



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn I. O., E. straße 42 c, I.,

- Kläger und Berufungskläger -

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

g e g e n

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

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Dr. L. & A.,
D.-U.-Str. 1, E.,

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 30.01.2019
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Quecke als Vorsitzen-
den sowie die ehrenamtliche Richterin Jacob und den ehrenamtlichen Richter
Bochinsky

für R e c h t erkannt:

- 1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeits-
gerichts Düsseldorf vom 21.03.2018 – 12 Ca 6881/17 –
wird zurückgewiesen.**

2. Die Kosten des Berufungsverfahrens hat der Kläger zu tragen.
3. Die Revision wird zugelassen.

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung und einen Auskunftsanspruch.

Der Beklagte ist Insolvenzverwalter über das Vermögen der Air C. Q. & Co. Luftverkehrs KG (*im Folgenden: Schuldnerin*) mit Sitz in C.. Der am 12.03.1960 geborene, verheiratete und drei Kindern zum Unterhalt verpflichtete Kläger war seit dem 15.04.1996 bei der M.-Unternehmen GmbH & Co KG (*im Folgenden M.*) als Flugzeugkapitän beschäftigt. Sein monatliches Bruttoentgelt betrug zuletzt 15.002,94 EUR. Im Jahr 2011 ging das Arbeitsverhältnis aufgrund eines Betriebsübergangs im Zusammenhang mit einer aufnehmenden Verschmelzung auf die Schuldnerin über.

Der Arbeitsvertrag des Klägers vom 21.05.2008 (Bl. 14 bis 18 GA) enthält u.a. in § 1 Ziff. 3 eine Verweisung auf die jeweils gültigen tariflichen Bestimmungen für das M.-Cockpitpersonal sowie folgende Regelung:

„§ 4 Dienstlicher Einsatzort

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 Abrufen den Dienst an dem entsprechenden Einsatzort antreten kann.*
- ...“

In § 50 Abs. 3 des Manteltarifvertrags Nr. 4 für das Cockpitpersonal der M. (*im Folgenden MTV Nr. 4 M.*) hieß es:

„Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und zusätzlich eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 15 Jahren, kann nicht ohne wichtigen Grund (§ 626 BGB) gekündigt werden. Dies gilt nicht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß §§ 48 und 49 dieses Tarifvertrages.“

§ 48 MTV Nr. 4 M. regelte die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Verlustes der Flugtauglichkeit und § 49 die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Verlustes der behördlichen Erlaubnisscheine.

Bei der Schuldnerin handelte es sich bis Ende des Jahres 2017 um die zweitgrößte Fluggesellschaft Deutschlands, die von ihren Drehkreuzen in Düsseldorf und Berlin-Tegel hauptsächlich Ziele in ganz Europa sowie in Nordafrika und Israel anflieg. Sie beschäftigte nach Angaben des Beklagten mit Stand August 2017 6.121 Beschäftigte, davon 1.318 Piloten, 3.362 Beschäftigte in der Kabine und 1.441 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Boden.

Die Schuldnerin verfügte über Stationen in den Flughäfen Berlin, Düsseldorf, München, Frankfurt, Stuttgart, Hamburg, Köln, Q., Nürnberg und Leipzig. Soweit Cockpitpersonal an anderen Flughäfen als dem vereinbarten Dienstort eingesetzt wurde, erfolgte dies in Form des sog. Proceeding, d.h. Arbeitsantritt war am Dienstort, von dem der Pilot oder Co-Pilot auf Kosten der Schuldnerin zu dem Einsatzflughafen transportiert wurde. Keines der von der Schuldnerin genutzten Flugzeuge stand vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens im Eigentum der Schuldnerin. Alle Flugzeuge waren von dieser geleast worden.

In C. war der Leiter des Flugbetriebs („Head of Flight Operations“) ansässig. Diesem oblag die Leitung und Führung des Cockpitpersonals im operativen Geschäft der Schuldnerin. Er war für die Durchsetzung, Kontrolle und Einhaltung der Betriebsregeln im Bereich Cockpit einschließlich der Durchsetzung der Arbeitsanweisungen, die Rekrutierung und Neueinstellung sowie Personalplanung des fliegenden Personals zuständig. Ihm war für den Bereich Kabinen- und Cockpitpersonal die Leiterin („Head of Crew Operations“) – zuletzt D. F. – unterstellt. Dieser oblag das gesamte Strategie- und Prozessmanagement, die Einsatzplanung der Crews, die Bereitstellungsplanung der Crews, der Crew-Verkehr zwischen den einzelnen Stationen und die Crew-Kapazitätsplanung. Die Umlauf- und Dienstplanung wurde für den gesamten Flugbetrieb zentral von C. aus vorgenommen. Allerdings befanden sich ursprünglich infolge der Übernahme von M. die Crewplanung und der Crewkontakt bis zu einem von den Parteien nicht näher

genannten Zeitpunkt in E., war insoweit aber ebenfalls stationsübergreifend für den gesamten Flugbetrieb zuständig.

Ansprechpartner der Piloten waren auch die sog. Area Manager. Es handelte sich um Piloten, die neben dieser überwiegend ausgeübten Tätigkeit zugleich administrative Aufgaben wahrnahmen. Die Funktion der Area Manager wurde in einem sog. Operation Manual (kurz: OM-A) näher beschrieben. Wegen des die Area-Manager betreffenden Unterpunktes 1.3.2.2.1 des OM-A betreffenden Auszuges wird auf die vom Kläger überreichte beglaubigte Übersetzung aus der englischen Sprache Bezug genommen. Insgesamt gab es vier Area Manager, die jeweils für mehrere Stationen zuständig waren. Herr S. war für die Stationen E. und Q. zuständig.

Seit dem Jahr 2016 flog die Schuldnerin nicht mehr ausschließlich im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb, sondern auch im sog. wet-lease für die F. x. GmbH und die Deutsche M. AG. Bei dieser Form des Leasing stellt der Leasinggeber das Flugzeug nebst kompletter Besatzung, Wartung und Versicherung. Es flogen bis zu 38 Flugzeuge im wet-lease, davon 32 oder 33 Flugzeuge im Auftrag der F. x.. Die für F. x. im wet-lease eingesetzten Flugzeuge wurden mit dem Logo der F. x. versehen und in deren Farben lackiert. Die Flugbegleiter erhielten F. x.-Uniformen. Der wet-lease für F. x. wurde mit sog. Slots – Start- und Landerechten – der F. x. ausgeübt. An den Stationen Köln, Stuttgart und Hamburg wurde ausschließlich im wet-lease geflogen. Von anderen Stationen wurden zahlreiche Piloten – darunter auch der Kläger – im „Mixed Fleet Flying“, also sowohl im wet-lease als auch im eigenwirtschaftlichen Flugverkehr eingesetzt.

Für die Piloten wurde gemäß § 117 Abs. 2 BetrVG auf Basis des „Tarifvertrags Personalvertretung für das Cockpitpersonal der Air C. Q. & Co. Luftverkehrs KG“ (TVPV) eine Personalvertretung (*im Folgenden: PV Cockpit*) gebildet. Für das Kabinenpersonal bestand die PV Kabine. Am 14.02.2017 schloss die Schuldnerin mit der PV Cockpit einen Rahmen-Interessenausgleich zur Umstrukturierung der Air C. für das Cockpitpersonal. Darin hieß es, die Organisationsstruktur des Flugbetriebes müsse geändert werden. Es solle die Ausgliederung des Touristikgeschäfts, die Bereederung von Flugzeugen im Rahmen der mit der Deutschen M. Group (Deutsche M. AG, F. x. GmbH und B. Airlines AG) getroffenen sog. 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 hieß 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 [...].“

Im Juni 2017 kaufte die Komplementärin der Schuldnerin die Luftfahrtgesellschaft X. mbH (im Folgenden: M.) mit Sitz in E.. Die M. erbrachte bis dahin wet-lease-Leistungen für die Schuldnerin. Hierbei setzte sie 20 Flugzeuge des Modells Dash Bombardier Q 400 ein, welche die Schuldnerin von einem Dritten geleast und der M. zur Verfügung gestellt hatte.

Unter dem 15.08.2017 stellte die Schuldnerin beim Insolvenzgericht Berlin-Charlottenburg einen Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Das Gericht hat mit Beschluss vom 16.08.2017 (Az.: 36a IN 4295/17) den Beklagten zum vorläufigen Sachwalter bestellt.

Unmittelbar nach der Antragstellung wurde von der Schuldnerin ein Investorenprozess aufgesetzt, der es ermöglichen sollte, die wesentlichen Vermögenswerte der Schuldnerin in Gänze oder wenigstens zu wesentlichen Teilen auf einen oder mehrere Investoren zu übertragen, um hierdurch im Rahmen einer übertragenden Sanierung die Fortführung des Geschäftsbetriebes zu ermöglichen. Nach Ablauf der Angebotsfrist am 15.09.2017 wurden die eingegangenen Gebote dem vorläufigen Sachwalter und dem vorläufigen Gläubigerausschuss vorgestellt. Aus ihrer Sicht lag kein annahmefähiges Angebot zur Fortführung des Geschäftsbetriebs im Ganzen oder in wesentlichen Teilen vor. Insgesamt gab es nach einstimmiger Ansicht des vorläufigen Gläubigerausschusses nur Angebote von zwei Interessenten. Der vorläufige Gläubigerausschuss traf die Entscheidung, mit diesen beiden Interessenten weitere Vertragsverhandlungen zu führen.

Im September 2017 teilte die F. x. GmbH mit, dass sie ab Düsseldorf Langstreckenflüge in die Karibik anbieten werde, nämlich nach Cancun, Punta Cana, Varadero und Puerto Plata; Ziele die vormals von der Schuldnerin angefliegen wurden.

Am 12.10.2017 unterzeichneten der vorläufige Sachwalter Herr Prof. Dr. G., der Generalbevollmächtigte Dr. L. sowie der Executive Director der persönlich haftenden Gesellschafterin der Schuldnerin Herr U. X. eine gemeinsame Erklärung, die auszugsweise folgenden Wortlaut hat:

„[...]

I. [...]

1. *Die im Verfahren der vorläufigen Eigenverwaltung aufgestellte Liquiditäts- und Fortführungsplanung hat vorgesehen, dass unter Berücksichtigung des durch einen mit Bundesbürgschaft abgesicherten Übergangskredit i.H.v. 150 Mio € der Flugbetrieb bis zur Eröffnung des Insolvenzverfahrens (voraussichtlich Ende Oktober 2017) aufrechterhalten werden kann.*

2. *Eine Fortführung des Geschäftsbetriebs im eröffneten Insolvenzverfahren ist nur möglich, sofern das Unternehmen bzw. Teile des Unternehmens im Rahmen einer übertragenden Sanierung auf einen oder mehrere Erwerber zum Stichtag der Eröffnung des Insolvenzverfahrens übertragen wird. Ein entsprechendes Angebot liegt nicht vor, so dass eine übertragende Sanierung des Unternehmens bzw. von Teilen des Unternehmens nicht erfolgt. Eine kostendeckende Betriebsfortführung im eröffneten Insolvenzverfahren ist somit nicht möglich und wäre unzulässig. Dies ergibt sich aus der fortgeschriebenen Liquiditäts- und Fortführungsplanung ab dem 15. August 2017. Vor diesem Hintergrund ist die Air C. Q. & Co. Luftverkehrs KG gezwungen, zum Stilllegungszeitpunkt die für sämtliche Flugzeuge bestehenden Leasingverträge durch Kündigung bzw. Abschluss von Aufhebungsverträgen zu beenden und die Flugzeuge zurückzugeben.*

3. *Die Geschäfts- und Betriebsgrundlage für eine Fluggesellschaft wird damit zum Stilllegungszeitpunkt wegfallen.*

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

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 Dienstleistungen gegenüber F. x. im Rahmen des sog. „Wet Lease“ für den Zeitraum bis maximal zum 31. Januar 2018. Dies betrifft 13 Flugzeuge.

4a. 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 S. 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.

[...]

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.

[...]

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

Ebenfalls mit Schreiben vom 12.10.2017 leitete die Schuldnerin das Konsultationsverfahren gemäß § 17 KSchG gegenüber der PV Cockpit ein. Das Schreiben war von der vormaligen Personalleiterin der Schuldnerin Frau N. O. unterzeichnet

und enthielt auf Seite 1 einen durch Unterschrift bestätigten Vermerk „Original erhalten am 15. Oktober 2017“.

Schließlich wurde die Belegschaft der Schuldnerin durch eine betriebsinterne Mitteilung am 12.10.2017 davon in Kenntnis gesetzt, dass die M. Group die M., die österreichische Ferienfluggesellschaft O. sowie 20 weitere Flugzeuge übernehmen wolle, allerdings unter dem Vorbehalt der Zustimmung durch den Gläubigerausschuss und der europäischen Wettbewerbsbehörde in Brüssel. Insgesamt beabsichtigten die M. Group und die mit ihr verbundenen Unternehmen, 13 Airbus A 320 Maschinen aus der Flotte der Schuldnerin, 21 Flugzeuge der A 320-Familie aus dem Bestand von O. und 20 Flugzeuge des Modells Dash Q 400 aus dem Bestand der M. zu übernehmen. Des Weiteren sollten 15 bereits im Eigentum der M. AG stehende Airbus A 320, die bisher im wet-lease für die F. x. GmbH eingesetzt wurden, übernommen werden. Ferner wollte sich die M. Group auf fünf weitere Flugzeuge der A 320 Familie eine Kaufoption sichern.

In einer an die Geschäftsführung der Agentur für Arbeit gerichteten E-Mail vom 13.10.2017 stellte die Schuldnerin folgende Anfrage:

„Wir beabsichtigen nächste Woche eine Massenentlassungsanzeige für das gesamte Personal der Air C. Q. & Co. Luftverkehrs KG zu stellen. Wie besprochen, bitte ich um Mitteilung, an welche Agentur für Arbeit wir die Massenentlassungsanzeige richten müssen.

Folgendes daher zum Hintergrund:

Die Air C. Q. & Co. Luftverkehrs KG hat ihren Sitz in C., ...

Wir haben drei Mitarbeitergruppen: das Bodenpersonal, das Cockpitpersonal und das Kabinenpersonal. Allen Mitarbeitergruppen soll die betriebsbedingte Beendigungskündigung ausgesprochen werden.

Für das Bodenpersonal haben wir einen Tarifvertrag gem. § 3 BetrVG abgeschlossen, wonach es den Betrieb Nord (C., I. ca. 1100 MA), den Betrieb West (E. und L. = 42 MA) und den Betrieb Süd (N., O. = 15 MA) gibt.

...

Ich bitte Sie mir, uns vor dem Hintergrund der vorstehenden Informationen mitzuteilen, bei welcher(n) Agentur(en) für Arbeit die Massenentlassungsanzeige gestellt werden muss.

...“

Die AA C. – Nord antwortete mit E-Mail vom 16.10.2017 wie folgt:

„...“

Sie stellen dar, dass das Unternehmen in 3 Gruppen gegliedert ist und knüpfen dabei an Mitarbeitergruppen/Betriebsablaufstrukturen an: Bodenpersonal, Cockpitpersonal und Kabinenpersonal. Danach könnten diese in der ersten Grobgliederung als drei unabhängige Betriebe zu betrachten sein, wenn diese Strukturen so gelebt und in der Unternehmensrealität auch so abgebildet wurden, z.B. mit eigenen Betriebsnummern. Sollte dies der Fall sein und Sie diese Strukturen als abgegrenzte Betriebe bewerten, wäre für jeden Betrieb unter dem einheitlichen Unternehmen ein Antrag zu stellen.

...

Für die Bereich Cockpit und Kabinenpersonal wäre nach bisheriger Sachverhaltslage von einem Betrieb mit Sitz in C. auszugehen und damit von einer einheitlichen Antragstellung gegenüber der Agentur für Arbeit Berlin Nord für alles Personal, wenn sich solch getrennte Betriebsstrukturen tatsächlich bestätigen.

...“

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

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, London (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 Berlin -Tegel, 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 des Amtsgerichts Berlin-Charlottenburg vom 01.11.2017 wurde das Insolvenzverfahren über das Vermögen der Schuldnerin eröffnet, Eigenverwaltung angeordnet und der Beklagte zum Sachwalter bestellt. Dieser zeigte noch am gleichen Tage gegenüber dem Amtsgericht drohende Masseunzulänglichkeit gemäß § 208 Abs. 1 Satz 2 InsO an und stellte den Kläger von der Arbeitsleistung frei.

Die F. Jet Airline Company Limited (*im Folgenden: f. Jet*) meldete am 07.11.2017 einen Zusammenschluss nach Art. 4 der Verordnung (EG) Nr. 139/2004 des Rates (*im Folgenden: Fusionskontrollverordnung*) bei der Europäischen Kommission an. Im Amtsblatt der europäischen Kommission (*Dokument 52017M8672*) vom 14.11.2017 war hierzu Folgendes festgehalten:

„Vorherige Anmeldung eines Zusammenschlusses

...

F. Jet übernimmt im Sinne des Artikels 3 Absatz 1 Buchstabe b der Fusionskontrollverordnung die Kontrolle über Teile von Air C..

Der Zusammenschluss erfolgt durch Erwerb von Vermögenswerten.

Die beteiligten Unternehmen sind in folgenden Geschäftsbereichen tätig:

- *F. Jet: preisgünstige Direktflüge im europäischen Flugverkehr;*
- *Zielunternehmen: Vermögenswerte, die zuvor zur Geschäftstätigkeit von Air C. am Flughafen Berlin-Tegel gehörten, so unter anderem Zeitnischen und Nachtstellplätze.*

...“

Die europäische Kommission erhob gegen den Zusammenschluss keine Einwände. Zudem zeigte f. Jet bei der Europäischen Kommission die Übernahme von Zeitnischen an.

Am 17.11.2017 schloss die Schuldnerin mit der PV Cockpit einen Interessenausgleich, der unter anderem folgenden Inhalt hat:

„A Ausgangslage

Die eigenverwaltete Schuldnerin hat mit Zustimmung des vorläufigen Sachwalters einen Investorenprozess aufgesetzt, der es ermöglichen sollte, die wesentlichen Vermögenswerte der Schuldnerin auf einen oder mehrere Investoren zu übertragen. Hierdurch war angestrebt, das Unternehmen im ganzen oder wenigstens in wesentlichen Teilen nach einer übertragenden Sanierung fortzuführen und die Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen. 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. x. GmbH/ x. x. Luftverkehrsholding GmbH/ M. Commercial Holding GmbH) Start- und Landrechte, 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. Die Air C. LV KG wird die Leasingverträge für Luftfahrzeuge in ihrem Besitz nach der Insolvenzeröffnung fristgerecht kündigen bzw. die Vertragsverhältnisse beenden, soweit die Luftfahrzeuge nicht für den weiteren Einsatz im „wet lease“ benötigt werden. Insoweit werden die Leasingverhältnisse bis spätestens 31.01.2018 beendet.

Im Rahmen des eröffneten Insolvenzverfahrens ist eine Betriebsfortführung rechtlich nur zulässig, wenn hierdurch keine Masseschmälerung zu Lasten der Gläubiger eintritt. Anfallende Verluste können finanziell und dürfen insolvenzrechtlich nicht durch die Insolvenzmasse getragen werden. Der eingesetzte Gläubigerausschuss im Insolvenzverfahren über das Vermögen der Air C. LV KG („Gläubigerausschuss“) hat daher zunächst in seiner 2. Sitzung die Betriebsfortführung bis Ende Oktober 2017 genehmigt. Die Geschäftsführung, der Generalbevollmächtigte und das Management Board haben am 12.10.2017 vorbehaltlich der Genehmigung durch den vorläufigen Gläubigerausschuss und der Wahrung der Mitbestimmungsrechte der Personalvertretung die unternehmerische Entscheidung getroffen, den operativen Geschäftsbetrieb der Air C. LV KG unverzüglich einzustellen. Der vorläufige Gläubigerausschuss hat in seiner 3. Sitzung vom 24.10.2017 die Entscheidung über die Stilllegung bestätigt und die Eigenverwaltung angewiesen, den Betrieb der Air C. LV KG unverzüglich einzustellen, da die Betriebsfortführung defizitär ist. Seit Ablauf des 27.10.2017 ist der operative Flugverkehr im Namen und auf Rechnung der Air C. LV KG eingestellt worden; für einen Zeitraum bis max. 31.01.2018 werden voraussichtlich auf zunächst 13, ab Dezember 2017 neun im Besitz der Air C. LV KG verbleibenden Luftfahrzeugen lediglich Flüge und Dienstleistungen im Rahmen des so genannten „wet lease“ für die F. x.

GmbH von den Stationen Hamburg, Köln und Stuttgart aus erbracht. Ein eigenwirtschaftlicher Flugverkehr erfolgt nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens am 01.11.2017 nicht mehr.

Da die vorstehenden Maßnahmen nach Auffassung des Arbeitgebers eine Betriebsänderung gem. § 80 S. 4 Nr. 1 TVPV darstellen, hat Air C. LV KG zu Interessenausgleichsverhandlungen aufgefordert.

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 § 613a BGB erfolgt.

Die Personalvertretung ist in dieser Frage anderer Auffassung. Aus diesem Grund regelt dieser Interessenausgleich die nähere Ausgestaltung dieser Betriebsänderung ohne jedes Präjudiz für die Frage, ob es sich bei den zukünftigen Folgen des Veräußererprozesses um einen Betriebsübergang im Sinne des § 613a BGB handelt.

[...]

C Betriebsänderung

I. [Stilllegung des Geschäftsbetriebs]

Die wirtschaftliche Betätigung der Air C. LV KG soll unverzüglich, spätestens zum eine 31.01.2018 aufgegeben werden. Im Zuge dessen wird Air C. LV KG die bestehenden Geschäftsbeziehungen beenden, die bestehenden Dauerschuldverhältnisse, hier insbesondere die Leasingverträge über die Flugzeuge beenden und zur Vermeidung weiterer Verluste und einer Insolvenz rechtlich unzulässigen Schmälerung der Masse keinen Flugbetrieb mehr aufrechterhalten. Die werbende Geschäftstätigkeit wird ebenfalls vollständig aufgegeben.

Der reguläre Flugbetrieb auf eigene Rechnung und im eigenen Namen der Air Berlin LV KG ist bereits seit dem 28.10.2017 eingestellt. Ein Verkauf von Flugtickets erfolgt nicht mehr. Im Rahmen des Phase-Out ab dem 28.10.2017 werden noch ausschließlich diejenigen Flugleistungen erbracht, die der Überführung bzw. Rückgabe der Flugzeuge oder dem Aufrechterhalten des „Wet lease“ sowie dem Erhalt der erforderlichen Lizenzen und Start- und Landeerlaubnisse („Slots“) dienen. Mit Beendigung der von diesem Interessenausgleich umfassten und betroffenen Arbeitsverhältnisse wird keinerlei wirtschaftliche Betätigung, kein Flugbetrieb im eigenen oder auf fremden Namen und keine Betriebstätigkeit mehr stattfinden. Das Phase-Out soll bis spätestens 31.01.2018 beendet sein. Ab diesem Zeitpunkt erfolgt auch keine Durchführung von Flugleistungen mehr

im Rahmen des Wet lease und das Luftverkehrsbetreiberzeugnis (AOC) der Air C. LV KG wird nicht weiter genutzt.

[...]

III. [betriebsbedingte Kündigungen]

Air C. LV KG wird allen Arbeitnehmern des Cockpitpersonals unter Beachtung der jeweils maßgeblichen individuellen Kündigungsfrist unverzüglich eine betriebsbedingte Kündigung unter Einhaltung der individuell maßgeblichen Kündigungsfrist, begrenzt auf die Maximalfrist von 3 Monaten zum Monatsende gemäß § 113 S. 2 InsO, soweit gesetzlich zulässig, aussprechen. [...]

[...]

D Beteiligung der Personalvertretung Cockpit

I. Konsultationsverfahren

Der Arbeitgeber hat das Konsultationsverfahren gem. § 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 allen 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 der Berufsgruppen 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 Satz 2 KSchG der Agentur für Arbeit übersandt; eine darüber hinausgehende Stellungnahme ist nicht beabsichtigt.“

Unter dem 20.11.2017 hörte die Schuldnerin im Rahmen einer Sammelanhörung die bei ihr gebildete PV Cockpit zu beabsichtigten betriebsbedingten Kündigungen sämtlicher in Anlage 2 benannter Arbeitnehmer an. Wegen der Einzelheiten des Anhörungsschreibens wird auf die Anlage B 3, Bl. 63 ff. verwiesen. Die Anhörung nahm ausdrücklich auf drei Anlagen Bezug: Den Beschluss des Amtsgerichts Charlottenburg vom 01.11.2017 über die Eröffnung des Insolvenzverfahrens, eine Liste mit den Sozialdaten sämtlicher zu kündigenden Arbeitnehmer und den Stilllegungsbeschluss. Mit einem nur per E-Mail übersandten Schreiben vom 27.11.2017 (Anlage B 8) teilte der Vorsitzende der PV Cockpit unter ausdrücklicher Bezugnahme auf die „Anhörung nebst Anlagen vom 20.11.2017“ der

Schuldnerin mit, dass die PV Cockpit beschlossen habe, gegen die beabsichtigten Kündigungen nach § 74 Abs. 2 S. 1 TV PV Bedenken zu erheben und damit einhergehend, den beabsichtigten Kündigungen nicht zuzustimmen.

Mit Schreiben vom 24.11.2017 erstattete die Schuldnerin bei der Agentur für Arbeit Berlin Nord eine Massenentlassungsanzeige nach § 17 KSchG (Anlage B 9, Bl. 356 ff. d.A.). Der Interessenausgleich vom 17.11.2017 war der Massenentlassungsanzeige beigelegt. Die Schuldnerin gab die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer und die der zu entlassenden Arbeitnehmer mit 1301 an, den Zeitraum der Entlassungen vom 27.11.2017 bis zum 26.12.2017. Die Anlage zur Unterteilung nach Berufsgruppen beinhaltete für die Flughäfen Berlin, Köln und Stuttgart mit dem DEÜV-Schlüssel 52414 auch die Entlassung von Schiffskapitänen. Die Agentur für Arbeit Berlin Nord bestätigte der Schuldnerin mit Schreiben vom 28.11.2017, dass die Entlassungsanzeige am 24.11.2017 vollständig eingegangen sei.

Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens wurden unter dem AOC (*Air Operator Certificate; das Luftverkehrsbetreiberzeugnis der EU*) der Schuldnerin keine eigenwirtschaftlichen Flüge mehr durchgeführt. Lediglich bis Dezember 2017 hinein führte die Schuldnerin im Rahmen des sog. „wet-lease“ noch mit anfänglich 13 Flugzeugen Flüge für die F. x. GmbH, einschließlich Cockpit-Crew, Kabinenpersonal, Wartung und Versicherung durch. Die für die Aufrechterhaltung eines Flugbetriebs erforderlichen Lizenzen und Genehmigungen waren bis zum 31.01.2018 befristet und mit Ablauf dieses Datums erloschen. Im Januar 2018 flog M. für F. x. im wet-lease.

Mit Schreiben vom 28.11.2017, dem Kläger am 29.11.2017 zugegangen, kündigte die Schuldnerin mit Zustimmung des Beklagten in seiner Eigenschaft als Sachwalter das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 28.02.2018. Mit seiner am 18.12.2017 beim Arbeitsgericht Düsseldorf eingegangenen Klage, die zunächst noch gegen die Schuldnerin gerichtet war, wendet sich der Kläger gegen die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses.

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

Der Kläger hat das Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse im Sinne des § 1 KSchG bestritten. Der Beklagte habe das Vorliegen einer Betriebsstilllegung nicht hinreichend dargelegt.

So sei ein Betriebsteil auf f. Jet übertragen worden. Da f. Jet bei der Europäischen Kommission beantragt habe, zumindest Teile des Unternehmens zu übernehmen, könne eine Stilllegungsabsicht nicht bestehen bzw. bestanden haben. Weil f. Jet bei der europäischen Kommission zudem die Übernahme von Zeitnischen angezeigt habe, müssten auch die Voraussetzungen des Artikels 8 a (1) b) der Verordnung (EWG) Nr. 95/93 des Rates vom 18.01.1993 vorgelegen haben. Dies bedeute, dass zur Übernahme der Zeitnischen die vollständige oder teilweise Übernahme der Schuldnerin erforderlich gewesen sei. Zudem habe f. Jet auch Zeitnischen auf weiteren Flughäfen, wie z.B. Palma de Mallorca, das Kundenbuchungssystem der Schuldnerin sowie weitere Daten und Mobiliar sowie Ausrüstungen für Luftfahrzeuge übernommen. 25 ursprünglich von der Schuldnerin geleaste Flugzeuge würden nunmehr durch f. Jet geleast. Ein Großteil der fliegenden Belegschaft der Schuldnerin, insbesondere vom Flughafen C.-U., solle eingestellt werden. Zudem sei der Kundenstamm als weiterer immaterieller Vermögensgegenstand übertragen worden. F. Jet übernehme nämlich von der Schuldnerin bereits erfolgte Buchungen von Passagieren.

Auch seien Teile des Unternehmens der Schuldnerin auf den M.-Konzern übertragen worden. So habe eine Tochtergesellschaft der M. AG die Geschäftsanteile der Tochtergesellschaft M. übernommen. Beachtlich hierbei sei, dass die Schuldnerin zuvor wesentliche Vermögenswerte, insbesondere Zeitnischen in die M. übertragen habe, um der M. die Übernahme der Slots zu ermöglichen. Auch dies zeige, dass die Schuldnerin nicht stillgelegt werden sollte, sondern wesentliche assets, nämlich die Slots, über das Vehikel M. an die M. übergehen sollten. Es sei beabsichtigt, dass die M. die ursprünglich von der Schuldnerin erbrachten Leistungen gegenüber der M. mit einem wet-lease übernehme. Die M. habe von der Schuldnerin die Berechtigung zur Nutzung der Homepage erworben, um dort Stellenanzeigen zu platzieren. Zudem habe sie bisher kein System zur Planung des Personaleinsatzes sowie der Flug- und Flugzeugplanung gehabt. Dies sei durch die Schuldnerin durchgeführt worden. Die M. habe daher die Crew Management and Operations Control Airline Software AIMS von der Schuldnerin erworben. Die M. führe mit den bisher schon von ihr bzw. der Schuldnerin betriebenen Flugzeugen den bisher von der Schuldnerin erfüllten wet-lease Vertrag gegenüber der F. x. GmbH fort.

Als Betriebsteil könnten auch das einzelne Flugzeug, Flugzeuge eines bestimmten Typs, bestimmte Slots, bestimmte Flugstrecken (Kurz-, Mittel- und/oder Langstrecke), die Station in C. selbst und/oder eine Kombination hieraus oder der Bereich des wet-lease gewertet werden.

Der Kläger hat gemeint, die Kündigung sei bereits wegen seiner tariflichen Unkündbarkeit gemäß § 50 Abs. 3 MTV Nr. 4 M. unwirksam. Jedenfalls hätte vor Ausspruch der Kündigung eine entsprechende Sozialauswahl durchgeführt werden müssen, da jedenfalls Teile des Betriebs nicht stillgelegt worden, sondern im Wege von Teilbetriebsübergängen auf Erwerber übergegangen seien.

Der Kläger hat mit Nichtwissen bestritten, dass die Leasing-Verträge der im Flugbetrieb eingesetzten Flugzeuge beendet worden seien und die Flugzeuge an die Leasinggeber zurückgegeben worden seien.

Er hat die ordnungsgemäße Anhörung der Personalvertretung nach § 74 TVPV gerügt. Das Anhörungsschreiben enthalte nicht die nötigen Informationen zu den Verträgen mit der Deutschen M. AG und f. jet. Auch fehle ein Hinweis auf seine tarifliche Unkündbarkeit. Zudem sei Frau O. nicht befugt gewesen, das Anhörungsverfahren einzuleiten, da sie nicht über Einzelprokura verfügt habe. Schließlich hat der Kläger mit Nichtwissen bestritten, dass die Liste mit den Sozialdaten dem Anhörungsschreiben beigefügt gewesen sei.

Auch hinsichtlich der Durchführung des Konsultationsverfahrens hat der Kläger gerügt, dass Frau O. nicht vertretungsberechtigt gewesen sei. Zudem sei die PV Cockpit für das Konsultationsverfahren nicht zuständig gewesen. Auch die ordnungsgemäße Durchführung der Massenentlassungsanzeige hat der Kläger bestritten.

Der Kläger hat erstinstanzlich zuletzt beantragt,

- 1. festzustellen, dass das zwischen ihm und dem Beklagten bestehende Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung der Schuldnerin vom 28.11.2017, zugegangen am 29.11.2017, nicht aufgelöst worden 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 Betriebsteile es nach Auffassung des Beklagten gab,**
 - welche Flugzeuge der Insolvenzsuldnerin von wem übernommen wurden,**

- **welche konkreten Slots die Deutschen M. AG bzw. zum Deutsche M. AG gehörenden 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 M. einbringen muss bzw. bereits eingebracht hat,**
- **ob bereits vor Insolvenzeröffnung am 1. November 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 Luftverkehrs-gesellschaften 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 Lufthansa AG bzw. den zum Deutschen M. AG gehörenden Konzernunternehmen war und**
- **was Inhalt der Verträge über für 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,

die Klage abzuweisen.

Er hat ausgeführt, die Kündigung sei wegen einer Betriebsstilllegung sozial gerechtfertigt. Es lägen weder ein Betriebsübergang noch einzelne Teilbetriebsübergänge vor. Der Kläger habe ausschließlich dem nicht in einzelne Betriebs- teile unterteilbaren Flugbetrieb angehört. Er könne sich daher nicht darauf berufen, einem abgrenzbaren Betriebsteil zugeordnet gewesen zu sein, der nicht stillgelegt, sondern im Wege des Betriebsübergangs auf einen Erwerber übergegangen sei.

Die Anhörung der Cockpit-Personalvertretung sei ordnungsgemäß erfolgt. Dem Anhörungsschreiben seien sämtliche genannte Anlagen beigelegt gewesen, auch die Liste mit den Sozialdaten. Der Beklagte nimmt Bezug auf einen Auszug der Personalliste mit Namen und Daten des Klägers (Anlage B 3).

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 21.03.2018 abgewiesen. Gegen das ihm am 04.05.2018 zugestellte Urteil hat der Kläger am 16.05.2018 Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 04.08.2018 – am 02.08.2018 begründet.

Der Kläger macht geltend, zumindest die personell stark ausgestatteten Flughäfen Düsseldorf und Berlin-Tegel seien als übergangsfähige wirtschaftliche Einheiten anzusehen. F. x. habe den Flugbetrieb der Schuldnerin am Flughafen Düsseldorf und die dortige Langstrecke übernommen. Die Strecken, die zuletzt für die Schuldnerin geflogen wurden, 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 Berlin-Tegel - 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 Kläger trägt vor, es habe sich bei der Station E. um eine abgrenzbare Einheit im Sinne eines Teilbetriebs gehandelt. Vorgesetzter in allen disziplinarischen und personellen Angelegenheiten der am Flughafen C. stationierten Piloten sei der Area Manager S. gewesen sei. Dies ergebe sich auch aus den Angaben in dem Betriebshandbuch (Operation-Manual), das dem Luftfahrtbundesamt zur Verfügung gestellt worden sei. Zu den Aufgaben des Area Managers hätten insbesondere Personalgespräche und die Personalführung gehört. Der Area Manager

habe tatsächlich Personalgespräche geführt. In einem Fall habe er einen Piloten aus einem vorgesehenen Flug zum Zwecke der Führung eines Personalgesprächs abgezogen, was zeige, dass er tatsächlich Weisungsrechte gehabt habe. Spiegelbildlich habe es dem Regionalmanager Kabine, Herrn O., für das in E. stationierte Kabinenpersonal gegeben. Dieser sei Vorgesetzter in allen disziplinarischen und personellen Angelegenheiten des Kabinenpersonals in E. gewesen. Zu seinen Aufgaben habe u.a. das Führen von Verhandlungen mit den Gewerkschaften und der Personalvertretung gehört; ebenso wie die Personalbeschaffung im Bereich Kabine. Diese Aufgaben habe der Regionalmanager auch tatsächlich wahrgenommen. So habe es in E. eine Verwaltungsstruktur gegeben. Dem Flughafen E. seien zehn Langstreckenflugzeuge und 15 Kurz- und Mittelstreckenflugzeuge zugeordnet gewesen. Zudem hätten die PV Cockpit und Kabine eigene Büroräumlichkeiten in E. gehabt. Herr T. sei für die Flugorganisation in E., d.h. die bodenseitige Abwicklung zuständig gewesen. Für das Bodenpersonal in E. habe es einen eigenen Betriebsrat gegeben.

Weiter trägt der Kläger vor, 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 M. fortgeführt. Die M. habe die wet-lease Verträge von F. x. übernommen. Da die M. 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 M. 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 Euro x. eingesetzt worden seien, habe man in die M. eingebracht. 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 Euro x. geflogenen 32 Flugzeuge nunmehr der M. zur Verfügung stünden, damit sie die Verpflichtungen gegenüber Euro x. erfüllen könne. Ferner sollte die M. 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 Euro x. oder in deren Auftrag von M. oder Euro x. Europe nach demselben Flugplan, überwiegend mit denselben Flugzeugen, demselben Cockpitpersonal und demselben Kundenstamm fortgesetzt. M. habe Stellen für das Cockpitpersonal auf den Flugzeugmustern der A 320 Familie an den Stationen Stuttgart und Berlin-Tegel ausgeschrieben. Sie habe von der Schuldnerin die Berechtigung zur Nutzung der Homepage erworben, um dort die notwendigen Stellenanzeigen zu platzieren. Für das Cockpitpersonal der Schuldnerin hätten M. und Euro x. ein verkürztes Auswahlverfahren durchgeführt. M. habe auch den bisherigen Flight-Safety- Trainer der Schuldnerin eingestellt sowie vier Trainer/Checker übernommen. Diese hätten alle nachkommenden Piloten der M. im OCC (Operator Conversion Course) auf ehemaliges Fluggerät des Musters A 320 geschult. Insgesamt seien ca. 233 Piloten für das wet-lease mit Euro x. geflogen. Es seien bereits ca. 200 Mitarbeiter des Cockpitpersonals der Schuldnerin bei der M. tätig. Die im wet-lease verwandten Flugzeuge und das dort eingesetzte Personal seien unter dem AOC der Euro x. in deren Streckennetz geflogen. Die Einsatzplanung sei durch Euro x. erfolgt.

Ferner hält der Kläger an seiner Auffassung fest, dass die Kündigung wegen seiner tariflichen Unkündbarkeit unwirksam sei. Auch sei die PV Cockpit nicht ordnungsgemäß vor Ausspruch der Kündigung angehört worden. Die Schuldnerin habe die Kündigungsgründe einseitig und verfälschend dargestellt. Auch sei die Kündigungsart in dem Anhörungsschreiben nicht benannt sowie seine tarifliche Unkündbarkeit und seine Wohnanschrift nicht mitgeteilt worden. Außerdem bestreite er die Beifügung der Anlage mit den Sozialdaten mit Nichtwissen. Dies sei entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts zulässig, da er diesbezüglich weder über eigene Kenntnisse verfüge noch sich diese auf einfachem Wege hätte beschaffen können.

Hinsichtlich des Konsultationsverfahrens werde mit Nichtwissen bestritten, dass die Anlage 1 dem Schreiben vom 12.10.2017 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 Deutsche M. AG, insbesondere über die Übertragung von Slots, habe nicht stattgefunden. Im Schreiben vom 12.10.2017 sei mitgeteilt worden, dass die Kündigungen im Oktober 2017 ausgesprochen werden sollten. Tatsächlich seien sie dann aber 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. Die Anzeige sei in unzulässiger Weise auf die Cockpitmitarbeiter beschränkt worden. Wie ein Vergleich von Zahlen aus August 2017 ergebe, sei sowohl die Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer als auch die Zahl der in der Regel beschäftigten Mitarbeiter falsch gewesen. Zudem sei die Mussangabe der betroffenen Berufsgruppen durch die Nennung von Schiffskapitänen falsch gewesen. Für die Massentlassungsanzeige seien zudem die Agenturen für Arbeit an den einzelnen Stationen zuständig. Die Massentlassungsanzeige 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.

Der Klägervertreter behauptet, er selbst sei zur Hälfte bis überwiegend im Langstreckenverkehr geflogen. Er sei mitunter auch im wet-lease geflogen. Der Einsatzort sei in der Regel E. gewesen, Abflüge von anderen Flughäfen (Proceeding) habe es zu 20 bis 25 Prozent gegeben. Der Kläger ist der Ansicht, die Sozialauswahl sei nicht nur auf die Station E. beschränkt. Eine arbeitsvertragliche Einschränkung des Direktionsrechts auf die Station E. sei nicht gegeben. Die Angabe des dienstlichen Einsatzortes im Arbeitsvertrag sei den Besonderheiten des Flugbetriebs geschuldet.

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 6859/17 – abzuändern und

- 1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung der Schuldnerin vom 28. November 2017, zugegangen am 29. November 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 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 M. 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 das angefochtene Urteil unter Vertiefung seines erstinstanzlichen Sach- und Rechtsvorbringens. Die Stationen stellten sich nur als Start- und Endpunkt des Einsatzes der Piloten dar. Dezentral hätten lediglich die Area Manager agiert, die vor allem die Aufgabe gehabt hätten, Bindeglied zwischen dem Führungspersonal in C. und dem Cockpitpersonal vor Ort zu sein. Die Area Manager hätten keine eigenständige Personalführungsbefugnis 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 einheitlichen Flugbetriebes gewesen. Eine eigenständige Organisation habe es hierfür nicht gegeben. Der einzige Unterschied habe in der Abrechnung gelegen. Die Flugtätigkeit im wet-lease sei von dem Auftraggeber Euro x. bezahlt worden, der eigenwirtschaftliche Flug von dem jeweiligen Passagier. Zwar sei es an den ausschließlich im wet-lease operierenden Stationen zu einer Konzentration der dort stationierten Piloten gekommen.

Doch sei dies nur ein geringer Teil des ACMIO-Geschäftes gewesen. Das wet-lease sei – unstreitig - insbesondere von den Stationen Düsseldorf und München aus weiterhin von solchen Piloten geflogen worden, die sowohl im wet-lease als auch im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb eingesetzt gewesen seien. Es habe – ebenfalls unstreitig – mit Ausnahme einiger weniger Piloten keine feste Zuordnung gegeben.

Der Beklagte behauptet, es sei unzutreffend, dass der Area Manager in E. Vorgesetzter in allen disziplinarischen und personellen Angelegenheiten der Piloten gewesen sei. Dies ergebe sich schon aus den von dem Kläger selbst zur Akte gereichten Unterlagen, wonach u.a. Personalgespräche und Abmahnungen auf Weisung des Flottenmanagements erfolgten. Der Area Manager habe keine Personalgespräche mit disziplinarischen Inhalten geführt. Der Area Manager sei auch nicht der Nachfolger der bereits seit 2013 nicht mehr vorhandenen Stationskapitäne. Der Regionalmanager Kabine sei für E. und L. zuständig gewesen. Die PV Cockpit habe ihren Sitz und ihre Sitzungs- und Büroräume in C. gehabt. Im Übrigen würde es zu mehreren sich überlappenden Betriebsteilen führen, wenn man – wie der Kläger – sowohl die Stationen als auch das wet-lease als Betriebsteil ansehe.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den Tatbestand des Urteils des Arbeitsgerichts, die Sitzungsniederschriften erster und zweiter Instanz sowie ergänzend auf sämtliche zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Die zulässige Berufung des Klägers ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die Kündigung vom 28.11.2017 das Arbeitsverhältnis des Klägers zu der Schuldnerin zum 28.02.2018 beendet hat. Der auf Auskunft gerichtete Antrag zu 2. ist zulässig, aber unbegründet.

I. Die Kündigung ist weder gemäß § 1 Abs. 1 KSchG noch aus anderen Gründen unwirksam. Die erkennende Kammer folgt insoweit im Wesentlichen den Erwägungen der 1., 8., 12., und 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf in den Urteilen vom 17.10.2018 (1 Sa 337/18), 04.12.2018 (8 Sa 381/18), 05.12.2018 (12 Sa 401/18) und 18.01.2019 (6 Sa 363/18).

1. Die Kündigung ist nicht bereits gemäß §§ 4, 7 KSchG wirksam, da die Klage fristgerecht gegen den richtigen Beklagten, nämlich den in Eigenverwaltung befindlichen Schuldner, erhoben wurde (BGH 07.12.2006 – VZB 93/06, juris Rn. 5). Die Kündigung ist aber gemäß § 1 Abs. 2 KSchG aus dringenden betrieblichen Gründen sozial gerechtfertigt. Zum Zeitpunkt des Zugangs der streitgegenständlichen Kündigung am 29.11.2017 bestand die ernsthafte und endgültige Absicht der Schuldnerin, ihren Betrieb stillzulegen. Weder ein Betrieb- noch ein Betriebsteilübergang standen dem entgegen.

a) 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).

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).

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).

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

aa) 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 Euro x. im Rahmen des sog. wet-lease spätestens zum 31.01.2018 einzustellen. Die Erklärung wurde öffentlich gemacht und sah weiter vor, die geleasten 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 verwerten 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 Massenentlassungsanzeige (vgl. BAG 16.02.2012 – 8 AZR 693/10 – Rn. 44).

bb) 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 und 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 wurden zum Großteil zeitgleich ausgesprochen. Die Kündigung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde seitens der Schuldnerin betrieben.

cc) 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 Zeit-

punkt - 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.

(1) 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).

(2) Ein Betriebsübergang iSv. § 613a Abs. 1 BGB – wie auch i.S.d. Richtlinie 2001/23/EG vom 12. März 2001 (ABl. EG L 82 vom 22. März 2001 S. 16) – liegt vor, wenn ein neuer Rechtsträger eine bestehende wirtschaftliche Einheit unter Wahrung ihrer Identität fortführt. Dabei muss es um eine auf Dauer angelegte Einheit gehen, deren Tätigkeit nicht auf die Ausführung eines bestimmten Vorhabens beschränkt ist. 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. Den für das Vorliegen eines Übergangs maßgebenden Kriterien kommt je nach der ausgeübten Tätigkeit und je nach den Produktions- oder Betriebsmethoden unterschiedliches Gewicht zu. Bei der Prüfung, ob eine solche Einheit ihre Identität bewahrt, müssen sämtliche den betreffenden Vorgang kennzeichnenden Tatsachen berücksichtigt werden. Dazu gehören namentlich die Art des Unternehmens oder Betriebs, der etwaige Übergang der materiellen Betriebsmittel wie Gebäude und bewegliche

Güter, der Wert der immateriellen Aktiva im Zeitpunkt des Übergangs, die etwaige Übernahme der Hauptbelegschaft durch den neuen Inhaber, der etwaige Übergang der Kundschaft sowie der Grad der Ähnlichkeit zwischen den vor und nach dem Übergang verrichteten Tätigkeiten und die Dauer einer eventuellen Unterbrechung dieser Tätigkeiten. Diese Umstände sind jedoch nur Teilaspekte der vorzunehmenden Gesamtbewertung und dürfen deshalb nicht isoliert betrachtet werden (BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 35-37; BAG 23.05.2013 – 8 AZR 207/12 – Rn. 22; vgl. auch EuGH 20.01.2011 – C. 463/09 - [CLECE] Rn. 34, juris).

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).

Dem Übergang eines gesamten Betriebs steht, soweit die Voraussetzungen des § 613a BGB erfüllt sind, der Übergang eines Betriebsteils gleich (BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 46). Der Übergang eines Betriebsteils auf einen Erwerber iSd. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB liegt nur vor, wenn die übernommenen Betriebsmittel und/oder Beschäftigten bereits beim Veräußerer eine abgrenzbare organisatorische wirtschaftliche Einheit, d.h. einen Betriebsteil, dargestellt haben (BAG 27.09.2012 – 8 AZR 826/11 – Rn. 32; BAG 10.11.2011 – 8 AZR 546/10 – Rn. 20). Erforderlich ist demnach, dass schon beim bisherigen Betriebsinhaber eine selbständig abgrenzbare wirtschaftliche Einheit vorhanden gewesen ist. Der Begriff der wirtschaftlichen Einheit bezieht sich dabei auf eine organisierte Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigenem Zweck, die hinreichend strukturiert und selbständig ist (BAG 13.10.2011 - 8 AZR 455/10 - Rn. 34 m.w.N.). Hierbei darf die im Betriebsteil liegende Einheit nicht als bloße Tätigkeit verstanden werden (BAG 10.11.2011 – 8 AZR 546/10 – Rn. 21). Die Identität der Einheit ergibt sich auch aus anderen Merkmalen, wie ihrem Personal, ihren Führungskräften, ihrer Arbeitsorganisation, ihren Betriebsmethoden und ggf. den ihr zur Verfügung stehenden Betriebsmitteln (BAG 10.11.2011 – 8 AZR 546/10 – Rn. 21). Werden Betriebsmittel nicht ausschließlich in einem Teilbereich, sondern in allen Tätigkeitsfeldern eines Betriebes eingesetzt, so spricht dies gegen die Annahme einer abgrenzbaren Einheit und damit eines Teilbetriebs (vgl. BAG 10.11.2011 – 8 AZR 546/10 – Rn. 24). In dem Betriebsteil muss innerhalb des betrieblichen Gesamtzwecks ein Teilzweck verfolgt worden sein, der sich nicht notwendig von dem im übrigen Betrieb verfolgten Zweck unterscheiden muss (BAG 27.09.2012 – 8 AZR 826/11 – Rn. 32; BAG 17.12.2009 – 8 AZR 1019/08 – Rn. 17; BAG 30.10.2008 – 8 AZR 855/07 – Rn. 41). Schon beim bisherigen Betriebsinhaber muss also – in Anlehnung

an § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG – eine selbständig abtrennbare organisatorische Einheit gegeben sein, mit der innerhalb des betrieblichen Gesamtzwecks ein Teilzweck verfolgt wurde (BAG 07.04.2011 – 8 AZR 730/09 – Rn. 16; BAG 26.08.1999 – 8 AZR 718/98 –). Das Merkmal des Teilzwecks dient zur Abgrenzung der organisatorischen Einheit; im Teilbetrieb müssen aber nicht andersartige Zwecke als im übrigen Betrieb verfolgt werden. Die erforderliche Gesamtbetrachtung muss eine identifizierbare wirtschaftliche und organisatorische Teileinheit ergeben.

Im Rahmen dieser Gesamtbetrachtung können wesentliche Änderungen in der Organisation, der Struktur und im Konzept einer Identitätswahrung entgegenstehen (BAG 07.04.2011 – 8 AZR 730/09 –). Dabei ist nicht erforderlich, dass die übergegangene wirtschaftliche Einheit ihre Selbständigkeit innerhalb der Struktur des Erwerbers bewahrt (EuGH 06.03.2014 - C-458/12 - [Amatori u.a.] Rn. 31 ff.; EuGH 12.02.2009 - C-466/07 - [Klarenberg] Rn. 50). Es genügt, wenn die funktionelle Verknüpfung zwischen den übertragenen Produktionsfaktoren beibehalten und es dem Erwerber derart ermöglicht wird, diese Faktoren zu nutzen, um derselben oder einer gleichartigen wirtschaftlichen Tätigkeit nachzugehen (BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 46; BAG 07.04.2011 – 8 AZR 730/09 – Rn. 16; EuGH 12.02.2009 - C-466/07 - [Klarenberg], Rn. 50).

(3) Danach steht hier der Betriebsstilllegung weder ein Betriebsübergang noch ein Betriebsteilübergang entgegen.

(a) Es stand bei Ausspruch der Kündigung fest, dass der Betrieb der Schuldnerin nicht in Gänze auf einen Erwerber übergehen würde.

(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 Luftfahrtun-

ternehmen 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) Am 12.10.2017 – dem Datum des Stilllegungsbeschlusses – verfügte die Schuldnerin inklusive der an die M. überlassenen Dash Bombardier Q 400 über 132 Flugzeuge. Das Insolvenzgutachten vom 27.10.2017 gibt eine Übersicht über die geplante Übernahme von Leasing-Flugzeugen der Schuldnerin und der Air C. Q.. Danach verfügte die Schuldnerin zu diesem Zeitpunkt noch über 93 Flugzeuge zuzüglich der 20 Maschinen der M.. 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. Die 20 Dash Bombardier Q 400 werden wiederum von der M. genutzt. 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 Euro x. 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 Landrechte mit Bezug auf den Flughafen C.-U. auf f. Jet übergegangen.

(cc) Damit hat kein Unternehmen den Flugbetrieb der Schuldnerin insgesamt übernommen.

(aaa) Ein Betriebsübergang auf ein M.-Unternehmen scheidet aus.

Zunächst einmal kann ein Betriebsübergang ohnehin nicht auf einen Konzern, sondern nur auf ein Unternehmen erfolgen. Damit scheidet ein Betriebsübergang auf die M.- Gruppe aus.

Zudem hat der Umstand, dass die M. Group Anteile an der O. und an der M. 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. Bei der O. und der M. 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 nicht zu einer Übernahme dieser beiden Betriebe i.S.d. § 613 a Abs. 1 BGB. Es handelt sich nicht um einen - 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 eingeht; es fehlt an einer Übernahme durch einen „neuen“ Arbeitgeber. Nach wie vor ist die O. bzw. die M. Arbeitgeberin.

Entscheidend für die Frage eines Betriebsübergangs auf „M.“ – welchem konzernzugehörigen Unternehmen mag an dieser Stelle dahingestellt bleiben – wäre danach der Abgleich zwischen den bei der Schuldnerin vorhandenen und den von der M. Group übernommenen Betriebsmitteln. Jedenfalls ist nicht die Mehrheit der von der Schuldnerin genutzten Flugzeuge in den Besitz eines einzelnen Unternehmens der M. – Gruppe übergegangen. Von über 6100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Schuldnerin sollten mindestens 1300 Mitarbeiter eine Neuanstellung erhalten, das sind 21%. Ob sich unter diesen Mitarbeitern solche mit besonderer Sachkunde 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 sollten 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 Euro x. – 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. –Gruppe erfolgt. Die Schuldnerin war aber bundesweit tätig und zwar insbesondere auch in Berlin, München, Stuttgart, Frankfurt, Köln, Paderborn, Nürnberg und Leipzig. Vor diesem Hintergrund zeichnet sich insgesamt ein Schwerpunkt der Übernahmen durch die M.- Gruppe mit Bezug auf den Flughafen Düsseldorf ab. Damit würden die übernommenen Betriebsmittel in der Gesamtschau allenfalls ein deutlich eingeschränktes Tätigkeitsfeld ermöglichen. Die Übernahme weit weniger als der Hälfte der identitätsstiftenden Betriebsmittel spricht klar gegen eine Übernahme des gesamten Betriebs der Schuldnerin.

(bbb) Ein Betriebsübergang im Ganzen hat 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 Tätigkeitsfeld ermöglichen, kommt ein vollständiger Übergang des Betriebes der bundesweit agierenden und stationierten Schuldnerin auf f. Jet von vornherein nicht in Betracht.

(b) Auch ein beabsichtigter Betriebs*teil*übergang scheidet aus.

(aa) Die einzelnen Flugzeuge bildeten keine Betriebsteile.

Jedes Flugzeug war – wie bei nahezu allen Luftverkehrsunternehmen üblich (vgl. dazu z.B. *Ludwig*, BB 2019, 180, 181) – aufgrund der 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 aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 02.03.2006 – 8 AZR 147/05 -, in der das Bundesarbeitsgericht ein Forschungsschiff als einen teilbetrieblich organisierten Betriebsteil angesehen hat. Diese Sachlage ist mit den gänzlich anderen Bedingungen eines Verkehrsflugzeuges nicht vergleichbar. Dem Forschungsschiff war – jedenfalls für einen Zeitraum von mehreren Monaten – eine feste Mannschaft mit einem konkreten Forschungsauftrag zugeordnet. Eine solche Zuordnung hat bei keinem Flugzeug stattgefunden.

(bb) Auch die „Langstrecke“ war kein Betriebsteil im dargelegten Sinne.

Es fehlte an einer organisierten Gesamtheit an Personen und Sachen zur Annahme eines eigenständigen Betriebsteils. Zwar wurden die Langstrecken mit den insoweit zugewiesenen Flugzeugen des Typs A-330 bedient, die Flugzeuge wurden jedoch bei Bedarf auch auf der Mittelstrecke eingesetzt. Es gab keine ausschließlich der Langstrecke zugeordnete feste Belegschaft. Die Zuordnung eines bestimmten Kundenstamms zur Langstrecke war ohnehin nicht möglich. Insgesamt fehlt damit eine abgrenzbare organisatorische Einheit. Ebenso wie die Mittel- und Kurzstrecken, für die prinzipiell das Gleiche gilt, war die Langstrecke nur ein Bestandteil in dem Gesamtgefüge zur Erreichung des einheitlichen Zwecks, nämlich der Beförderung von Passagieren.

(cc) Bei den Abflugstationen der Schuldnerin, insbesondere an den Drehkreuzen in E. und C.-U., handelte es sich nicht um selbstständige Betriebsteile im Sinne des § 613a Abs. 1 BGB.

Die Stationen bildeten keine übergangsfähigen Einheiten. Schon die Flugzeuge können entgegen der Ansicht des Klägers nicht den einzelnen Flughäfen zugeordnet werden. Zwar gab es dort Nachtabstellplätze für bestimmte Flugzeuge. Diese Flugzeuge wurden aber nicht nur für Starts und Landungen an den zugehörigen Flughäfen, sondern gemäß dem bei Luftverkehrsunternehmen üblichen Umlaufverfahren (vgl. wiederum *Ludwig* BB 2019, 180, 181) im gesamten Flugbetrieb der Schuldnerin eingesetzt. Dementsprechend erfolgte auch der Einsatz der Piloten – jedenfalls im Regelfall – nicht auf bestimmte Stationen beschränkt. Die als Dienstorte vereinbarten Stationen waren insoweit nur diejenigen Orte, an denen der Dienst angetreten wurde, nicht aber zwingend diejenigen, von denen Flüge gestartet bzw. gelandet wurden. So war in Form des sog. Proceeding der Einsatz der Piloten im Bereich der gesamten Flotte der Schuldnerin möglich. Selbst wenn aber Piloten zunächst mit einem Flug von ihrer Heimatstation aus betraut wurden, so konnten Weiterflüge dann von anderen Stationen aus erfolgen, ohne dass noch eine Zuordnung zur Ausgangsstation erfolgt wäre.

Auch in organisatorischer Hinsicht fehlte es an einer hinreichenden Selbständigkeit. In wesentlichen personellen und sozialen Angelegenheiten erfolgte die Leitung zentral. So musste die Flugplanung zwingend zentral erfolgen, da Flugzeuge und Besatzung in den einheitlichen Gesamt-Flugbetrieb der Schuldnerin integriert waren. Soweit historisch bedingt infolge der Übernahme von M. Planungen von Düsseldorf aus erfolgt sein sollten, ändert dies nichts, da auch diese Planung zentral für den Gesamtbetrieb vorgenommen wurde.

Eine gewisse organisatorische Selbständigkeit im Sinne einer Teileinheit lässt sich nicht aus der Funktion der sog. Area – Manager ableiten. Dem steht schon entgegen, dass diese nicht nur für einen Flughafen, sondern immer für mindestens zwei Standorte zuständig waren. So bezog sich die Zuständigkeit des für E. zuständigen Area Managers auch auf Q., diejenige des für C. zuständigen Area Managers zugleich auf O.. Auch die für das Kabinenpersonal zuständigen Regionalmanager hatten überörtliche Zuständigkeiten, die zudem nicht mit den Aufteilungen der Area Manager übereinstimmten. Auch wenn man zugunsten des Klägers gewisse disziplinarische und personelle Zuständigkeiten unterstellt, so waren diese doch so stark eingeschränkt, dass hieraus keine ausreichende organisatorische Selbständigkeit folgen kann. So waren laut Ziffer 1.3.2.2.1 des Operation Manual Interviews – gemeint sind wohl Personalgespräche -, Aufsicht und Verwarnungen „wie vom Flottenmanagement angewiesen“ zu führen. Zwar war er befugt, notwendige Anweisungen zu erteilen, hier kann aber in der Praxis kein großer Anwendungsbereich vorgelegen haben, da die Einteilung der Piloten zentral erfolgte und diese im Übrigen – mit Ausnahme von Arbeitsantritt und Dienstende – nicht vor Ort waren. Auch der Area Manager selbst war zeitlich überwiegend als Pilot tätig und damit nicht vor Ort. Dementsprechend kann der Funktion einer Leitung des Flugpersonals an der Station keine nennenswerte Relevanz zugekommen sein. Der Großteil der im OM-A genannten Aufgaben betrifft vielmehr Mittlerdienste zwischen Flugpersonal und Zentrale.

Schließlich führt die Zuordnung sog. Slots nicht zu einer anderen Einschätzung. Zwar sind die Start- und Landerechte per definitionem an bestimmte Flughäfen gebunden. Angesichts der sonstigen Umstände, so der fehlenden Bindung von Flugzeugen und Cockpitpersonal an diese Slots, führt dies nicht zu einer Einordnung der Stationen als übergangsfähige Teilbetriebe.

Zusammengefasst lässt sich festhalten: Einen abgrenzbaren E.er oder C.er Flugbetrieb gab es nicht.

(dd) Hinsichtlich des sog. wet-lease liegt kein Teilbetriebsübergang auf die M. vor (offen gelassen in LAG Düsseldorf 17.10.2018 - 1 Sa 337/18 -).

(aaa) Das wet-lease-Geschäft stellte im laufenden Fluggeschäft der Schuldnerin keinen übergangsfähigen Teilbetrieb dar.

Es beinhaltete lediglich die Wahrnehmung eines Teilzwecks im Rahmen des Gesamtzwecks des Flugbetriebes, der sich vom „normalen“ Geschäft dadurch unterschied, dass die Flüge nicht auf eigene, sondern auf fremde Rechnung durchgeführt wurden. Die Wahrnehmung eines dauerhaften Teilzwecks führt aber nur dann zu einer selbständig übergangsfähigen Einheit, wenn eine organisierte Gesamtheit von Personen und Sachen vorliegt (vgl. BAG 26.08.1999 – 8 AZR 718/98 – zu II.2. der Gründe). Es reicht nicht aus, dass ein oder mehrere Betriebsmittel ständig dem betreffenden Teilzweck zugeordnet sind. Es genügt auch nicht, dass ein oder mehrere Arbeitnehmer ständig bestimmte Aufgaben mit bestimmten Betriebsmitteln erfüllen (BAG 26.08.1999 aaO). Dementsprechend führt gemäß der vorgenannten BAG-Entscheidung im Rahmen einer Spedition die Zuordnung bestimmter Lkw zu einem bestimmten Auftrag selbst dann nicht zur Annahme eines Teilbetriebsüberganges, wenn zugleich immer derselbe Arbeitnehmer eingesetzt worden ist (BAG 26.08.1999 aaO, zu II.2. der Gründe). Dies ist erst dann anders, wenn über die genannten Strukturen hinaus eine eigene Arbeitsorganisation besteht. Für eine selbständige Teileinheit kann es sprechen, wenn Aufträge fest an bestimmte Betriebsmittel gebunden sind und die Arbeitnehmer bestimmte Arbeiten als Spezialisten ausführen (BAG 26.08.1999 aaO, zu II.2. der Gründe).

Danach fehlte es hier an einer identifizierbaren organisatorischen Teileinheit. Allerdings waren dem wet-lease feste Slots zugeordnet, über die allerdings nicht die Schuldnerin als Leasinggeber, sondern die Euro x. als Leasingnehmer verfügte. Die Flugzeuge waren – da mit dem Logo und den Farben der Euro x. versehen – fest zugeordnet. Es kann zudem als wahr unterstellt werden, dass jedenfalls die Flugbegleiter Uniformen von Euro x. trugen. Jedenfalls war nur ein Teil des fliegenden Personals fest im wet-lease eingesetzt. Die überwiegende Zahl der Piloten verblieb im sog. „Mixed Fleet Flying“, d.h. wurde im wet-lease und auch im eigenwirtschaftlichen Flugverkehr tätig. Zudem handelte es sich – abgesehen davon, dass wie immer eine Berechtigung für den jeweiligen Flugzeugtyp vorliegen musste – nicht um Spezialisten. Es gab auch keine eigene wet-lease-Umlaufplanung. Die Flüge des wet-lease erfolgten innerhalb des von der Unternehmenszentrale in C. aufgestellten Flugplans. Auch ansonsten gab es keine funktionelle Autonomie des Wet-lease. Zwar gab es einen Area-Manager für die wet-lease-Stationen I., T. und L.. Allerdings war er zudem auch für G.

zuständig. Außerdem umfasste seine Zuständigkeit bei Weitem nicht alle im wet-lease eingesetzten Piloten, etwa derjenigen mit dem Dienstort E..

(bbb) Daran hat sich nichts dadurch geändert, dass zum Schluss im Rahmen der Abwicklung für einen kurzen Zeitraum in geringerem Umfang nur noch im wet-lease geflogen wurde.

Dies begründet unter Würdigung der Umstände dieses Falles keine eigenständige Arbeitsorganisation im oben genannten Sinne mit der Folge der Annahme einer übergangsfähigen Teilbetriebseinheit. Vielmehr lag eine sukzessive Betriebseinschränkung vor, bei der zum Schluss – in geringem Umfang – noch im wet-lease geflogen wurde. Es handelte sich dabei um einen nach Einstellung des eigenwirtschaftlichen Flugbetriebs noch für einen geringfügigen Zeitraum abzuwickelnden Auftrag. Dies hatte nicht die Qualität einer neuen und nunmehr eigenständigen, auf Dauer angelegten übergangsfähigen Teileinheit, auch wenn zum Schluss für einen kurzen Zeitraum nur noch dieses Geschäft betrieben wurde. Die in den Gesamtflugplan der Schuldnerin eingebundene Organisation des wet-lease hat sich in der Abwicklung nicht verändert und eine eigenständige Struktur entwickelt. Vielmehr bezog sich die bisherige Organisation eben nur noch auf den zuletzt abgewickelten Teil.

(ccc) Selbst wenn aber hinsichtlich des ab dem 28.10.2017 verbliebenen Restbetriebs ein Teil-Betriebsübergang auf die M. stattgefunden hätte, würde dies am Ausgang des Rechtsstreits nichts ändern. In diesem Fall läge eine Betriebseinschränkung vor, die zum Wegfall des Arbeitsplatzes des Klägers geführt hätte. Von einem etwaigen (Teil-) Betriebsübergang des ab dem 28.10.2017 betriebenen Restbetriebes wären nur Piloten der verbliebenen Stationen L., T. und I. betroffen. Hierzu gehörte der Kläger unstreitig nicht.

Eine soziale Auswahl mit Piloten der vorgenannten Stationen wäre mangels Vergleichbarkeit weder erforderlich noch zulässig gewesen, da Dienstort des Klägers E. war. 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 vom 21.05.2008.

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 v. 10.12.2008 - 10 AZR 1/08 - Rn. 14).

Bei der Auslegung der vertraglichen Regelungen 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 v. 19.01.2011 - 10 AZR 738/09 - Rn. 15; BAG v. 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.

Im Arbeitsvertrag wird als Einsatzort der Flughafen E./M. genannt. 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 aber 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 m.w.N.). 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 (sog. *Proceeding*) gilt als Arbeitszeit. Eine Veränderung des Einsatzorts hat deshalb wesentliche Auswirkungen.

§ 4 des Arbeitsvertrages legt E. als dienstlichen Einsatzort fest, ohne dass eine Versetzungsklausel aufgenommen worden ist (anders in dem Sachverhalt, welcher der Entscheidung des BAG vom 26.09.2012 – 10 AZR 311/11 – zugrunde lag). Es handelt sich auch nicht lediglich um die Erfüllung der sich aus § 20 ArbZG i.Vm. § 5 Abs. 1 der Zweiten Durchführungsverordnung zur Betriebsordnung für

Luftfahrtgerät (2. DV LuftBO) bzw. nach Art. 1 iVm. Ziff. 3.1 des Anhangs III Abschn. Q OPS 1.1090 der Verordnung (EG) Nr. 859/2008 vom 20. August 2008 (ABl. EU L 254 vom 20. September 2008 S. 1, 223) ergebenden Verpflichtung, für jedes Besatzungsmitglied eine Heimatbasis anzugeben. Die arbeitsvertragliche Regelung geht über diese Verpflichtung hinaus, da die Schuldnerin bzw. ihre Rechtsvorgängerin an den Einsatzort die weitergehende Pflicht des Arbeitnehmers geknüpft hat, seinen Wohnsitz so zu wählen, dass er bei normaler Verkehrslage innerhalb von 60 Minuten nach Abruf den Dienst an dem Einsatzort antreten kann. Da damit die persönliche Lebensführung des Arbeitnehmers deutlich eingeschränkt wird, ist zugleich davon auszugehen, dass die Einigung auch den Einsatzort selbst betrifft, der Arbeitgeber also nicht berechtigt ist, diesen einschließlich der damit verbundenen Folgen für den Wohnort einseitig zu ändern. Da keine Zweifel an diesem Auslegungsergebnis bestehen, bleibt für die Anwendung der Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB kein Raum.

c) Die streitgegenständliche Kündigung verstößt nicht gegen die Grundsätze der sozialen Auswahl gemäß § 1 Abs. 3 KSchG, weil der Betrieb der Schuldnerin insgesamt stillgelegt worden ist. Eine Sozialauswahl war entbehrlich, weil die Arbeitsverhältnisse aller Piloten gekündigt worden sind (vgl. BAG 22.09.2016 – 2 AZR 276/16 – Rn. 64).

2. Der Sonderkündigungsschutz des Klägers aus § 50 Abs. 3 MTV Nr. 4 M. steht der ordentlichen Kündigung des Klägers mit der Frist des § 113 InsO in der Insolvenz nicht entgegen. Entgegen der Ansicht des Klägers findet § 113 InsO auch auf die Kündigung durch den Schuldner nach Insolvenzeröffnung und angeordneter Eigenverwaltung Anwendung (BAG 19.11.2015 – 6 AZR 558/14 – Rn. 16).

3. Die Kündigung ist nicht gemäß § 74 TVPV Cockpit unwirksam.

a) Nach § 74 Abs. 1 TVPV Cockpit ist die Personalvertretung Cockpit 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 entspricht insoweit der Norm des § 102 BetrVG. Es sind deshalb die zu § 102 BetrVG entwickelten Grundsätze anzuwenden.

Der notwendige Inhalt der Unterrichtung richtet sich nach Sinn und Zweck der Anhörung. Dieser besteht darin, die Personalvertretung in die Lage zu versetzen, sachgerecht, d.h. gegebenenfalls zugunsten des Arbeitnehmers auf den Arbeitgeber einzuwirken. Die Personalvertretung soll die Stichhaltigkeit und Gewichtigkeit der Kündigungsgründe überprüfen und sich über sie eine eigene Meinung

bilden können (vgl. für die Betriebsratsanhörung: BAG 16.07.2015 – 2 AZR 15/15 – Rn. 14; BAG 23.10.2014 – 2 AZR 736/13 – Rn. 15). Die Anhörung soll der Personalvertretung nicht die selbständige objektive Überprüfung der rechtlichen Wirksamkeit der beabsichtigten Kündigung, sondern gegebenenfalls eine Einflussnahme auf die Willensbildung des Arbeitgebers ermöglichen (für die BR-Anhörung: BAG 06.10.2005 – 2 AZR 280/04 – und BAG 31.01.1996 – 2 AZR 181/95).

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 der Personalvertretung die Umstände mitteilen, die seinen Kündigungsentschluss tatsächlich bestimmt haben (zu § 102 BetrVG: BAG 23.10.2014 – 2 AZR 736/13 - und BAG 21.11.2013 – 2 AZR 797/11 –). Dem kommt der Arbeitgeber dann nicht nach, wenn er der Personalvertretung einen schon aus seiner eigenen Sicht unrichtigen oder unvollständigen Sachverhalt unterbreitet (vgl. zu § 102 BetrVG: BAG 23.10.2014 – 2 AZR 736/13 – Rn. 14; BAG 21.11.2013 – 2 AZR 797/11 – Rn. 24). Schildert er der Personalvertretung bewusst einen unrichtigen oder unvollständigen – und damit irreführenden – Kündigungssachverhalt, der sich bei der Würdigung durch diese zum Nachteil des Arbeitnehmers auswirken kann, ist die Anhörung unzureichend und die Kündigung unwirksam (zur BR-Anhörung: BAG 31.07.2014 – 2 AZR 407/13 – Rn. 46; BAG 10.04.2014 – 2 AZR 684/13 – Rn. 22).

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

aa) Die Anhörung ist auch bezogen auf den Kläger erfolgt, dessen Namen und Sozialdaten in der dem Anhörungsschreiben beigefügten Anlage 2 aufgeführt waren. Soweit der Kläger mit Nichtwissen bestreitet, dass die Arbeitnehmerliste dem Anhörungsschreiben vom 20.11.2017 beigefügt gewesen sei, hat es keiner Sachaufklärung bedurft.

Die Kammer ist im Rahmen der ihr obliegenden freien Beweiswürdigung gemäß § 286 Abs. 1 ZPO der Überzeugung, dass diese Anlage der PV Cockpit zugegangen ist. Diese ist den Interessen des Cockpitpersonals verpflichtet und hat mit Schreiben vom 27.11.2017 zu den beabsichtigten Kündigungen Stellung genommen und dabei im Eingangssatz den Empfang der Anhörung vom 20.11.2017 nebst Anlagen – im Plural (!) – ausdrücklich bestätigt. Bei der Anlage handelt es sich um eine wesentliche und unverzichtbare Information für die Stellungnahme des Betriebsrats. Ohne sie hätte er nicht sinnvoll zur Anhörung Stellung nehmen können. Ihr Fehlen hätte er demgemäß unverzüglich beanstandet.

Hier hat er die Beifügung der Anlagen sogar ausdrücklich bestätigt. Der Kläger hat keinerlei Anhaltspunkte dafür vorgetragen, dass gleichwohl die Beifügung der Anlage 2 unterblieben sei. Auch hat er den – zulässigen – Gegenbeweis nicht angetreten. Unter diesen Umständen besteht zur Überzeugung der Kammer eine Gewissheit über den Zugang der Anlage an den Betriebsrat, die Zweifeln Schweigen gebietet.

Darüber hinaus war ein Bestreiten mit Nichtwissen gemäß § 138 Abs. 4 ZPO unzulässig. Ein solches Bestreiten setzt voraus, dass eine Partei weder Kenntnisse von den entscheidungserheblichen Tatsachen hat noch sich diese unter zumutbaren Voraussetzungen durch Erkundigungen beschaffen kann (vgl. BAG 13.11.2007 – 3 AZN 449/07 – Rn. 19). Einem Arbeitnehmer ist – jedenfalls wenn eine Betriebsratsanhörung vom Arbeitgeber substantiiert dargelegt wurde – zuzumuten, beim Betriebsrat nachzufragen (vgl. BAG 12.02.1997 – 7 AZR 317/96 – zu 4. der Entscheidungsgründe; LAG Köln 07.08.1998 – 11 Sa 218/98 –). Erst wenn eine solche Nachfrage die Darstellung des Arbeitgebers nicht bestätigt oder die Auskunft des Betriebsrats lückenhaft oder aus anderen Gründen unbrauchbar ist, kann sich der Arbeitnehmer auf ein bloßes Bestreiten mit Nichtwissen zurückziehen.

Danach traf den Kläger hier eine Erkundungspflicht. Der Beklagte hat qualifiziert dazu vorgetragen, dass die streitige Arbeitnehmerliste dem Anhörungsschreiben beigefügt gewesen ist. Dies erscheint darüber hinaus überaus naheliegend, da im Schreiben selbst nicht die Namen der zu kündigenden Mitarbeiter genannt wurden, es aber auszuschließen ist, dass sich eine Mitarbeitervertretung auf eine Anhörung zu Kündigungen einlässt, ohne zu wissen, auf wen sich die Anhörung bezieht. Die PV Cockpit hat zudem im Schreiben vom 27.11.2017 auf die Anhörung zu den beabsichtigten Kündigungen Stellung genommen und dabei im Eingangssatz den Empfang der Anhörung vom 20.11.2017 nebst *Anlagen* – im Plural (!) - bestätigt. Jedenfalls in einer solchen Konstellation muss ein Arbeitnehmer konkret vortragen, was an dem durch die Stellungnahme der Cockpitvertretung bestätigten Vortrag des Arbeitgebers unzutreffend sein soll. Will er trotz dieser klaren, für die Richtigkeit des Arbeitgebervorbringens sprechenden Anhaltspunkte einen Zugang der Anlagen bestreiten, so hat er sich zumindest bei der PV Cockpit zu erkundigen.

Eine solche Nachfrage wäre dem Kläger ohne weiteres möglich gewesen. Bis zum 28.02.2018 war der Vorsitzende der PV Cockpit über die Schuldnerin erreichbar. Es ist zwar zutreffend, dass dieser Kommunikationsweg danach nicht mehr bestand. Allerdings hatte der Beklagte bereits in der Klageerwiderung die aktuelle Privatanschrift des Vorsitzenden der PV Cockpit mitgeteilt, so dass eine

schriftliche Anfrage möglich gewesen wäre. Zudem hat der Prozessbevollmächtigte des Klägers im Rahmen eines der zahlreichen Verfahren gegen den Beklagten von dessen Prozessbevollmächtigtem die Mobilnummer des Vorsitzenden der PV Cockpit erhalten. Den schlichten Anruf mit der Frage, ob die PV Cockpit die Anlage 2 – Arbeitnehmerliste – erhalten hat, hat der Kläger dennoch nicht getätigt. Dem Kläger war zudem spätestens aufgrund des erstinstanzlichen Urteils bekannt, dass eine Erkundigungsobliegenheit besteht. Angesichts dieser Konstellation durfte er nicht einfach (weiterhin) mit Nichtwissen bestreiten.

bb) Entgegen der Darstellung des Klägers ist in dem Anhörungsschreiben 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.

cc) Weiter sind entgegen der Auffassung des Klägers 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 Euro x. 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 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 war zutreffend. 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 Betriebsteilübergang ausgeht. Das entsprach ihrer subjektiven Rechtsauffassung und ist deshalb nicht zu beanstanden.

dd) Einer Information über den an sich bestehenden Sonderkündigungsschutz aus § 50 Abs. 3 MTV Nr. 4 M. bedurfte es nicht.

Es kann offen bleiben, ob die Schuldnerin der Personalvertretung mitgeteilt hat, § 113 Satz 1 InsO hebe im Fall des Klägers den an sich bestehenden Sonderkündigungsschutz auf. Es besteht in objektiver Hinsicht kein Anlass für einen Arbeitgeber, auf im konkreten Fall nicht eingreifenden Sonderkündigungsschutz hinzuweisen. In Anbetracht des durch § 113 Satz 1 InsO gerade aufgehobenen Sonderkündigungsrechts ist nicht ersichtlich, dass dieses für die Schuldnerin bei Ausspruch der Kündigung irgendeine Rolle gespielt hat. So wie im Rahmen der subjektiven Determinierung der Abwägungsprozess bei einer außerordentlichen Kündigung nicht im Einzelnen dargestellt werden muss, weil die Anhörung zu einer außerordentlichen Kündigung die Abwägung zulasten des Arbeitnehmers impliziert (vgl. etwa BAG v. 18.07.2015 – 2 AZR 85/15 – Rn. 65), bedarf es auch keiner Mitteilung einer im konkreten Fall nicht bestehenden Kündigungsbeschränkung. Dies gilt jedenfalls dann, wenn – wie vorliegend – im Anhörungsschreiben vom 20.11.2017 ausdrücklich mitgeteilt wird, dass eine ordentliche, fristgemäße Kündigung unter Beachtung der gesetzlichen bzw. vertraglichen Kündigungsfristen erfolgt und zwar ausdrücklich ggfs. abgekürzt gemäß § 113 InsO. Damit wird deutlich, dass diese insolvenzrechtliche Vorschrift angewandt werden soll, was impliziert, dass diese sich gegen etwaigen tariflichen Sonderkündigungsschutz durchsetzt. Dies wird noch durch die Mitteilung verdeutlicht, dass die Mitarbeiter mit Sonderkündigungsschutz, die noch nicht gekündigt werden können, weil es einer behördlichen Zustimmung bedarf, ebenfalls in der Arbeitnehmerliste enthalten sind. Auch hier sollen nach Erhalt der erforderlichen Zustimmungen die Kündigungen unter Beachtung von § 113 InsO ausgesprochen werden. Dies impliziert letztlich, dass in der Arbeitnehmerliste alle Arbeitnehmer im Bereich Cockpit genannt sind und nur diejenigen mit behördlichem Zustimmungserfordernis noch nicht gekündigt werden. Diejenigen ohne ein solches Zustimmungserfordernis sind sämtlich enthalten und werden – ohne Rücksicht auf einen tariflichen Sonderkündigungsschutz ohne Zustimmungserfordernis – unter Anwendung von § 113 InsO ordentlich gekündigt.

ee) Die Wohnanschrift des Klägers musste nicht mitgeteilt werden. Eine Rechtsgrundlage für das Erfordernis einer dahingehenden Angabe ist nicht ersichtlich.

ff) Der Umstand, dass Frau O., die Personalleiterin der Schuldnerin, das Anhörungsschreiben an die PV Cockpit unterzeichnet hat, steht der Wirksamkeit der Anhörung nicht entgegen. Auf die zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen.

4. 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 PV Cockpit im Interessenausgleich vom 17.11.2017 beendet worden.

a) Es bedurfte der Konsultation mit der PV Cockpit gemäß § 17 Abs. 2 KSchG.

Dem steht nicht entgegen, dass § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG nur den Betriebsrat, nicht andere Formen der Mitarbeitervertretung nennt. Bei der PV Cockpit handelt es sich allerdings nicht um einen Betriebsrat, sondern um eine gemäß § 117 Abs. 2 BetrVG durch Tarifvertrag gebildete, eigenständige Vertretung für im Flugbetrieb beschäftigte Arbeitnehmer von Luftfahrtunternehmen, für die das Betriebsverfassungsgesetz bislang nicht gilt. Hinzu kommt, dass § 24 Abs. 5 Satz 2 KSchG den Seebetriebsrat als besondere Vertretung gemäß § 116 BetrVG ausdrücklich nennt. Für die Vertretungen gemäß § 117 Abs. 2 BetrVG ist dies nicht der Fall. Dies alles ändert nichts an dem Erfordernis der Konsultation der PV Cockpit. Der Gesetzgeber hat zur Umsetzung der damals geltenden Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 17.02.1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen durch das Zweite Gesetz zur Änderung des Kündigungsschutzgesetzes im Jahr 1978 die vorherige Ausnahme für die Luftbetriebe bei den Vorschriften über anzeigepflichtige Entlassungen gestrichen und dies wie folgt begründet: *„Nach geltendem Recht sind Binnenschiffe und Luftfahrzeuge von der Anwendung der Vorschriften über anzeigepflichtige Entlassungen ausgenommen. Die Richtlinie kennt diese Ausnahme nicht. In Zukunft werden daher größere Betriebe auch bei der Entlassung von Besatzungen von Binnenschiffen und Luftfahrzeugen der Anzeigepflicht unterliegen.“* (BT-Drs. 08/1041 Seite 6). Bis dahin kannte § 17 KSchG nur die Anzeigepflicht, wobei Besatzungen von Luftfahrzeugen ausgenommen waren. Mit dem gleichen Gesetz, dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Kündigungsschutzgesetzes, wurde durch Art. 1b die Konsultationspflicht, die aus der damaligen Massenentlassungsrichtlinie folgte, in § 17 Abs.2, 3 KSchG eingefügt. Vor diesem Hintergrund ist diese auch für Besatzungen von Luftverkehrsflugzeugen zu bejahen. Berücksichtigt man weiter, dass Artikel 1 Buchstabe b) der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen ebenso wie Art. 2 Buchstabe

e) der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft dem nationalen Recht die Ausgestaltung der Vertretung überlässt (vgl. dazu GK-BetrVG, 11. Auf. 2018, § 117 Rn. 11 m.w.N.), belegt dies, dass die Personalvertretung Cockpit zu konsultieren ist und diese als „Betriebsrat“ im Sinne von § 17 Abs. 2 KSchG zu verstehen ist.

b) Soweit der Kläger rügt, Anlage 1 sei dem Schreiben vom 13.10.2017 nicht beigelegt gewesen, führt dies nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung.

aa) Die Kammer ist im Rahmen der ihr gemäß § 286 Abs. 1 ZPO obliegenden freien Beweiswürdigung überzeugt, dass dem Schreiben vom 12.10.2017 die darin erwähnte Anlage (Personalliste) beigelegt war. Dies beruht auf den Tatsachen, dass die Personalliste für die Konsultationen essentiell waren, die – den Interessen des Cockpitpersonals verpflichtete – PV Cockpit durch Unterzeichnung des Interessenausgleichs unter D. I. bestätigt hat, zum einen die Personalliste erhalten und zum anderen mit dem Arbeitgeber die Zahl und Berufsgruppen sowohl der zu entlassenden als auch der insgesamt beschäftigten Arbeitnehmer erörtert zu haben und dass der Kläger ferner keinerlei Tatsachen vorgetragen hat, die einen anderen Geschehensablauf seinerseits nahelegten. Der Kläger hat im Übrigen seinerseits den – zulässigen – Gegenbeweis nicht angetreten. Das diesbezügliche Bestreiten des Klägers mit Nichtwissen ist überdies wiederum gemäß § 138 Abs. 4 ZPO unzulässig. Der Kläger dürfte unter den vorgenannten Umständen nicht einfach ins Blaue hinein bestreiten. Es gelten die obigen Ausführungen zur Unzulässigkeit des Bestreitens mit Nichtwissen im Zusammenhang mit der Anhörung der Cockpitvertretung entsprechend.

bb) Selbst wenn aber die Anlage 1 mit den Muss-Angaben zu den Berufsgruppen und der Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer sowie den Berufsgruppen und der Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer nicht beigelegt gewesen wäre, so wäre die dann unvollständige Unterrichtung jedenfalls durch die abschließende Stellungnahme der PV 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 einer etwaig unvollständigen Unterrichtung eine Heilung eingetreten. Die PV Cockpit 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. Damit hat sie hinreichend klar zum Ausdruck gebracht, dass sie ihren Beratungsanspruch als erfüllt angesehen hat.

cc) 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, sie tatsächlich aber erst am 28.11.2017 erklärt wurden. Dies beinhaltet keine Falschangaben der Schuldnerin. 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. Es wäre geradezu widersinnig, wenn der durch die Durchführung des Konsultations- sowie des anschließenden Anhörungsverfahrens verzögerte Ausspruch von Kündigungen zur Unwirksamkeit derselben führen würde.

dd) 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. Eine gemeinsame Vertretung von Kabinen- und Cockpitpersonal gab es nicht.

5. 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 Berlin-Nord wirksam eingeleitet worden, und die Arbeitsagentur hat den Eingang der vollständigen Anzeige unter dem 28.11.2017 bestätigt.

a) Die Massenentlassungsanzeige ist nicht wegen falscher Angaben unwirksam.

aa) 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 und die Angabe in der Anzeige dem aktuelleren Stand von Oktober 2017 entsprochen habe. Entgegen der Ansicht des Klägers ergibt sich aus der Massenentlassungsanzeige auch keine andere Anzahl als 1.301 bezogen auf die Anzahl der i.d.R. beschäftigten und zu entlassenden Piloten. Diese Angaben sind zunächst im Formular auf Seite 1 enthalten. Die übergreifende Anlage 3.31 „Angaben zu Entlassungen“ (Bl. 373 d.A.) kommt sowohl in der Angabe der Summe in beiden Spalten als auch bei Addition der Einzelwerte zu der gleichen Zahl. Nichts anderes gilt für die Angabe in der Anlage 3.31 „Angaben zu Entlassungen – (nach Base)“ (l. 374 d.A.). Dort wird als Summe der Spalte „i.d.R. im Betrieb beschäftigt“ ebenso die Zahl 1.301 genannt wie in der rechten Spalte „davon sollen entlassen werden“. Soweit in den letzten drei Zeilen die Zahlen 722, 564 und 12 angegeben sind, handelt es sich bei Betrachtung aller Angaben *offensichtlich* um einen Schreibfehler. Es ist nämlich nach den Gesetzen der Logik ausgeschlossen, dass die Zahl der zu entlassenden Mitarbeiter die Zahl der beschäftigten Mitarbeiter übersteigt. Vielmehr ist der Agentur für Arbeit die Anzahl der beschäftigten und zu entlassenden Piloten jeweils als identisch mitgeteilt worden, wie sich aus der übergreifenden Anlage 3.31, der Angabe im Formular auf Seite 1 und aus der Summe der zu entlassenden Piloten in der Anlage 3.31 (nach Base), letzte Zeile, ergibt.

bb) 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. Der Agentur für Arbeit war selbstverständlich bekannt, dass die Flugzeuge der Schuldnerin nicht von Schiffskapitänen geflogen wurden.

b) 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. Ein hierin liegender etwaiger Fehler führt jedenfalls nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung.

aa) 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 Organisationseinheit 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.

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

(1) Der Agentur für Arbeit war bereits durch die E-Mail vom 13.10.2017 bekannt, dass die Schuldnerin beabsichtigte, entsprechend den Personalvertretungsstrukturen getrennte Anzeigen für die beabsichtigten Entlassungen der Piloten, der Flugbegleiter und des Bodenpersonals zu tätigen. Unabhängig davon war ohnehin offensichtlich, dass die Schuldnerin nicht nur Piloten, sondern auch das für Flüge im Übrigen benötigte Personal beschäftigte, die Zahl von 1.301 Piloten somit nicht die Gesamtbeschäftigtenzahl beinhaltete. Wäre dies für die Arbeitsverwaltung erheblich gewesen, so hätte sie diese Angabe zum Anlass einer Nachfrage genommen. Tatsächlich hat sie sich aber durch diese – möglicherweise unvollständigen – Angaben nicht von einer sachlichen Prüfung abhalten lassen.

(2) Auch der Schutzzweck der Norm ist durch diesen Fehler nicht verletzt worden.

(a) § 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).

(b) Hat eine unrichtige Angabe den gekündigten Arbeitnehmer nicht betroffen und hat sie keine Auswirkungen auf die sachliche Prüfung der Arbeitsagentur gehabt, besteht kein Grund, die Anzeige der Massentlassung als fehlerhaft einzustufen (vgl. BAG 22.03.2001 – 8 AZR 565/00 – Rn. 140; *Moll* in *Ascheid/Preis/Schmidt [APS]*, Kündigungsrecht, 5. Aufl. 2017, § 17 KSchG Rn. 133; *Kiel* in *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 19. Auflage 2019, § 17 KSchG Rn. 35 a). Dies ist u.a. der Fall, wenn die Zahl der insgesamt Beschäftigten falsch angegeben wird, dies die Agentur für Arbeit aber nicht in ihrer Prüfung beeinträchtigt hat (vgl. BAG 22.03.2001 – 8 AZR 565/00 – Rn. 140).

Die Angabe der Zahl der insgesamt Beschäftigten dient nur der Überprüfung, ob eine anzeigepflichtige Massentlassung vorliegt. Dies war hier unabhängig davon, ob 1.301 oder über 6.000 Mitarbeiter beschäftigt wurden, zweifelsohne der Fall. Dementsprechend hat die Agentur für Arbeit von sich aus alle Maßnahmen ergreifen können, um die Piloten vor Arbeitslosigkeit zu bewahren und für andere Beschäftigungen zu sorgen. Auch wenn bei der Zahl der insgesamt beschäftigten Arbeitnehmer die Flugbegleiter und das Bodenpersonal mitgenannt worden wären, so hätte sich für die Piloten kein anderes Ergebnis ergeben. Die sachliche Prüfung und die Maßnahmen der Agentur für Arbeit sind in keiner Weise beeinträchtigt worden. Der Kläger hat auch zu dem Personenkreis der Piloten gehört und daher durch eine Falschangabe bei den insgesamt beschäftigten Arbeitnehmern keine Nachteile erleiden können.

c) Bedenken gegen die Wirksamkeit der Massentlassungsanzeige ergeben sich nicht aus dem Gesichtspunkt einer örtlichen Unzuständigkeit der Arbeitsagentur in Berlin-Nord.

aa) Nach allgemeiner Ansicht ist die Massentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit zu erstatten, in deren Bezirk der betroffene Betrieb liegt (*ErfK/Kiel*, § 17 KSchG Rn. 29; *Weigand* in *Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz und zu sonstigen kündigungrechtlichen Vorschriften [KR]*

12. Auflage 2019, § 17 KSchG Rn. 122; APS/Moll, § 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, § 17 KSchG Rn. 29; APS/Moll, § 17 KSchG Rn. 96; KR/Weigand, § 17 KSchG Rn. 122; *Spelge RdA* 2018, 297, 300).

bb) Die Arbeitsagentur in Berlin ist für die Massenentlassungsanzeige örtlich zuständig gewesen. In ihrem Bezirk lag der Betrieb der Schuldnerin.

(1) 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).

(2) 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.

(a) Dies gilt zunächst einmal 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. Auch unter Berücksichtigung des Vortrags des Klägers zu den Stationen verbleibt es – wie ausgeführt – dabei, dass bei der Schuldnerin ein einheitlicher Flugbetrieb von C. aus durchgeführt wurde. Die zum Dienstort E.

gehörenden Piloten waren nicht für einen Eer „Betrieb“ tätig, sondern in den gesamten Flugbetrieb integriert. Dann ist die Agentur für Arbeit in Berlin auch der richtige Anknüpfungspunkt für die Abgabe der Massenentlassungsanzeige.

(b) Gleiches gilt auch für den Bereich wet-lease. Es gab hier keine eigenständige Organisationsstruktur mit einer Leitung, die für die ordnungsgemäße Durchführung der Arbeit und die Lösung etwaiger technischer Probleme sorgt. Eine solche Leitung wurde nicht durch den Area Manager der Standorte I., G., T. und L. ausgeübt. Zwar waren drei der von ihm betreuten vier Stationen ausschließlich für wet-lease tätig, das machte ihn aber nicht zum Leiter der Piloten im wet-lease. Für die im Mixed Flying eingesetzten Piloten war dieser Area Manager – soweit es sich nicht um Flugzeugführer vom Frankfurter Flughafen handelte – nicht zuständig. Auch eine sonstige wet-lease-Leitung gab es nicht.

d) Schließlich sind die vom Kläger aufgeworfenen Bedenken hinsichtlich der Schriftform unbegründet.

aa) Die Anforderungen des § 126 BGB finden keine Anwendung, da es sich bei der Massenentlassungsanzeige nicht um eine Willenserklärung, sondern um eine rechtsgeschäftsähnliche Handlung handelt (ErfK/*Kiel*, 17 KSchG Rn. 28). Es gibt auch keinen Grund, § 126 BGB analog zur Anwendung zu bringen. Weder der Zweck des § 17 Abs. 1 S. 1, Abs. 3 S. 2 KSchG noch die Interessenlage der Beteiligten verlangen eine derartige Formstrenge (vgl. zum entsprechenden Schriftlichkeitserfordernis des § 17 Abs. 2 S. 1 KSchG: BAG 22.09.2016 – 2 AZR 276/16 –). Im Falle des Fehlens einer Originalunterschrift steht eine Fälschung nicht ernsthaft zu befürchten. Auch muss der Arbeitgeber nicht vor der übereilten Abgabe einer Massenentlassungsanzeige geschützt werden. Die erforderliche Dokumentation wird durch die Textform des § 126b BGB ausreichend gewahrt.

bb) Unabhängig von den vorangegangenen Ausführungen sind die Bedenken des Klägers gegen die Einhaltung der Schriftform des § 126 BGB unbegründet.

Die Anzeige ist allein von der Personalleiterin Dr. O. unterzeichnet worden, und der Kläger hat selbst nicht in Zweifel gezogen, dass die Personalleiterin als solche zur Erstattung der Anzeige bevollmächtigt war. Einen Eindruck, dass sie nur mit einem weiteren Prokuristen zeichnen könne, hat sie nicht vermittelt, zumal das Anschreiben an die Agentur für Arbeit von Dr. O. alleine unterzeichnet war.

Selbst wenn aber die Personalleiterin nicht alleine zur Abgabe der Anzeige befugt gewesen wäre, würde sich dies hier nicht auswirken. §§ 164 ff. BGB finden auf die Anzeige der Massenentlassung entsprechende Anwendung (APS – *Moll*,

§ 17 KSchG Rn. 64). Damit kommt auch § 174 BGB zur Anwendung. Da die Agentur für Arbeit die Nichtvorlage einer Vollmachtsurkunde nicht gerügt und stattdessen die Anzeige als von der Schuldnerin abgegeben akzeptiert hat, kann sich der Kläger im vorliegenden Rechtsstreit nicht auf eine fehlende Vertretungsmacht der Frau Dr. O. berufen.

II. Der auf Auskunft gerichtete Antrag zu 2. ist zulässig, aber unbegründet.

1. Der Antrag ist zulässig. Er ist nach gebotener Auslegung insbesondere hinreichend bestimmt i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Kläger hat sein Auskunftsbegehren in der letzten mündlichen Verhandlung auf die in den Spiegelstrichen aufgeführten Detailfragen beschränkt. Mit diesem Inhalt ist der Antrag zu 2. hinreichend bestimmt i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

2. Das Auskunftsbegehren hat in der Sache keinen Erfolg.

a) Für den geltend gemachten Auskunftsanspruch besteht keine ausdrückliche gesetzliche Grundlage. 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 -). 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. Allerdings darf die Darlegungs- und Beweissituation 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). 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). 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., § 611 BGB Rn. 633 m.w.N.). 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).

b) Danach kann der Kläger die begehrten Auskünfte nicht beanspruchen.

Sämtliche Ansprüche scheitern bereits daran, dass es nicht zu (Teil-) Betriebsübergängen gekommen ist und der Kläger somit kein billigenwertes Interesse an einer Auskunft hat. Darüber hinaus ist ein Teil der geltend gemachten Auskünfte ohnehin erfüllt bzw. aus allgemein zugänglichen Quellen beantwortbar.

aa) Zu den Fragen, wie die Schuldnerin den Betrieb gegliedert sowie welche Betriebsteile es gegeben hat, 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).

bb) 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. Darüber hinaus hat es diesbezüglich eine Anfrage von Mitgliedern der Fraktion der Grünen im Bundestag gegeben. Die darauf erfolgte Antwort der Bundesregierung ist veröffentlicht (Drucksache 19/1934) und damit frei zugänglich.

cc) Der Kläger hat kein billigenwertes Interesse daran, von dem Beklagten zu erfahren, welche konkreten Slots die M. Gruppe übernommen hat 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 welcher 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.

dd) Zu den im Flugbetrieb verantwortlichen Personen und der Organisationsstruktur hat der Beklagte mit der Berufungsbeantwortung im vorliegenden Rechtsstreit konkret Stellung genommen, sodass der Auskunftsanspruch insoweit wiederum 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.

ee) Es ist kein billigenswertes Interesse des Klägers erkennbar, warum der Beklagte Auskunft darüber erteilen sollte, welche Flugzeuge, Crews und Slots in die M. eingebracht werden sollten bzw. eingebracht worden sind. Der Kläger selbst hat ausführlich dazu vorgetragen, sodass er dazu keiner Auskunft bedarf. Zudem würde insoweit in unzulässiger Weise die Darlegungs- und Beweissituation verändert.

ff) Zu der Frage, ob bereits vor Insolvenzeröffnung Flugzeuge und/oder Slots übertragen worden sind, gibt das von dem Kläger selbst vorgelegte Insolvenzugutachten 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.

gg) Dem Kläger steht kein billigenswertes 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 Insolvenzugutachten. 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.

III. Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten für das erfolglose Rechtsmittel zu tragen.

Die Kammer hat die Revision aufgrund entscheidungserheblicher Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung zugelassen (§ 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG).

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

R E V I S I O N

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil 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 finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

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

Quecke

Jacob

Bochinsky

Beglaubigt

Lochthowe
Regierungsbeschäftigte

