, Kabinen- und Bodenpersonal, eine Neuanstellung bei Gesellschaften der M. Gruppe erhalten sollten. Nach der Behauptung des Klägers beschäftigt die M. Gruppe bereits mindestens ca. 200 Piloten weiter. Es spricht weiter alles dafür, dass F. Jet die Neuanstellung weiterer 1.000 Mitarbeiter zugesagt hat. Zu den für den Flugbetrieb erforderlichen Genehmigungen und Lizenzen kann festgestellt werden, dass die Schuldnerin über die erforderlichen Start- und Landerechte für den von ihr betriebenen Flugverkehr an allen von ihr genutzten Flughäfen verfügte. Die M. Group und vor allem deren

Tochterunternehmen F. haben Slots in E. übernommen und führen nach den Angaben des Klägers ca. 93% der dortigen Fluglinien, insbesondere die Langstrecke, weiter. Zudem sind in erheblichem Umfang Start- und Landerechte mit Bezug auf den Flughafen C.-U. auf f. Jet übergegangen.

cc. Selbst nach dem Vortrag des Klägers und vor dem Hintergrund der Übernahme der mittelbaren Beteiligung der Schuldnerin an der O. und der Geschäftsanteile an der LGW, die insgesamt über 37 Flugzeuge verfügen, hat zunächst die M. Gruppe keinen identitätswahrenden Teil der Betriebsmittel der Schuldnerin übernommen. Auf den Aspekt, dass es sich bei der M. Group um einen Unternehmensverbund und nicht um ein einzelnes Unternehmen handelt, und auf die Frage, ob ein Betriebsübergang nicht den Übergang auf einen Erwerber verlangt und schon von daher ein Betriebsübergang ausscheidet, kam es dementsprechend nicht an.

(1) Zunächst ist festzustellen, dass der Umstand, dass die M. Group Anteile an der O. und an der LGW erworben hat und damit ggf. die Herrschaftsmacht über diese beiden Unternehmen ausüben kann, bei der wertenden Betrachtungsweise, ob der Betrieb der Schuldnerin auf ein Unternehmen der M. Group übergehen sollte, außer Betracht zu bleiben hat. Bei der O. und der LGW handelt es sich um rechtlich selbständige Unternehmen. Der Fortbestand und die Identität der Fluggesellschaften werden durch die Übernahme der Gesellschaftsanteile und die Ausübung von Herrschaftsmacht nicht berührt (vgl. etwa BAG 27.04.2017 – 8 AZR 859/15 –, Rn. 33; BGH 03.11.2015 - II ZR 446/13 - Rn. 27; BGH 08.11.1965 - II ZR 223/64 -). Die Übernahme der Gesellschaftsanteile führt auch nicht zu einer Übernahme dieser beiden Betriebe i.S.d. § 613 a Abs. 1 BGB. Es handelt sich nicht um einen - auch bei der Auslegung und Anwendung von § 613a BGB maßgebend zu berücksichtigenden - Übergang iSd. Richtlinie 2001/23/EG. Denn es fehlt an einem Wechsel in der natürlichen oder juristischen Person, die die Arbeitgeberverpflichtungen gegenüber den Beschäftigten einget; es fehlt an einer Übernahme durch einen „neuen“ Arbeitgeber. Nach wie vor ist die O. bzw. die LGW Arbeitgeberin.

(2) Entscheidend für die Frage eines Betriebsübergangs bleibt danach allein der Abgleich zwischen den bei der Schuldnerin vorhandenen und den von der M. Gruppe übernommenen Betriebsmitteln. Von insgesamt 93 Flugzeugen sollten mit 43 Flugzeugen zunächst weniger als die Hälfte der Flugzeuge der Schuldnerin (46%) in den Besitz der M. Gruppe gelangen. Es sollten von über 6100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mindestens 1300 Mitarbeiter eine Neuanstellung erhalten, das sind 21%. Ob sich unter diesen Mitarbeitern solche mit besonderer Sach-

kunde befinden, insbesondere, ob es sich um das Führungspersonal aus C. handelt, wurde von dem Kläger – von Einzelfällen abgesehen - nicht vorgetragen und ist auch dem sonstigen Akteninhalt nicht zu entnehmen. Von insgesamt 1300 Piloten sollen nach dem Vortrag des Klägers mindestens 200 Piloten weiterbeschäftigt werden, auch das sind lediglich 15%. Hinsichtlich der Slots ist sodann festzustellen, dass die M. Group, insbesondere F. - jedenfalls nach dem Sachvortrag des Klägers – ca. 93 % der Fluglinien ab E. nutzen soll, die vormals von der Schuldnerin geflogen worden waren. Hinsichtlich der anderen Fluglinien von anderen Flughäfen sind aber wohl keine nennenswerten Übernahmen durch die M. Group erfolgt. Die Schuldnerin war aber bundesweit tätig und zwar insbesondere auch in C., N., T., G., L., Q., M. und M.. Vor diesem Hintergrund zeichnet sich insgesamt ein Schwerpunkt der Übernahmen durch die M. Group mit Bezug auf den Flughafen E. ab. Damit würden die übernommenen Betriebsmittel in der Gesamtschau aber allenfalls ein deutlich eingeschränktes Tätigkeitfeld ermöglichen. Die Übernahme weit weniger als der Hälfte der identitätsstiftenden Betriebsmittel spricht klar gegen eine Übernahme des gesamten Betriebs der Schuldnerin.

dd. Ein Betriebsübergang im Ganzen hat auch nicht auf die f. Jet stattgefunden. Da f. Jet schwerpunktmäßig am Flughafen C.-U. aktiv ist, und die im Wesentlichen dort übernommenen Betriebsmittel - der Kläger geht von 25 Flugzeugen und einer Übernahme von 1.000 Mitarbeitern sowie einer erheblichen Anzahl von Slots aus – nur ein deutlich kleineres Tätigkeitfeld ermöglichen, kommt ein vollständiger Betriebsübergang von der bundesweit agierenden und stationierten Schuldnerin auf f. Jet von vornherein nicht in Betracht.

d. Auch ein beabsichtigter Betriebsteilübergang scheidet weitgehend aus.

aa. Beim Erwerb eines Betriebsteils muss eine Teileinheit des Betriebes bereits beim früheren Betriebsinhaber die Qualität eines Betriebsteils gehabt haben (vgl. BAG 23.05.2013 – 2 AZR 207/12 – Rn. 25; BAG 27.01.2011 – 8 AZR 326/09 – Rn. 23 m.w.N.). Beim bisherigen Betriebsinhaber musste also - in Anlehnung an § 4 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BetrVG - eine selbständig abtrennbare organisatorische Einheit gegeben sein, mit der innerhalb des betrieblichen Gesamtzwecks ein Teilzweck verfolgt wurde (vgl. BAG 27.01.2011 – 8 AZR 326/09 -; BAG 16.02.2006 – 8 AZR 204/05 -; BAG 26.08.1999 – 8 AZR 718/98 -; BAG 15.12.2011 – 8 AZR 692/10 – Rn.44). Das Merkmal des Teilzwecks dient zur Abgrenzung der organisatorischen Einheit; im Teilbetrieb müssen aber nicht andersartige Zwecke als im übrigen Betrieb verfolgt werden. Ergibt die Gesamtbetrachtung eine identifizierbare wirtschaftliche und organisatorische Teileinheit, so muss diese beim Erwerber im Wesentlichen unverändert fortbestehen (vgl. BAG 24.08.2006 – 8 AZR

556/05 -), wobei der übertragene Betriebsteil seine organisatorische Selbständigkeit beim Betriebserwerber nicht vollständig bewahren muss. Vielmehr genügt es, dass der Betriebsteilerwerber die funktionelle Verknüpfung zwischen den übertragenen Produktionsfaktoren beibehält und es ihm derart ermöglicht wird, diese Faktoren zu nutzen, um derselben oder einer gleichartigen wirtschaftlichen Tätigkeit nachzugehen (vgl. EuGH 12.02.2009 – C-466/07 – (Klarenberg)).

bb. Ausgehend von diesen Grundsätzen fehlt es bereits weitgehend an einer identifizierbaren wirtschaftlichen und organisatorischen Teileinheit bei der Schuldnerin, ungeachtet der Frage, ob eine solche bei den Investoren im Wesentlichen unverändert fortgeführt wird.

(1) Soweit der Kläger erwägt, schon das einzelne Flugzeug als Betriebsteil anzusehen, kann dem nicht gefolgt werden. Nach dem unwidersprochen gebliebenen Vortrag des Beklagten war jedes Flugzeug nach der bei nahezu allen Luftverkehrsunternehmen üblichen und insbesondere bei der Schuldnerin gelebten Organisationsstruktur auf wechselnden Flughäfen im Einsatz, auf wechselnden Flugrouten und mit stets wechselndem Flugpersonal (Piloten und Kabinenpersonal). Auch waren den einzelnen Flugzeugen keine bestimmten Slots zugeordnet. Die Flugzeuge waren eingebunden in die saisonale Umlaufplanung und hatten ein Einsatzgebiet mit ständig unterschiedlichen Flugrouten und Standorten. Auch war den Flugzeugen kein fester Kundenkreis zugewiesen. Schließlich fehlte es an einem eigenen Teilzweck, mit den Flugzeugen bestimmte Verbindungen zu bedienen. Das Flugzeug war Mittel zur Erreichung des einheitlichen Zwecks, Passagiere zu befördern. Nichts anderes folgt auch aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Das Bundesarbeitsgericht hat zwar in einem Einzelfall ein Forschungsschiff mit einer fest zugeordneten Mannschaft, einem bestimmten Kapitän und einem konkreten Forschungszweck als einen teilbetrieblich organisierten Betriebsteil angesehen (BAG 02.03.2006 – 8 AZR 147/05 -). Diese Sachlage ist mit den gänzlich anderen Bedingungen eines Verkehrsflugzeuges aber nicht vergleichbar.

(2) Auch die „Langstrecke“ ist kein Betriebsteil im dargelegten Sinne mit der Folge, dass es keiner Klärung bedurfte, ob eine solche Einheit ihre Identität nach Übergang bewahrt hätte, auch wenn nicht eine Fluggesellschaft alle Langstrecken übernommen hat, sondern wie im Streitfall mehrere Fluggesellschaften. Es fehlte an einer organisierten Gesamtheit an Personen und Sachen zur Annahme eines eigenständigen Betriebsteils. Der Kläger hat selbst nicht behauptet, dass die Langstrecke stets mit denselben Flugzeugen und mit demselben Personal geflogen worden ist. Er hat nur darauf hingewiesen, dass bestimmte Flugzeugtypen bestimmten Strecken zugewiesen gewesen seien. So waren die Flugzeuge

des Typs A 330 schwerpunktmäßig für die Langstrecke eingesetzt und die Flugzeugtypen der A 320-Familie schwerpunktmäßig für die Kurz- und Mittelstrecke. Eine feste Zuordnung bestimmter Flugzeuge lässt sich daraus nicht entnehmen. Auch die Zuordnung eines bestimmten Kundenstamms ist nicht möglich. Vor dem Hintergrund der wechselnden Flugzeuge, der wechselnden Belegschaft, der immer wieder neuen Kunden sowie der grundsätzlich zentralen Steuerung der Flüge und des Personaleinsatzes, ohne dass eine abgrenzbare organisatorische Begleitung und personelle Betreuung stattgefunden hat, können die Langstrecke, ebenso wie die Mittel- und Kurzstrecken, für die prinzipiell das Gleiche gilt, nur als ein Bestandteil in dem Gesamtgefüge zur Erreichung des einheitlichen Zwecks, nämlich der Beförderung von Passagieren, angesehen werden.

(3) Gleiches gilt für die Start- und Landerechte, die sog. Slots. Auch hier konnte angesichts des Übergangs von Slots auf mehrere Fluggesellschaften dahingestellt bleiben, ob dies dennoch identitätswahrend bei einem Erwerber zu einem Übergang gereicht hätte. Unerheblich ist auch, dass die M. Group ursprünglich beabsichtigt haben soll, sämtliche Slots der Schuldnerin mit Ausnahme der am Flughafen C.-U. zu übernehmen bzw. ob die M. Gruppe, insbesondere F., die Strecken, die zuletzt für die Schuldnerin ab E. geflogen worden seien, zu 93 % übernommen hat. Es fehlte insoweit bereits an einem organisierten Betriebsteil bei der Schuldnerin. Auch der Kläger hat nichts dafür vorgetragen, dass die Slots durch eine abgrenzbare Einheit von Personen und Betriebsmitteln verwaltet wurden. Zweifelsohne handelte es sich bei den Slots um wesentliche Betriebsmittel der Schuldnerin mit hohem Vermögenswert, denen auch bei der Frage, ob ein Betriebsübergang im Ganzen stattfand, eine erhebliche Bedeutung zukommt. Dass es sich allerdings um eine abgrenzbare, selbständig organisierte Gesamtheit von Personen und Betriebsmitteln handelte, ist nicht erkennbar.

(4) Auch bei den Abflugstationen der Schuldnerin, insbesondere an den Drehkreuzen in E. und C.-U., handelte es sich nicht um selbstständige Betriebsteile.

(a) Den Stationierungsorten sind Start- und Landerechte und ggf. Nachtabstellplätze zugeordnet. Sie sind Start- und Endpunkte des Einsatzes der dort angesiedelten Piloten und damit konstanter und identitätsstiftender Bezugspunkt für den Personaleinsatz der Crewmitglieder. Sie verfügen über Räume für das Cockpit- und das Kabinenpersonal. Auch ist unstreitig, dass den Mitarbeitern Ansprechpartner vor Ort zur Verfügung standen. Soweit der Kläger allerdings zunächst behauptet hat, es hätte einen Stationskapitän in E. gegeben, der für die dort stationierten Cockpitmitarbeiter zuständig gewesen sei, ist der Beklagte dem entgegengetreten und hat vorgetragen, dass es Stationskapitäne bereits seit

2013 bei der Schuldnerin nicht mehr gegeben hätte und sie durch die Area Manager abgelöst worden wären. Dem ist der Kläger anschließend nicht entgegengetreten, weder hat er den Vortrag des Beklagten ausdrücklich bestritten, noch hat er seine Behauptung z.B. durch die Nennung konkreter Personen am Standort E. substantiiert. Auch er hat anschließend nur noch zur Funktion des Area Managers Stellung genommen. Unter diesen Umständen ist gemäß § 138 Abs. 3 ZPO der Vortrag des Beklagten als zugestanden anzusehen, sodass davon auszugehen ist, dass es bei den größeren Flugstationen nur Area Manager gegeben hat. Bei den Area Managern handelt es sich um Piloten, die innerhalb des regulären Flugbetriebs mitgeflogen sind und die diese Funktion auch nicht nur an einem Flughafen, sondern an mehreren wahrgenommen haben. Beispielsweise war der Area Manager für den Standort E. auch zuständig für Q.. Soweit der Kläger behauptet hat, der Area Manager habe nicht nur koordinierende Aufgaben gehabt und sei disziplinarrechtlicher Vorgesetzter der Piloten gewesen, hat er dies nach dem ausdrücklichen Bestreiten des Beklagten und der Frage nach der Benennung auch nur eines einzigen Falles, in dem der Area Manager Personalentscheidungen getroffen habe, nicht substantiiieren können. Damit war seine nur pauschale Behauptung als unsubstantiiert zurückzuweisen (§ 138 Abs. 1 ZPO). Es ist entsprechend nicht davon auszugehen, dass der Area Manager Personalentscheidungen getroffen hat. Er war auch nicht für die Einsatzplanung der Cockpit-Mitarbeiter zuständig, die ausschließlich von C. aus erfolgte. Es spricht im Gegenteil alles dafür, dass er entsprechend dem Vortrag des Beklagten Ansprechpartner vor Ort für Probleme im täglichen Geschäft und, wie der Kläger geltend gemacht hat, „rechte Hand von C.“ und für die Schnittstelle zum Flughafen zuständig war. Er nahm damit im Wesentlichen koordinierende, keine leitenden Aufgaben für den Standort wahr und angesichts des ihm zur Verfügung stehenden Zeit-Budgets - der Beklagte hat sich auf eine Entscheidung des Arbeitsgerichts C. berufen, der zu entnehmen ist, dass der Area-Manager mit rund 60% seiner Arbeitszeit fliegerisch tätig gewesen ist - konnte dies auch keinen allzu breiten Raum einnehmen. Vor dem Hintergrund hat auch das Arbeitsgericht Bonn (Az. 38 BV 6385/16) nach dem Vortrag des Beklagten die Eigenschaft eines Area Managers als leitender Angestellter abgelehnt. Weiterhin war jedenfalls in E. und damit wohl zumindest bei den größeren Stationierungsorten ein Stationsleiter Kabine eingesetzt, der entsprechend für die Kabinenmitarbeiter und für das Führen von Personalgesprächen zuständig war. Auch beruft sich der Kläger darauf, dass es noch einen sog. Crew Contact gegeben hätte, dem die Crewplanung (Erstellung der Dienstpläne, Krankmeldungen etc.) und die Steuerung, Disposition und Cockpitplanung) oblegen hätte. Hinsichtlich der Aufgaben des Crew Contact verweist der Kläger auf eine aktuelle Stellenanzeige (Anlage K 31 zum Schriftsatz vom 07.03.2018), aus der sich jedoch nicht die Zuständigkeit für die

Crewplanung bzw. die Cockpitplanung ergibt. Dem Crew Contact oblag es danach im Wesentlichen, auf die Unregelmäßigkeiten im Flugbetrieb und die Änderungen im Tagesflugplan zu reagieren sowie sich mit dem Bereich Crew Planning abzustimmen. Das heißt aber, dass die Einsatzplanung der Crews an den einzelnen Stationen doch zentral erfolgte und die bei den größeren Standorten eingesetzten weiteren Ansprechpartner für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eher nur auf kurzfristige Änderungen reagierten und für die Abstimmung mit der Zentrale in C. zuständig waren.

(b) Aus der Gesamtbetrachtung folgt, dass die Einheiten nur ein Bestandteil der Gesamtorganisation und noch so stark eingebunden und von ihr abhängig waren, dass von einer Selbständigkeit der Standorte nicht gesprochen werden kann. An den Stationierungsorten gab es zwar eine gewisse Organisationsstruktur, es standen Ansprechpartner für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung, aber es gab keine örtliche Leitung, die für die dort zu erledigenden Aufgaben insgesamt verantwortlich war. Der Flugbetrieb oder auch nur die Besetzung der Crews wurden von dort nicht selbständig gesteuert. Den Stationierungsorten waren auch keine festen Flugzeuge zugeteilt. Die Planung des Flugbetriebs erfolgte zentral von C. aus. Die Stationierungsorte verfolgten auch keinen eigenen wirtschaftlichen Teilzweck. Dies gilt vor allem vor dem Hintergrund, dass an den Stationierungsorten selbst keine Arbeitsleistung von dem fliegenden Personal erbracht wurde und es damit an jeder wirtschaftlichen Tätigkeit fehlte. Der Arbeitsort für das fliegende Personal ist das Flugzeug. Die Stationierungsorte gaben dem fliegenden Personal nur eine Aufenthaltsmöglichkeit, mit der Option kurzfristig auftretende Probleme vor Ort klären zu können. Eine wirtschaftliche Teileinheit lag danach nicht vor.

(5) Ob der Bereich des Wet-Lease eine übergangsfähige wirtschaftliche Teileinheit darstellt (so ArbG C. 05.07.2018 – 41 Ca 15846/17 -), kann schließlich im vorliegenden Fall dahingestellt bleiben. Denn selbst wenn dies der Fall wäre, war der Kläger dem Bereich nicht zugeordnet, und ein etwaiger Teilbetriebsübergang auf die LGW würde die Ernsthaftigkeit des Stilllegungsbeschlusses bezüglich des gesamten übrigen eigenwirtschaftlichen Flugverkehrs der Schuldnerin nicht berühren.

III. Die streitgegenständliche Kündigung verstößt nicht gegen die Grundsätze der sozialen Auswahl gemäß § 1 Abs. 3 KSchG.

1. Sollte der Betrieb der Schuldnerin insgesamt stillgelegt worden sein und der Bereich Wet-Lease keinen übergangsfähigen Betriebsteil darstellen, wäre eine Sozialauswahl von vornherein entbehrlich, da die Arbeitsverhältnisse aller Piloten gekündigt worden sind (vgl. BAG 22.09.2016 – 2 AZR 276/16 – Rn. 64).

2. Aber auch bei unterstelltem eigenständigen Betriebsteil Wet-Lease und einer Übernahme durch die LGW hätte keine Sozialauswahl mit den dem Wet-Lease zugeordneten Piloten stattfinden müssen.

a. Die Sozialauswahl ist zwar betriebsbezogen durchzuführen, § 1 Abs. 3 KSchG. Aus der Betriebsbezogenheit folgt auch, dass sie nicht auf einzelne Betriebsteile beschränkt werden kann. Das Erfordernis einer Sozialauswahl gilt deshalb auch, wenn sich der Arbeitgeber einerseits zu einer Teilbetriebsstilllegung und andererseits zu einem Betriebsteilübergang entschließt (BAG 14.03.2013 - 8 AZR 153/12 – Rn. 37; BAG 28.10.2004 – 8 AZR 391/03 -). Bei einer betriebsbedingten Kündigung eines Arbeitnehmers des stillzulegenden Betriebsteils sind mithin bei der Sozialauswahl auch diejenigen vergleichbaren Arbeitnehmer zu berücksichtigen, die zurzeit der Kündigung dem später zu übertragenden Betriebsteil angehören (BAG 28.10.2004 – 8 AZR 391/03 -).

b. Vergleichbar sind die dem übertragenden Betriebsteil angehörenden Arbeitnehmer aber nur dann, wenn sie - bezogen auf die Merkmale des Arbeitsplatzes - sowohl aufgrund ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse als auch nach dem Inhalt der von ihnen vertraglich geschuldeten Aufgaben austauschbar sind (BAG 20.06.2013 – 2 AZR 271/12 – Rn. 12). Die Abgrenzung wird sinnvoll danach vorgenommen, ob dem Arbeitnehmer, der für die Sozialauswahl in Frage kommt, im Weg des Weisungsrechts und nicht nur im Weg der Änderungskündigung eine andere Beschäftigung zugewiesen werden kann (BAG 05.06.2008 – 2 AZR 907/06- Rn. 18; BAG 23.11.2004 – 2 AZR 38/04 -). An der Vergleichbarkeit fehlt es, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aus Rechtsgründen nicht einseitig auf den fraglichen anderen Arbeitsplatz um- oder versetzen kann (BAG 20.06.2013 – 2 AZR 271/12 – Rn. 12).

c. Der Kläger ist mit den dem Wet-Lease zugeordneten Piloten nicht vergleichbar. Dem Bereich Wet-Lease sind nur die an den Stationen L., T. und I. eingesetzten Piloten zugeordnet. Der Kläger kann nicht kraft Direktionsrechts an diesen Stationen ausschließlich im Wet-Lease eingesetzt werden.

aa. Für die Zuordnung des Arbeitnehmers zu einem übergehenden Betrieb oder Betriebsteil ist darauf abzustellen, ob er dort tatsächlich eingegliedert war, so dass es insbesondere nicht ausreicht, dass er Tätigkeiten für den übertragene Teil verrichtet hat, ohne in dessen Struktur eingebunden gewesen zu sein (EuGH 07.02.1985 - 186/83 - [Botzen] EuGHE 1985, 519; EuGH 12.11.1992 - C-209/91 - [Rask] EuGHE I 1992, 5755; BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn.33; BAG 24.08.2006 – 8 AZR 556/05 – Rn. 28).

bb Von diesen Grundsätzen ausgehend waren nur die an den ausschließlichen ACMIO-Stationen L., T. und I. eingesetzten Piloten dem Wet-Lease zugeordnet. Dies folgt bereits aus § 1 der Anlage 1 zum Rahmen-Interessenausgleich vom 14.02.2017. Danach ergibt sich die Zuordnung zur ACMIO-Operation bei ausschließlichen ACMIO-Stationen aus der entsprechenden Stationierung. So ist es bei den Stationen L., T. und I.. Ansonsten bedarf es nach dem Wortlaut des Interessenausgleichs bei den gemischten Stationen einer individuellen Zuordnung, „sobald die „dedicated crew“ Operation aufgenommen wird“. Dass es dazu gekommen ist, ist nicht vorgetragen worden. Es ist deshalb davon auszugehen, dass die Mitarbeiter an den gemischten Stationen in beiden Bereichen eingesetzt worden sind, ohne Zuordnung zum Wet-Lease. Konkrete Personen, die ausschließlich oder ganz überwiegend in das Wet-Lease eingebunden waren und die noch für eine Zuordnung in diesen Bereich in Betracht kämen, sind nicht ersichtlich und auch von keiner Partei benannt worden.

cc. Das vertragliche Weisungsrecht der Schuldnerin umfasste nicht die Befugnis, den Kläger nach Maßgabe des § 106 GewO dem Bereich des Wet-Lease an den Standorten L., T. und I. zuzuordnen. Dies folgt aus § 4 des Arbeitsvertrages.

(1) Bei dem Arbeitsvertrag des Klägers handelt es sich um einen vorformulierten Vertrag und damit um Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne der §§ 305 ff. BGB. Gemäß § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB finden die Vorschriften auf Arbeitsverträge Anwendung. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der konkreten Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist der Wortlaut eines Formularvertrags nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus der Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss (z.B. BAG 10.12.2008 - 10 AZR 1/08 - Rn. 14).

(2) Bei der Auslegung der vertraglichen Bestimmungen ist zu beachten, dass die Bestimmung eines Orts der Arbeitsleistung in Kombination mit einer im Arbeitsvertrag durch Versetzungsvorbehalt geregelten Einsatzmöglichkeit im gesamten Unternehmen regelmäßig die vertragliche Beschränkung auf den im Vertrag genannten Ort der Arbeitsleistung verhindert (BAG 19.01.2011 - 10 AZR 738/09 - Rn. 15; BAG 13.04.2010 - 9 AZR 36/09 - Rn. 27; Preis/Genenger NZA 2008, 969, 970). Es macht keinen Unterschied, ob im Arbeitsvertrag auf eine Festlegung des Orts der Arbeitsleistung verzichtet und diese dem Arbeitgeber im

Rahmen von § 106 GewO vorbehalten bleibt oder ob der Ort der Arbeitsleistung bestimmt, aber die Möglichkeit der Zuweisung eines anderen Orts vereinbart wird. In diesem Fall wird lediglich klargestellt, dass § 106 Satz 1 GewO gelten und eine Versetzungsbefugnis an andere Arbeitsorte bestehen soll.

(3) Die Auslegung des Arbeitsvertrags des Klägers ergibt, dass sein Einsatzort vertraglich festgelegt war.

(a) Der Einsatzort entspricht zwar nicht dem Arbeitsort. Regelmäßiger Arbeitsort eines Piloten ist das Flugzeug. Die organisatorische Zuordnung zu einem konkreten Flughafen begründet bei ihm keinen gewöhnlichen Arbeitsort. Das Flugzeug wird auch nicht zwangsläufig am Einsatzort bestiegen. Es ist durchaus üblich und wird durch den Flugplan bestimmt, dass der Flug an einem anderen Flughafen als dem zugeordneten Einsatzflughafen startet. Die Bestimmung des Einsatzorts legt damit den Ort fest, an dem das fliegende Personal seinen Dienst anzutreten hat (BAG 30.11.2016 – 10 AZR 11/16 – Rn. 23; BAG 21.07.2009 - 9 AZR 404/08 - Rn. 20 mwN). Ab diesem Zeitpunkt beginnt die Arbeitszeit. Weicht der Flughafen, an dem der Flug startet, hiervon ab, ändert dies nichts. Die Arbeit wird am Einsatzort angetreten. Der Transport vom Einsatzort zum Flughafen des Abflugs gilt als Arbeitszeit. Eine Veränderung des Einsatzorts hat deshalb wesentliche Auswirkungen.

(b) § 4 des Arbeitsvertrages legt E. als dienstlichen Einsatzort fest, ohne dass eine Versetzungsklausel aufgenommen worden ist (vgl. anders in dem Fall BAG 26.09.2012 - 10 AZR 311/11 -). Außerdem wird dem Kläger aufgegeben, seinen Wohnsitz so zu wählen, dass er bei normaler Verkehrslage innerhalb von 60 Minuten nach Abruf den Dienst an dem entsprechenden Einsatzort antreten kann. Damit ist hinreichend klargestellt, dass die Bestimmung des Einsatzorts im Vertrag nicht nur die damalige Ausübung des Weisungsrechts in Bezug auf den Einsatzort darstellt. Daran konnte für die Beteiligten kein Zweifel bestehen. Für die Anwendung der Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB bleibt kein Raum.

(c) Soweit der Kläger Bereitschaft signalisiert hat, auch von L. aus seine Flüge zu starten, rechtfertigt dies keine andere Beurteilung. Der Kläger kann seinen Arbeitsvertrag nicht einseitig ändern. Darüber hinaus würde ihm durch die Vertragsänderung, die erst im Zusammenhang mit der Kündigung vorgenommen würde, bei der sozialen Auswahl ein Vorteil erwachsen, und zugleich würden die Rechte anderer Arbeitnehmer berührt werden. Vor dem Hintergrund kann der Zustimmung des Klägers zu einem flexibleren Einsatz keine rechtserhebliche Bedeutung zukommen.

(4) Hinzu kommt, dass der Kläger jedenfalls schwerpunktmäßig bislang im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb der Schuldnerin und nur ausnahmsweise im Wet-Lease eingesetzt war. Ein Einsatz ausschließlich im Wet-Lease für andere Fluggesellschaften würde dem abgeschlossenen Arbeitsvertrag nicht entsprechen. Entsprechend hat auch die Schuldnerin im Rahmen des Termins zur mündlichen Verhandlung vor der Berufungskammer eingeräumt, dass die Piloten, die ausschließlich im Wet-Lease eingesetzt worden sind, eine Vertragsänderung erfahren haben. Das zeigt, dass auch sie davon ausgegangen ist, dass ein Einsatz von Piloten ausschließlich im Wet-Lease auf den Stationen L., I. und T. durch die üblicherweise abgeschlossenen Arbeitsverträge mit angegebenen Einsatzorten und ohne eine Versetzungsklausel nicht gedeckt ist.

B. Die Kündigung ist auch nicht gemäß § 74 TVPV unwirksam.

Nach § 74 Abs. 1 TVPV ist die Personalvertretung vor jeder Kündigung zu hören. Die Air C. hat ihr die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung der Personalvertretung ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Die Regelung ist § 102 BetrVG nachgebildet mit der Folge, dass die dazu entwickelten Grundsätze Anwendung finden können.

I. Der notwendige Inhalt der Unterrichtung richtet sich nach Sinn und Zweck der Anhörung. Dieser besteht darin, den Betriebsrat in die Lage zu versetzen, sachgerecht, d.h. gegebenenfalls zugunsten des Arbeitnehmers auf den Arbeitgeber einzuwirken. Der Betriebsrat soll die Stichhaltigkeit und Gewichtigkeit der Kündigungsgründe überprüfen und sich über sie eine eigene Meinung bilden können (vgl. BAG 16.07.2015 – 2 AZR 15/15 – Rn. 14; BAG 23.10.2014 – 2 AZR 736/13 – Rn. 15). Die Anhörung soll dem Betriebsrat nicht die selbständige objektive Überprüfung der rechtlichen Wirksamkeit der beabsichtigten Kündigung, sondern gegebenenfalls eine Einflussnahme auf die Willensbildung des Arbeitgebers ermöglichen (BAG 06.10.2005 – 2 AZR 280/04 -; BAG 31.01.1996 – 2 AZR 181/95 -).

II. Der Inhalt der Unterrichtung ist deshalb grundsätzlich subjektiv terminiert (BAG 23.10.2014 – 2 AZR 736/13 – Rn. 14; BAG 21.11.2013 – 2 AZR 797/11 – Rn. 24). Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat die Umstände mitteilen, die seinen Kündigungsentschluss tatsächlich bestimmt haben (BAG 23.10.2014 – 2 AZR 736/13 -; BAG 21.11.2013 – 2 AZR 797/11 -). Dem kommt der Arbeitgeber dann nicht nach, wenn er dem Betriebsrat einen schon aus seiner eigenen Sicht unrichtigen oder unvollständigen Sachverhalt unterbreitet (BAG 23.10.2014 – 2 AZR 736/13 – Rn. 14; BAG 21.11.2013 – 2 AZR 797/11 – Rn. 24). Schildert er

dem Betriebsrat bewusst einen unrichtigen oder unvollständigen – und damit irreführenden – Kündigungssachverhalt, der sich bei der Würdigung durch den Betriebsrat zum Nachteil des Arbeitnehmers auswirken kann, ist die Anhörung unzureichend und die Kündigung unwirksam (BAG 31.07.2014 – 2 AZR 407/13 – Rn. 46; BAG 10.04.2014 – 2 AZR 684/13 – Rn. 22).

III. Ausgehend von diesen Grundsätzen hat die Schuldnerin die Personalvertretung Cockpit ordnungsgemäß unterrichtet.

1. Entgegen der Auffassung des Klägers sind die Kündigungsgründe nicht nur pauschal und schlagwortartig mitgeteilt worden. Die Schuldnerin hat im Rahmen der mit Schreiben vom 20.11.2017 eingeleiteten Anhörung den Verfahrensablauf geschildert, insbesondere mitgeteilt, dass das Insolvenzverfahren eröffnet worden ist und dass sie den Stilllegungsbeschluss gefasst hat. Soweit der Kläger sich darauf beruft, es hätten nähere Einzelheiten zu den Unternehmenskaufverträgen mitgeteilt werden müssen, wird dem nicht gefolgt. Die Schuldnerin hat in dem Anhörungsschreiben ausgehend von ihrem Standpunkt mitgeteilt, dass die Angebote der F. und f. Jet keine übertragene Sanierung auf einen Dritten vorsehen, sondern nur die Übernahme einzelner Vermögenswerte. Es wird ausdrücklich auch ausgeführt, dass zwischenzeitlich zwei Kaufverträge (M., F. Jet Airline Company Limited) abgeschlossen worden seien. Aus der entscheidenden Sicht der Schuldnerin ist damit der Anlass für die Auflösung aller Arbeitsverhältnisse mit den Piloten hinreichend mitgeteilt worden. Soweit in dem Anhörungsschreiben ausgeführt wird, dass alle Flugzeuge zurückgegeben worden seien, kann sich der Kläger auch nicht darauf berufen, es habe sich um eine falsche Information gehandelt. Dabei mag dahingestellt bleiben, ob die Beklagte alle Flugzeuge an die Leasinggeber zurückgegeben oder ob sie sie teilweise direkt an die Investoren übergeben hat. Die entscheidende Information an die Personalvertretung hat darin bestanden, dass die Flugzeuge nicht mehr im Besitz der Schuldnerin sind, und diese Information ist zutreffend gewesen. Soweit der Kläger weiterhin geltend macht, die Beklagte könne sich nicht darauf berufen, dass es keinen Betriebsteilübergang gegeben habe, weil sie die näheren Einzelheiten aus den Kaufverträgen nicht dargestellt habe, greift dieser Einwand nicht durch. Die Schuldnerin hat in dem Anhörungsschreiben gerade deutlich gemacht, dass sie weder von einem Betriebs- noch von einem Betriebsteil-übergang ausgeht. Das entsprach ihrer subjektiven Rechtsauffassung und ist deshalb nicht zu beanstanden.

2. Soweit der Kläger mit Nichtwissen bestreitet, dass die Arbeitnehmerliste dem Anhörungsschreiben vom 20.11.2017 beigelegt gewesen sei, hat es keiner Sachaufklärung bedurft. In dem Anhörungsschreiben ist der Personalvertretung

unter Ziffer 7 mit der Überschrift „Sozialauswahl“ mitgeteilt worden, dass aufgrund der vollständigen und endgültigen Stilllegung des gesamten Flugbetriebs und der betriebsbedingten Kündigungen aller Arbeitnehmer das Erfordernis, unter den betroffenen Arbeitnehmern eine Sozialauswahl durchzuführen, entfallen sei. In diesen Fällen braucht der Arbeitgeber die Personalvertretung über die Sozialdaten nicht zu unterrichten. Wenn nach Auffassung des Arbeitgebers eine Sozialauswahl überhaupt nicht durchzuführen ist, braucht er keine sozialen Auswahl Gesichtspunkte mitzuteilen, weil diese für den Kündigungsentschluss nicht maßgebend gewesen sind (vgl. BAG 13.05.2004 – 2 AZR 329/03 – Rn. 23; BAG 27.09.2001 – 2 AZR 236/00 -).

3. Entgegen der Darstellung des Klägers ist in dem Anhörungsschreiben auch die Kündigungsart mitgeteilt worden. In dem Schreiben heißt es ausdrücklich, es solle eine „ordentliche, fristgemäße Kündigung unter Beachtung der jeweils maßgeblichen gesetzlichen bzw. vertraglichen Kündigungsfrist, ggf. unter Abkürzung nach § 113 InsO, hilfsweise zum nächst zulässigen Termin“ ausgesprochen werden.

4. Einer Information über tariflichen Sonderkündigungsschutz hat es nicht bedurft. Der Kläger hat, wie zwischenzeitlich unstreitig geworden ist, keinen tariflichen Sonderkündigungsschutz.

5. Die Wohnanschrift des Klägers musste nicht mitgeteilt werden. Der Kläger hat nicht darlegen können, aus welcher Rechtsgrundlage sich eine solche Verpflichtung ergeben sollte.

C. Die Kündigung ist nicht wegen Verstoßes gegen § 17 Abs. 2 KSchG unwirksam. Die Beklagte hat das Konsultationsverfahren ordnungsgemäß durchgeführt. Es ist mit Schreiben vom 13.10.2017 eingeleitet und mit der Stellungnahme der Personalvertretung Cockpit im Interessenausgleich vom 17.11.2017 beendet worden.

I. Soweit der Kläger rügt, Anlage 1 sei dem Schreiben nicht beigelegt gewesen, mag dahingestellt bleiben, ob sein Bestreiten mit Nichtwissen unzulässig ist. Auch wenn die Anlage 1 die Zahl der Berufsgruppen und der zu entlassenden Arbeitnehmer und die Zahl und Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer enthalten hat und es sich hierbei um Muss-Angaben handelt, wäre die unvollständige Unterrichtung jedenfalls durch die abschließende Stellungnahme der Personalvertretung Cockpit im Interessenausgleich geheilt worden.

1. Eine Verletzung der Unterrichtungspflicht nach § 17 Abs. 2 S. 1 KSchG kann zwar auch bei Vorliegen eines Interessenausgleichs grundsätzlich nicht durch die bloße Erklärung des Betriebsrats, rechtzeitig und vollständig unterrichtet worden zu sein, unbeachtlich werden (vgl. BAG 18.01.2012 – 6 AZR 407/10 – Rn. 33). Fehlen die nach § 17 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 und Nr. 3 KSchG erforderlichen Angaben über die betroffenen Berufsgruppen, kommt aber eine Heilung dieses Verfahrensfehlers in Betracht, wenn wegen einer Betriebsstilllegung die Entlassung aller Arbeitnehmer beabsichtigt ist und der Betriebsrat hierüber ordnungsgemäß unterrichtet wurde. In einem solchen Fall kann der Betriebsrat schon wegen der offensichtlichen Betroffenheit aller Berufsgruppen zu dem Entschluss kommen, ausreichend unterrichtet zu sein. Erklärt er nach der Beratung mit dem Arbeitgeber, dass er seinen Beratungsanspruch (§ 17 Abs. 2 S. 2 KSchG) als erfüllt ansieht, bringt er damit zum Ausdruck, dass er bezüglich der beabsichtigten Massenentlassung und ihrer Folgen keine weiteren Vorschläge unterbreiten kann oder will und das Konsultationsverfahren als beendet ansieht. Durch eine solche Erklärung, die in einem Interessenausgleich enthalten sein kann, führt der Betriebsrat eine Heilung des Unterrichtungsmangels herbei. Dem Zweck des Unterrichtungserfordernisses wurde damit genügt (vgl. BAG 09.06.2016 - 6 AZR 405/15 - Rn. 32).

2. Demnach wäre hier bei unvollständiger Unterrichtung eine Heilung eingetreten. Die Personalvertretung ist über die beabsichtigte Stilllegung des Betriebes und die damit verbundene Entlassung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vollständig informiert worden. Sie hat nach den Beratungen im Interessenausgleich vom 17.11.2017 das Konsultationsverfahren für abgeschlossen erklärt und dabei bestätigt, dass die Betriebsparteien ausführlich die Zahl und Berufsgruppen der zu kündigenden und der insgesamt beschäftigten Mitarbeiter erörtert hätten und der Personalvertretung vorab eine Personalliste mit allen für die Beurteilung der Betriebsänderung und der Kündigungen notwendigen Informationen vorgelegen habe. Damit hat sie hinreichend klar zum Ausdruck gebracht, dass sie ihren Beratungsanspruch als erfüllt angesehen hat.

II. Das Konsultationsverfahren erweist sich auch nicht deshalb als fehlerhaft, weil in dem Schreiben vom 12.10.2017 ausgeführt ist, die Kündigungen sollten im Oktober 2017 ausgesprochen werden, obwohl sie tatsächlich erst am 28.11.2017 erklärt worden sind. Es liegen keine falschen Angaben der Schuldnerin vor. Ausweislich des Schreibens vom 12.10.2017 ist unter Ziffer 4 mitgeteilt worden, es sei „beabsichtigt, Kündigungen nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens im Laufe des Monats Oktober 2017, voraussichtlich ab 26.10.2017, auszusprechen und zuzustellen.“ Gleichzeitig ist auch darauf hingewiesen worden,

dass die betriebsbedingten Kündigungen unmittelbar nach Abschluss des Interessenausgleichsverfahrens, des Konsultationsverfahrens und der Anhörungsverfahren ausgesprochen werden sollen. Insoweit ist unmissverständlich deutlich gemacht worden, dass der Ausspruch der Kündigungen von Vorbedingungen abhängig war, und dass es sich deshalb bei der Zeitangabe „im Laufe des Monats Oktober 2017“ nur um ein angestrebtes Ziel, aber keine verlässliche Vorgabe handeln konnte.

III. Das Konsultationsverfahren hat kein gemeinsames Vorgehen mit den Personalvertretungen Cockpit und Kabine erfordert. Dabei mag dahingestellt bleiben, ob mit der Kündigung der Piloten bereits die Stilllegung des Bereichs Kabine begonnen hat. Das am 12.10.2017 eingeleitete Konsultationsverfahren hat nur die Piloten betroffen, und dafür ist die PV Cockpit allein zuständig gewesen.

D. Die Kündigung ist nicht gemäß § 17 Abs. 1 KSchG i.V.m. § 134 BGB nichtig. Die Massenentlassungsanzeige ist ordnungsgemäß erstattet worden. Das Verfahren ist mit Schreiben vom 24.11.2017 gegenüber der Arbeitsagentur C.-Nord wirksam eingeleitet worden, und die Arbeitsagentur hat den Eingang der Anzeige unter dem 28.11.2017 bestätigt.

I. Die Massenentlassungsanzeige ist nicht wegen falscher Angaben unwirksam.

1. Soweit der Kläger rügt, die Anzahl der Piloten sei statt bislang mit 1.318 mit nur 1.301 angegeben worden, hat der Beklagte bereits klargestellt, dass es sich bei der höheren Angabe noch um den Stand August 2017 gehandelt hat und die Angabe in der Anzeige dem aktuelleren Stand von Oktober 2017 entsprochen hat.

2. Bei der unter Ziffer 52414 angegebenen Entlassung von „Schiffskapitänen“ handelt es sich um eine offensichtlich unbewusste Falschbezeichnung, die nach dem Rechtsgrundsatz „falsa demonstratio non nocet“ nicht schaden kann.

3. Soweit der Kläger die Auffassung vertritt, es hätten in der Anzeige sämtliche Beschäftigte der Schuldnerin und nicht nur die Piloten angegeben werden müssen, mag letztlich dahingestellt sein, ob dem zu folgen ist.

a. Die Angaben des Beklagten erklären sich vor dem Hintergrund der für die Piloten gemäß § 117 Abs. 2 BetrVG i.V.m. dem TVPV gebildeten Personalvertretung und der Annahme, es handele sich bei der entsprechenden Organisati-

onseinheit um einen Betrieb. Ob eine durch Tarifvertrag gebildete Organisationseinheit unter Zugrundelegung der Rechtsprechung des EuGH aber für den Betriebsbegriff maßgeblich sein kann, erscheint eher zweifelhaft, da das Verständnis des Betriebsbegriffs nicht zur Disposition des nationalen Gesetzgebers steht.

b. Selbst wenn die Angaben zu den insgesamt Beschäftigten fehlerhaft gewesen sein sollten, führt dies im Streitfall nicht zur Unwirksamkeit der Massenentlassungsanzeige.

aa. Zum einen ist die Angabe, wonach die Zahl der insgesamt Beschäftigten genauso hoch war wie die Zahl der zu entlassenden Piloten, vor dem Hintergrund der mitgeteilten vollständigen Betriebsstilllegung auffällig gewesen, sodass für die Arbeitsverwaltung Anlass bestanden hätte, nachzufragen, falls dies für sie erheblich gewesen wäre. Vor allem aber hat die Arbeitsverwaltung sich durch die auffallend niedrige Angabe der Gesamtbeschäftigungszahl nicht von einer sachlichen Prüfung abhalten lassen.

bb. Auch der Schutzzweck der Norm ist durch diesen Fehler nicht verletzt worden.

(1) § 17 KSchG dient dem Arbeitnehmerschutz. Die Vorschrift zielt primär auf Maßnahmen, die die von einer geplanten Massenentlassung betroffenen Arbeitnehmer vor Arbeitslosigkeit bewahren sollen. Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu beraten, ob und ggf. wie Entlassungen vermieden werden können. Der Agentur für Arbeit soll die Möglichkeit verschafft werden, rechtzeitig Maßnahmen zur Vermeidung oder doch zum Aufschub von Belastungen des Arbeitsmarkts einzuleiten und für anderweitige Beschäftigungen der Betroffenen zu sorgen (BAG 22.11.2012 – 2 AZR 371/11 – Rn. 41; BAG 07.07.2011 - 6 AZR 248/10 - Rn. 27). Zum Schutz der Arbeitnehmer soll die Unterrichtung der Arbeitsverwaltung vorangehen, um es dieser zu ermöglichen, nach Lösungen zu suchen (BAG 22.11.2012 – 2 AZR 371/11 – Rn. 41; BAG 22.04.2010 - 6 AZR 948/08 - Rn. 20).

(2) Aufgrund der Anzeige ist die Agentur für Arbeit darüber unterrichtet worden, dass über 1.300 Piloten an den verschiedenen Standorten entlassen werden sollen. Sie hat von sich aus alle Maßnahmen ergreifen können, um die Piloten vor Arbeitslosigkeit zu bewahren und für andere Beschäftigungen zu sorgen. Ihre sachliche Prüfung ist nicht beeinträchtigt gewesen. Der Kläger hat auch zu dem Personenkreis der Piloten gehört und hat daher durch eine Falschangabe bei den insgesamt beschäftigten Arbeitnehmern keine Nachteile gehabt.

cc. Hat nach alledem die unrichtige Angabe aber den gekündigten Arbeitnehmer nicht betroffen und hat sie keine Auswirkungen auf die sachliche Prüfung der Arbeitsagentur gehabt, besteht kein Grund, die Anzeige der Massenentlassung als fehlerhaft einzustufen (vgl. BAG 22.03.2001 – 8 AZR 565/00 – Rn. 140; APS/Moll 5.Aufl. § 17 KSchG Rn. 133; ErfK/Kiel 18. Aufl. § 17 KSchG Rn. 35 a).

II. Bedenken gegen die Wirksamkeit der Massenentlassungsanzeige ergeben sich auch nicht aus dem Gesichtspunkt einer örtlichen Unzuständigkeit der Arbeitsagentur in C.-Nord.

1. Nach allgemeiner Ansicht ist die Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit zu erstatten, in deren Bezirk der betroffene Betrieb liegt (ErfK/Kiel 18. Aufl. § 17 KSchG Rn. 29; KR/Weigand 11. Aufl. § 17 KSchG Rn. 122; APS/Moll 5. Aufl. § 17 KSchG Rn. 96; Spelge RdA 2018, 297, 300). Die Anzeige wird mit Eingang bei der zuständigen Arbeitsagentur gemäß § 130 Abs. 1, 3 BGB, § 18 Abs. 1 KSchG wirksam. Die Einreichung einer Massenentlassungsanzeige bei der örtlichen unzuständigen Arbeitsagentur kann zur Nichtigkeit der Kündigung führen (vgl. mit Hinweis auf die herrschende Meinung in der Literatur BAG 14.03.2013 - 8 AZR 153/12 - Rn. 47; ErfK/Kiel 18. Aufl. § 17 KSchG Rn. 29; APS/Moll 5. Aufl. § 17 KSchG Rn. 96; KR/Weigand 11. Aufl. § 17 KSchG Rn. 122; Spelge RdA 2018, 297, 300).

2. Die Arbeitsagentur in C. ist für die Massenentlassungsanzeige örtlich zuständig gewesen. In ihrem Bezirk lag der Betrieb der Schuldnerin.

a. Für den Bereich des Massenentlassungsschutzes wird der Betriebsbegriff vom EuGH autonom ausgelegt (EuGH 13.05.2015 – C-182/13 – Rn. 30; EuGH 30.04.2015 – Rs. C-80/14 - Rn. 45 – USDAW und Wilson). Der Betriebsbegriff des EuGH knüpft nicht wie das deutsche Begriffsverständnis an formale Entscheidungsbefugnisse an. Es bedarf darum keiner Leitung vor Ort, die Einstellungs- und Entlassungsentscheidungen treffen kann, um einen Betrieb i.S.d. Massenentlassungs-Richtlinie anzunehmen. Erforderlich ist lediglich eine örtliche Leitung, die für die ordnungsgemäße Durchführung der Arbeit und die Lösung etwaiger technischer Probleme sorgt. Besteht eine solche Leitung, genügt es für einen Betrieb, wenn eine unterscheidbare Einheit von gewisser Dauerhaftigkeit und Stabilität besteht, in der bestimmte Aufgaben von einer Gesamtheit von Arbeitnehmern in einer organisatorischen Struktur und mit vorgegebenen Mitteln erledigt werden (EuGH 13.05.2015 – C-182/13 – Rn. 30, 51; EuGH 30.04.2015 – Rs. C-80/14 - Rn. 44ff – USDAW und Wilson; Spelge RdA 2018, 297, 300). Auf die räumliche Entfernung der Einheit zum Hauptbetrieb kommt es nach diesem Betriebsbegriff nicht an (Spelge RdA 2018, 297, 299; Kleinebrink/Commandeur NZA 2015, 853, 856).

b. In keinem der als Betriebsteile in Betracht kommenden Bereiche der Schuldnerin hat eine Organisationsstruktur mit einer örtlichen Leitung bestanden, die für die ordnungsgemäße Durchführung der Arbeit gesorgt hat.

aa. Dies gilt vor allem für die einzelnen Stationierungsorte, u.a. in E.. Es hat sich nicht um gesonderte Einheiten gehandelt, die dauerhaft mit der Ausübung bestimmter Aufgaben betraut gewesen sind, und die zu diesem Zweck über mehrere Arbeitnehmer, technische Mittel und eine Organisationsstruktur verfügt haben. Es hat dort schon keine örtliche Leitung gegeben, der Verantwortung für die Station zukam, die Entscheidungen treffen konnte und der auch ein gewisses Maß an Ermessensspielraum für den Flugverkehr und für den Einsatz der Arbeitnehmer vor Ort zustand. Die dort eingesetzten Area Manager haben nur koordinierende Aufgaben wahrgenommen. Es ist nicht erkennbar, dass sie dort allgemein für die ordnungsgemäße Durchführung der Arbeit gesorgt haben und dafür verantwortlich waren. Sie waren lediglich Ansprechpartner für die Piloten, wie es andererseits auch Ansprechpartner für die anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gab. Eine übergreifende Verantwortlichkeit für die an der Station zu leistenden Aufgaben kam ihnen nicht zu.

bb. Gleiches gilt auch für den Bereich Wet-Lease. Der Beklagte hat dazu vorgetragen, insoweit seien noch nicht einmal Area-Manager eingesetzt gewesen, und der Kläger hat dem nicht widersprochen, erst recht nicht vorgetragen, dass dieser Bereich von einer verantwortlichen Person geleitet worden sei. Mangels einer erkennbaren selbständigen Organisationsstruktur mit einer Leitung, die für die ordnungsgemäße Durchführung der Arbeit und die Lösung etwaiger technischer Probleme sorgt, scheidet nach den Maßstäben des EuGH mithin die Annahme eines Betriebes aus. Selbst wenn das Wet-Lease danach als Betriebsteil gewertet werden sollte, der auf die LGW übergegangen sein könnte, wäre er im Sinne des Massenentlassungsschutzes dem Hauptbetrieb zuzuordnen, und es bliebe bei der Zuständigkeit der Agentur für Arbeit in C..

cc. Ungeachtet dessen, könnte der Kläger sich auf eine örtlich unzuständige Massenentlassungsanzeige hinsichtlich des Bereichs Wet-Lease auch deshalb nicht berufen, weil er dem Bereich nicht zugeordnet war und deshalb durch einen etwaigen Fehler ohnehin nicht betroffen gewesen wäre (vgl. BAG 22.03.2001 – 8 AZR 565/00 – Rn. 140; APS/Moll 5. Aufl. § 17 KSchG Rn. 133; ErfK/Kiel 18. Aufl. § 17 KSchG Rn. 35a).

III. Die vom Kläger aufgeworfenen Bedenken hinsichtlich der Schriftform sind unbegründet. Die Anzeige ist allein von der Personalleiterin Dr. O. unterzeichnet

worden, und der Kläger hat selbst nicht in Zweifel gezogen, dass die Personalleiterin zur Erstattung der Anzeige bevollmächtigt war. Einen Eindruck, dass sie nur mit einem weiteren Prokuristen zeichnen könne, hat sie nicht vermittelt.

E. Der auf Auskunft gerichtete Antrag zu 2. hat keinen Erfolg.

I. Der Antrag ist zulässig. Er ist nach gebotener Auslegung insbesondere hinreichend bestimmt i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Soweit der Kläger mit dem Eingangssatz des Antrags zu 2. allgemein Auskunft über Umstände und Inhalt der Veräußerungen an die f. Jet Airline Company Limited und an die Deutsche M. AG bzw. den zum Deutschen M. AG gehörenden Konzernunternehmen begehrt, die ihm die Bewertung über einen Betriebsübergang ermöglichen, bleibt zwar unklar, über welche konkreten Tatsachen er Auskunft haben möchte. Da der Kläger sein Auskunftsbegehren anschließend aber durch die Formulierung umfassender Fragen ausfüllt sowie konkretisiert und „insbesondere“ darüber Auskunft verlangt, kann sein Klagebegehren dahin verstanden werden, dass er gerade, aber auch nur über die konkret formulierten Fragen Auskunft erhalten möchte. Mit diesem Inhalt ist der Antrag zu 2. hinreichend bestimmt i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

II. Das geforderte Auskunftsbegehren hat in der Sache keinen Erfolg.

1. Für den geltend gemachten Auskunftsanspruch besteht keine ausdrückliche gesetzliche Grundlage. Es gibt keine allgemeine Pflicht zur Auskunftserteilung im Arbeitsverhältnis. Auch die Zivilprozessordnung kennt keine - über die anerkannten Fälle der Pflicht zum substantiierten Bestreiten hinausgehende - Aufklärungspflicht der nicht darlegungs- und beweisbelasteten Partei. Weder die Aufgabe der Wahrheitsfindung noch das Rechtsstaatsprinzip hindern den Gesetzgeber daran, den Zivilprozess der Verhandlungsmaxime zu unterstellen und es in erster Linie den Parteien zu überlassen, die notwendigen Tatsachenbehauptungen aufzustellen und die Beweismittel zu benennen. Darauf beruht die Regelung der Behauptungs- und Beweislast im Zivilprozess. Im Grundsatz gilt, dass keine Partei gehalten ist, dem Gegner das Material für dessen Obsiegen im Prozess zu verschaffen (BAG 04.11.2015 – 7 AZR 972/13 – Rn. 18; BAG 01.12.2004 - 5 AZR 664/03 - zu II 1 der Gründe; BGH 11.06.1990 - II ZR 159/89 - zu IV 2 der Gründe).

2. Es ist allerdings gewohnheitsrechtlich anerkannt, dass Auskunftsansprüche nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) bestehen können, wenn die Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien es mit sich bringen, dass der Berechtigte in entschuldbarer Weise über Bestehen und Umfang seines Rechts im Ungewissen

ist und der Verpflichtete die zur Beseitigung der Ungewissheit erforderliche Auskunft unschwer geben kann (BAG 04.11.2015 – 7 AZR 972/13 – Rn. 18 - 20). Der Ausgleich gestörter Vertragsparität gehört zu den Hauptaufgaben des Zivilrechts (BVerfG 19.10.1993 - 1 BvR 567/89, 1 BvR 1044/89 - BVerfGE 89, 214, 231 ff.). Ein Ungleichgewicht kann auch aus einem erheblichen Informationsgefälle resultieren. Eine solche Situation kann es erfordern, Auskunftsansprüche zu statuieren, die eine Vertragspartei zur Wahrnehmung ihrer materiellen Rechte aus dem Vertrag benötigt. Im Regelfall setzt das einen dem Grunde nach feststehenden Leistungsanspruch voraus. Innerhalb vertraglicher Beziehungen, insbesondere bei Dauerschuldverhältnissen, kann der Auskunftsanspruch darüber hinaus die Funktion haben, dem Berechtigten Informationen auch schon über das Bestehen des Anspruchs dem Grunde nach zu verschaffen. Ein Rechtsgrund hierfür kann sich aus spezifischen Pflichten zur Rücksichtnahme im Arbeitsverhältnis ergeben (§ 241 Abs. 2 BGB), wenn ein billigenwertes Interesse an einer Auskunft besteht, soweit die Verpflichtung keine übermäßige Belastung des Vertragspartners darstellt und die gesetzliche Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Prozess berücksichtigt bleibt. Die Darlegungs- und Beweissituation darf nicht durch die Gewährung materiell-rechtlicher Auskunftsansprüche unzulässig verändert werden (BAG 14.11.2012 - 10 AZR 783/11 - Rn. 62; BAG 01.12.2004 - 5 AZR 664/03 - zu II 1 der Gründe). Außerdem muss der Berechtigte die Wahrscheinlichkeit seines Anspruchs dargelegt haben (vgl. BAG 04.11.2015 – 7 AZR 972/13 – Rn. 19; BAG 21.11.2000 - 9 AZR 665/99 - zu I 2 b der Gründe; ErfK/Preis 18. Aufl. § 611 BGB Rn. 633 mwN). Mit dieser Maßgabe kann u.U. ein Auskunftsanspruch gemäß §§ 611, 242 BGB in Betracht kommen (BAG 04.11.2015 – 7 AZR 972/13 – Rn. 19).

3. Danach kann der Kläger die begehrten Auskünfte nicht beanspruchen. Der Anspruch scheitert daran, dass der Kläger teilweise bereits Auskunft erhalten hat, und im Übrigen kein billigenwertes Interesse an der begehrten Auskunft besteht.

a. Wie die Schuldnerin den Betrieb gegliedert hat, und welche Betriebsteile es gegeben hat, dazu hat der Beklagte im Laufe des Rechtsstreits Stellung genommen. Er hat die Betriebsstruktur der Schuldnerin dargelegt und die Auffassung vertreten, dass es sich um einen einheitlichen Betrieb ohne abgrenzbare Betriebsteile gehandelt hat. Damit ist die Auskunft erteilt und eine etwaige Auskunftsverpflichtung erfüllt (§ 362 Abs. 1 BGB).

b. Soweit der Kläger wissen möchte, welche Flugzeuge der Schuldnerin von wem übernommen worden sind, steht ihm ein schutzwertes Interesse an der Auskunft nicht zu. Die Information ergibt sich aus dem vom Beklagten erstellten Insolvenzgutachten, das dem Kläger bekannt ist.

c. Der Kläger hat auch kein billigenwertes Interesse daran, von dem Beklagten zu erfahren, welche konkreten Slots die M. Gruppe übernommen haben und auf welchen Übertragungstatbestand des Art. 8 a (1) b) der EWG-Verordnung Nr. 95/93 des Rates vom 18. Januar 1993 die Übernahme erfolgt ist.

Für die Frage des Betriebsübergangs kommt es zunächst nur darauf an, über welche Betriebsmittel der potentielle Erwerber verfügen kann, nicht aufgrund welche Rechtsgrundlage es zu dem Übergang gekommen ist. Außerdem hat der Kläger selbst zur Größenordnung der übernommenen Slots vorgetragen, und es ist nicht erkennbar, inwieweit es der Auskunft über einzelne Slots bedarf, um eventuelle Ansprüche gegen einen vermeintlichen Erwerber geltend machen zu können.

d. Zu den im Flugbetrieb verantwortlichen Personen und der Organisationsstruktur hat der Beklagte mit der Berufungsbeantwortung (S. 12) konkret Stellung genommen, sodass der Auskunftsanspruch insoweit erfüllt ist (§ 362 Abs. 1 BGB). Zu der Frage, bei wem die Personen nunmehr beschäftigt sind, hat der Beklagte allgemein vorgetragen, dass er davon keine Kenntnis habe, sodass auch insoweit Erfüllung eingetreten ist.

e. Es ist kein billigenwertes Interesse des Klägers erkennbar, warum der Beklagte Auskunft darüber erteilen sollte, welche Flugzeuge, Crews und Slots in die LGW eingebracht werden sollten bzw. eingebracht worden sind. Der Kläger selbst hat ausführlich dazu vorgetragen, sodass er dazu keiner Auskunft bedarf.

f. Zu der Frage, ob bereits vor Insolvenzeröffnung Flugzeuge und/oder Slots übertragen worden sind, gibt das von dem Kläger selbst vorgelegte Insolvenzgutachten Auskunft. An einer konkreten Differenzierung, ob Übertragungen vor oder nach Insolvenzeröffnung erfolgt sind, hat der Kläger ohnehin kein schützenswertes Interesse, da es für einen Betriebs- bzw. Betriebsteilübergang nur auf die Übernahme an sich ankommt.

g. Dem Kläger steht auch kein billigenwertes Interesse an der Auskunft zu, wer die Vertragspartner der Schuldnerin aufgrund des Bieterverfahrens gewesen sind, welche Verträge und mit welchem Inhalt die verschiedenen Verträge mit der M. Gruppe geschlossen worden sind. Es ist zwischen den Parteien im Laufe des Rechtsstreits unstreitig gewesen, dass es nur zwei ernsthafte Veräußerungsverhandlungen mit der M. Gruppe und mit f. Jet gegeben hat. Welchen Inhalt die Verträge mit der M. Gruppe haben, ergibt sich im Wesentlichen aus dem vorliegenden Insolvenzgutachten. Ein Interesse, den konkreten Wortlaut der Verträge zu erfahren und damit letztlich selbst in den „Besitz“ der Verträge zu kommen, ist

nicht erkennbar. Für die Frage eines Betriebsübergangs bzw. Betriebsteilübergangs kommt es auf die faktische Fortführung einer wirtschaftlichen Einheit an. Wie es zu einer Übernahme gekommen ist und zu welchen konkreten Bedingungen sie ggf. erfolgt ist, muss der Kläger zur Wahrung seiner Rechte nicht wissen.

F. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG.

Die Kammer hat hinsichtlich der Fragen zur Massenentlassungsanzeige eine entscheidungserhebliche Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung im Sinne des § 72 Abs. 2 Ziffer 1 ArbGG bejaht und entsprechend die Revision für den Kläger zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von dem Kläger

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 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 sind auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de zu finden.

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

Göttling

Bauer

Reitzer

Beglaubigt

Willms
Regierungsbeschäftigte

