



LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

L. G., T. weg 22, N.,

- Kläger und Berufungskläger -

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

g e g e n

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

- Beklagter und Berufungsbeklagter -

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

hat die 13. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 24.01.2019
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Nübold als Vorsitzen-
den sowie den ehrenamtlichen Richter Konstantinovic und den ehrenamtlichen
Richter Beyer

für R e c h t erkannt:

**Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts
Düsseldorf vom 20.04.2018 - 13 Ca 6829/17 - wird kostenpflich-
tig zurückgewiesen.**

Die Revision wird zugelassen.

TATBESTAND:

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

Der im September 1967 geborene, verheiratete und drei Kindern unterhaltspflichtige Kläger war seit Januar 1997 bei der Air C. PLC & Co. Luftverkehrs-KG (im Folgenden: Schuldnerin) zuletzt als verantwortlicher Flugzeugführer gegen ein durchschnittliches Bruttomonatsgehalt von 15.034,77 € beschäftigt. Die Grundlage des Arbeitsverhältnisses bildete zunächst der Arbeitsvertrag vom 25.11.1996 (Bl. 8 f. d. A.). Unter dem 01.04.2010 vereinbarte der Kläger mit der Schuldnerin anlässlich seiner Umschulung zum Kapitän einen „Umschulungs- und Arbeitsvertrag“ (Bl. 11 f. d. A.). Dessen § 8 lautet:

„Der Pilot wird in E. stationiert.“

Eine Versetzungsklausel enthält der Vertrag anders als der Vorgängervertrag nicht. Bei dem Beklagten handelt es sich um den Insolvenzverwalter über das Vermögen der Schuldnerin.

Die Schuldnerin war bis Ende 2017 die zweitgrößte deutsche und siebtgrößte europäische Fluggesellschaft mit Sitz in C.. Sie beschäftigte mit Stand August 2017 insgesamt 6.121 Arbeitnehmer, davon 1.318 Piloten, 3.362 Beschäftigte in der Kabine und 1.441 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Boden. Die Schuldnerin flog neben ihren inländischen Zielen von ihren Drehkreuzen in E. und C.-U. hauptsächlich Ziele in ganz Europa sowie in Nordafrika und Israel an, interkontinental Ziele in Nord- und Mittelamerika. Sie setzte im Flugbetrieb über 100 Maschinen überwiegend vom Typ Airbus A 319, Airbus A 320, Airbus A 321 und Airbus A 330-200 ein. Die A 320-Familie wurde hauptsächlich für die Mittel- und Kurzstrecke eingesetzt, der Flugzeugtyp A 330 hauptsächlich für die Langstrecke.

Die Schuldnerin verfügte über Stationen in den Flughäfen C., E., N., G., T., I., L., Q., O. und M.. 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.

Bei der Schuldnerin war für die Piloten gemäß § 117 Abs. 2 BetrVG auf Basis des „Tarifvertrags Personalvertretung für das Cockpitpersonal der Air C. PLC & Co. Luftverkehrs KG“ (im Folgenden TVPV) eine Personalvertretung (im Folgenden PV Cockpit) gebildet. Daneben bestand für das Kabinenpersonal die Personalvertretung Kabine. Eine übergeordnete Gesamtpersonalvertretung für das fliegende Personal existierte nicht. Für das Bodenpersonal waren Betriebsräte und ein Gesamtbetriebsrat gebildet.

In C. war der Leiter des Flugbetriebs („Head of Flight Operations“) ansässig. Diesem oblag die operative und administrative Leitung des Flugbetriebs sowie 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. Dem Flugbetriebsleiter war zudem der „Chief Pilot“ unterstellt, der von C. aus für alle Stationen operativ (mit-)verantwortlich für den gesamten Flugbetrieb war.

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 im Berufungstermin 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 2016 flog die Schuldnerin nicht mehr ausschließlich im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb, sondern auch im sog. Wet-Lease insbesondere für die Deutsche M. AG und deren Tochter Euro x. GmbH (im Folgenden: Euro x.). Bei einem Wet-Lease werden Flugzeuge einschließlich Cockpit-Crew, Kabinenpersonal, Wartung und Versicherung bereitgestellt. Es flogen bis zu 38 Flugzeuge im Wet-Lease. Die für Euro x. im Wet-Lease eingesetzten Flugzeuge wurden mit dem Logo der Euro x. versehen und in deren Farben lackiert. Die Kabinenmitarbeiter

erhielten Euro x.-Uniformen. Das Wet-Lease für Euro x. wurde mit sog. Slots – Start- und Landerechten – der Euro x. ausgeübt. An den Stationen L., T. und I. 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.

Am 14.02.2017 schloss die Schuldnerin mit der PV Cockpit einen Rahmen-Interessenausgleich zur Umstrukturierung der Air C. für das Cockpitpersonal (Anlage BK 11, Bl. 618 ff. d. A.). 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, Euro 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.. Diese setzte zum damaligen Zeitpunkt 20 Flugzeuge des Musters Dash Bombardier Q400 ein. Diese Flugzeuge leaste die Schuldnerin von der M. unter gleichzeitiger Rücküberlassung. Die M. führte zuletzt mit diesen Maschinen im Rahmen des Wet-Lease Flüge für die Schuldnerin durch. Eigene Flugstreckenrechte (Slots) besaß die M. damals nicht.

Am 15.08.2017 stellte die Schuldnerin einen Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Noch am selben Tag ordnete das Amtsgericht Berlin-Charlottenburg (– 36a IN 4295/17 –) die vorläufige Eigenverwaltung an und bestellte den Beklagten zum vorläufigen Sachwalter.

Unmittelbar nach der Antragstellung setzte die Schuldnerin einen Investorenprozess auf, 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 kamen der Beklagte als vorläufiger Sachwalter und der vorläufige Gläubigerausschuss zu dem Schluss, dass die eingegangenen Gebote kein annahmefähiges Angebot zur Fortführung des Geschäftsbetriebs im Ganzen oder in wesentlichen Teilen enthielten. Der vorläufige Gläubigerausschuss traf die Entscheidung, mit zwei Interessenten, der M. AG und der f. Jet Airline Company Limited (im Folgenden f. Jet), weitere Vertragsverhandlungen zu führen, wobei aus Sicht der Schuldnerin beide potentiellen Investoren lediglich nur für einzelne Vermögenswerte bzw. Beteiligungen an Unternehmen Interesse bekundet hatten.

Im September 2017 teilte die Euro x. mit, dass sie ab E. 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 Beklagte als vorläufiger Sachwalter, der Generalbevollmächtigte Dr. L. sowie der Executive Director der Komplementärin der Schuldnerin Winkelmann eine gemeinsame Erklärung (Anlage B 1, Bl. 48 ff. d. A.), 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. PLC & 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. PLC & Co. Luftverkehrs KG soll wie folgt umgesetzt werden:

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

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

3. Erbringung der Dienstleistung gegenüber Euro x. im Rahmen des sog. „Wet-Lease“ für den Zeitraum bis maximal zum 31. Januar 2018. Dies betrifft 13 Flugzeuge.

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

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

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

[...]

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

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

7. Die Gesamtabwicklung des Geschäftsbetriebs der Air C. PLC & Co. Luftfahrtverkehrs 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 (Anlage B 4, Bl. 65 ff. d. A.) leitete die Schuldnerin das Konsultationsverfahren gemäß § 17 KSchG mit der PV Cockpit ein. Das Schreiben weist die Unterschrift der vormaligen Personalleiterin der

Schuldnerin Dr. O. aus und enthält auf der ersten Seite einen durch Unterschrift bestätigten Vermerk „Original erhalten am 15/10/2017“.

Die Belegschaft der Schuldnerin wurde am selben Tage durch eine betriebsinterne Mitteilung davon in Kenntnis gesetzt, die M. Gruppe wolle die M., die österreichische Ferienfluggesellschaft O. Luftfahrt GmbH sowie 20 weitere Flugzeuge übernehmen. Dies stehe unter dem Vorbehalt der Zustimmung durch den Gläubigerausschuss und der Europäischen Wettbewerbsbehörde in Brüssel. Insgesamt beabsichtige die M. Gruppe 13 Airbus A 320-Maschinen aus der Flotte der Schuldnerin, 21 Flugzeuge der A 320-Familie aus dem Bestand der O. Luftfahrt GmbH und 20 Flugzeuge Dash Q 400 aus dem Bestand der M. zu übernehmen. Weiter sollten 15 bereits im Eigentum der M. AG stehende Airbus A 320, die bisher im Wet-Lease für die Euro x. eingesetzt wurden, übernommen werden. Ferner wolle sich die M. Gruppe 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 Massentlassungsanzeige für das gesamte Personal der Air C. PLC & Co. Luftverkehrs KG zu stellen. Wie besprochen, bitte ich um Mitteilung, an welche Agentur für Arbeit wir die Massentlassungsanzeige richten müssen.

Folgendes daher zum Hintergrund:

Die Air C. PLC & 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.

...

Für das Cockpit- und Kabinenpersonal erfolgt die Leitung sämtlichst von C. heraus. Es existieren nur Crewräume an den Flughäfen für das Check-in Verfahren. In den Arbeitsverträgen sind die Homebases benannt. Wie besprochen, ist dieser Ort z.B. für Ruhezeitberechnungen etc. maßgeblich.

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

...“

Die Arbeitsagentur Berlin-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 24.10.2017 stimmte der vorläufige Gläubigerausschuss der vollständigen Betriebsstilllegung zum 31.01.2018 einstimmig zu (Protokollauszug Anlage B 2 Bl. 53 ff. d. A.).

Der letzte eigenwirtschaftlich durchgeführte Flug der Schuldnerin fand am 27.10.2017 statt.

Unter dem 27.10.2017 erstattete der Beklagte ein Insolvenzgutachten, auf dessen vom Kläger auszugsweise vorgelegten Inhalt verwiesen wird (Bl. 555 ff. d. A.).

Die M. AG meldete am 31.10.2017 einen Zusammenschluss nach Art. 4 der Verordnung (EG) Nr. 139/2004 des Rates (im Folgenden: Fusionskontroll-VO) bei der Europäischen Kommission an. Im Amtsblatt der Europäischen Union (C 379 vom 10.11.2017, Auszug Anlage K 15, Bl. 182 f. d. A.) ist hierzu festgehalten:

„Vorherige Anmeldung eines Zusammenschlusses [...]

1. [...]

Diese Anmeldung betrifft folgende Unternehmen:

- Deutsche M. AG („M.“, Deutschland)
- O. Luftfahrt GmbH („O.“, x.), Teil der Air-C.-Gruppe,
- Luftfahrtgesellschaft X. mbH („M.“, Deutschland), ebenfalls Teil der Air-C.-Gruppe.

M. erwirbt im Sinne von Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe b der Fusionskontrollverordnung die Kontrolle über Teile der Air-C.-Gruppe, d.h. über die Gesamtheit von O. und M..

Der Zusammenschluss erfolgt durch den Erwerb von Anteilen.

2. Die beteiligten Unternehmen sind in folgenden Geschäftsbereichen tätig:
[...]

- M.: Bis zum 28. Oktober 2017 betrieb M. im Rahmen von Wet-Lease-Vereinbarungen an Air C. vermietete Luftfahrzeuge für Kurzstreckenlinien nach E. und C., in erster Linie als Zubringer für Air-C.-Tätigkeiten. M. soll als Zweckgesellschaft für die Fortsetzung des gegenwärtig von Air C. betriebenen Flugplanes im Rahmen einer Wet-Lease-Vereinbarung mit der M.-Gruppe vom Dezember 2016 dienen. Vor dem Zusammenschluss soll ein Zeitnischen-Paket für die Wintersaison 2017/2018 sowie für die Sommersaison 2018 (einschließlich Zeitnischen für die Flughäfen C.-U., E., G. und N.) auf M. zur Nutzung durch die M.-Gruppe übertragen werden. [...]"

Im weiteren Verlauf kam die Übernahme der O. Luftfahrt GmbH nicht zustande. Indes genehmigte die Europäische Kommission die Übernahme der M. unter Auflagen, insbesondere einer reduzierten Übertragung der den Flughafen E. betreffenden Slots (vgl. Pressemitteilung der Europäischen Kommission vom 21.12.2017, Anlage K 27, Bl. 269 ff. d. A.). Zu einem von den Parteien nicht näher bezeichneten Zeitpunkt übertrug die Schuldnerin ein Paket von Slots auf die M., die in der Folge an die M. Gruppe veräußert wurde.

Mit Beschluss vom 01.11.2017 eröffnete das Amtsgericht Berlin-Charlottenburg das Insolvenzverfahren über das Vermögen der Schuldnerin, ordnete Eigenverwaltung an und bestellte den Beklagten zum Sachwalter. Dieser zeigte noch am selben Tag gegenüber dem Amtsgericht drohende Masseunzulänglichkeit gemäß § 208 Abs. 1 Satz 2 InsO an.

Die f. Jet meldete am 07.11.2017 einen Zusammenschluss nach Art. 4 der Fusionskontroll-VO an. Dazu heißt es im Amtsblatt der Europäischen Union (C 383 vom 14.11.2017, Auszug Anlage K 10, Bl. 141 f. d. A.):

„Vorherige Anmeldung eines Zusammenschlusses [...]

Am 7. November 2017 ist die Anmeldung eines Zusammenschlusses nach Art. 4 der Verordnung (EG) Nr. 139/2004 des Rates bei der Kommission eingegangen.

Die Anmeldung betrifft folgende Unternehmen:

- F. Jet (VK),
- D. Air C. Assets („Zielunternehmen“, Deutschland).

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 C.-U. gehörten, so unter anderem Zeitnischen und Nachtstellplätze. [...]

Die europäische Kommission erhob im weiteren Verlauf gegen den Zusammenschluss keine Einwände.

Am 17.11.2017 schloss die Schuldnerin mit der PV Cockpit einen Interessenausgleich (Anlage B 5, Bl. 73 ff. d. A.), in dem es auszugsweise wie folgt heißt:

„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/Euro x. GmbH/ x. x. Luftverkehrsholding GmbH/M. Commercial Holding GmbH) Start- und Landerechte, Beteiligungen an den der Air C. Gruppe zugehörigen Gesellschaften (Luftfahrtgesellschaft X. mbH und O. Luftfahrt GmbH) erworben sowie Luftfahrzeuge übernommen, die bisher aufgrund entsprechender Leasingverträge im Besitz der Air C. LV KG waren. Zum anderen hat mit der f. Jet Airline Company Limited ein weiteres Unternehmen Start- und Landerechte der Air C. LV KG sowie Luftfahrzeuge übernommen, die bisher aufgrund entsprechender Leasingverträge im Besitz der Air C. LV KG waren.

Die 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 zulasten der Gläubiger eintritt. Anfallende Verluste können finanziell und dürften 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. Januar 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 Euro x. GmbH von den Stationen I., L. und T. 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 Veräußerungsprozesses 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 insolvenzrechtlich 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 C. 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.

II. [Freistellungen]

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

[...]

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.“

Mit Schreiben vom 20.11.2017, welches die PV Cockpit noch am selben Tag erhielt, hörte die Schuldnerin diese im Rahmen einer Sammelanhörung zu beabsichtigten ordentlichen, betriebsbedingten Kündigungen sämtlicher im Cockpit beschäftigten Arbeitnehmer an (Anlage B 3, Bl. 56 ff. d. A.). Die Anhörung nimmt ausdrücklich Bezug auf drei Anlagen, nämlich den Stilllegungsbeschluss vom 12.10.2017, den Beschluss des Amtsgerichts Charlottenburg vom 01.11.2017 über die Eröffnung des Insolvenzverfahrens sowie auf eine Liste mit den Namen und Sozialdaten sämtlicher zu kündigender Arbeitnehmer (dortige Anlage 2, auszugsweise als Anlage B 3a überreicht, Bl. 355 d. A.). Der Vorsitzende der PV Cockpit teilte per E-Mail vom 27.11.2017 unter ausdrücklicher Bezugnahme auf die „Anhörung nebst Anlagen vom 20.11.2017“ mit, diese habe beschlossen, gegen die beabsichtigten Kündigungen Bedenken zu erheben (Anlage B 9, Bl. 356 f. d. A.).

Unter dem 24.11.2017 (Anlage B 6a, Bl. 358 ff. d. A. und Anlage BE 1, Bl. 669 ff. d. A.) erstattete die Schuldnerin bei der Agentur für Arbeit Berlin-Nord eine Massenentlassungsanzeige nach § 17 KSchG. Der Interessenausgleich vom 17.11.2017 war der Massenentlassungsanzeige beigefügt. Die Schuldnerin gab die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer und die der zu entlassenden Arbeitnehmer mit 1.301 an, den Zeitraum der Entlassungen vom 27.11.2017 bis zum 26.12.2017. Die Anlage zur Unterteilung nach Berufsgruppen beinhaltete für die Flughäfen C., L. und T. mit dem DEÜV-Schlüssel 52414 auch die Entlassung von Schiffskapitänen. Die Agentur für Arbeit bestätigte der Schuldnerin mit Schreiben vom 28.11.2017, die Anzeige sei am 24.11.2017 vollständig eingegangen (Anlage B 7, Bl. 88 ff. d. A.).

Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens wurden unter dem AOC (Air Operator Certificate, das Luftverkehrsbetreiberzeugnis der EU) der Schuldnerin keine eigenwirtschaftlichen Flüge mehr durchgeführt. Bis Ende 2017 führte die Schuldnerin im Rahmen des Wet-Lease ausschließlich von den Standorten L., I. und T. aus noch Flüge für die Euro x. durch. Ihre für die Aufrechterhaltung eines Flugbetriebes erforderlichen Lizenzen und die Betriebsgenehmigung waren bis zum 31.01.2018 befristet und sind mit Ablauf dieses Datums erloschen, darunter auch das AOC. Im Januar 2018 flog M. für Euro x. im Wet-Lease.

Mit Schreiben vom 28.11.2017, welches der Kläger am darauffolgenden Tag erhielt, kündigte die Schuldnerin mit Zustimmung des Beklagten in seiner Eigenschaft als Sachwalter das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 28.02.2018. Zudem kündigte sie Ende November 2017 die Arbeitsverhältnisse mit Piloten und Bodenpersonal, Ende Januar 2018 Arbeitsverhältnisse mit den Beschäftigten der Kabine.

Mit seiner am 18.12.2017 beim Arbeitsgericht Düsseldorf eingegangenen – ursprünglich gegen die Schuldnerin gerichteten und dieser am 03.01.2018 zugestellten – Klage hat sich der Kläger gegen die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses gewandt. Durch Beschluss des Amtsgerichts Berlin-Charlottenburg vom 16.01.2018 wurde die Eigenverwaltung der Schuldnerin aufgehoben und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestimmt. Mit Schriftsatz vom 14.02.2018 hat der Beklagte die Aufnahme des Rechtsstreits erklärt.

Der Kläger hat gerügt, dringende betriebliche Erfordernisse i. S. d. § 1 Abs. 2 KSchG lägen nicht vor. Die Schuldnerin habe keine Stilllegung, sondern einen Betriebs(teil)übergang beabsichtigt. 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, nämlich über 1.000 Vollzeitkräfte, 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 Euro x. fort. Die C. Airline, ein Unternehmen der M. Gruppe, für Euro x. sowie D. führten vormals von der Schuldnerin geflogene Strecken fort. Als Betriebsteil könnten auch das einzelne Flugzeug, Flugzeuge eines bestimmten Typs, bestimmte Slots, bestimmte Flugstrecken (Kurz-, Mittel- und/oder Langstrecke), die Station in E. selbst und/oder eine Kombination hieraus oder der Bereich des Wet-Lease gewertet werden. Vor Ausspruch der Kündigung hätte eine 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. Vielmehr seien die Verträge durch f. Jet, Unternehmen der M. Gruppe sowie die M. übernommen worden bzw. auch einzelne dieser Flugzeuge gekauft worden. 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. Zudem sei Frau Dr. 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 beigelegt gewesen sei. Auch hinsichtlich der Durchführung des Konsultationsverfahrens hat der Kläger gerügt, dass Frau Dr. O. nicht vertretungsberechtigt gewesen ist. Zudem sei die PV Cockpit für das Konsultationsverfahren nicht zuständig gewesen. Auch die ordnungsgemäße Durchführung der Massenentlassungsanzeige hat der Kläger bestritten.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

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 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 Operationwar 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 Insolvenzsuldnerin 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 Luftverkehrsgesellschaften 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 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. Einer Sozialauswahl habe es nicht bedurft, da sämtliche Arbeitsverhältnisse gekündigt worden seien. Die Anhörung der Cockpit-Personalvertretung sei ordnungsgemäß erfolgt. Dem Anhörungsschreiben seien sämtliche genannte Anlagen beigefügt gewesen, auch die Liste mit den Sozialdaten.

Mit Urteil vom 20.04.2018, auf dessen Gründe im Einzelnen verwiesen wird, hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen.

Gegen das ihm am 24.05.2018 zugestellte Urteil hat der Kläger mit einem am 04.06.2018 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 24.08.2018 – mit einem am 13.08.2018 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Der Kläger wiederholt und vertieft sein erstinstanzliches Vorbringen zur Unwirksamkeit der Kündigung. Er macht geltend, zumindest die personell stark ausgestatteten Flughäfen E. und C.-U. seien als übergangsfähige wirtschaftliche Einheiten anzusehen. Euro x. habe den Flugbetrieb der Schuldnerin am Flughafen E. 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 der am Flughafen C.-U. - zu übernehmen; nur wegen der nicht

erteilten Genehmigung durch die Europäische Kommission sei es dazu nicht gekommen. Die teilweise Übertragung frei gewordener Slots auf die D. Fluggesellschaft GmbH könne einen Betriebsteilübergang nicht verhindern. Die D. Fluggesellschaft GmbH habe keine Langstreckenflüge übernommen.

Der 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 E. stationierten Piloten sei der Area Manager S. gewesen. Dies ergebe sich auch aus den Angaben in dem Betriebshandbuch (Operation-Manual). Zu den Aufgaben des Area Managers hätten insbesondere Personalgespräche und die Personalführung gehört. Spiegelbildlich habe es den 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. Er hält weiter daran fest, dass bereits das einzelne Flugzeug einen Betriebsteil darstelle.

Außerdem trägt der Kläger vor, der Standort am Flughafen C.-U. sei auf f. Jet übergegangen. F. Jet habe mindestens 25 Flugzeuge des Typs 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. Aus dem „Rahmen-Interessenausgleich zur Umstrukturierung der Air C. für das Cockpitpersonal“ vom 14.02.2017 ergebe sich, dass die Schuldnerin selbst von einem übergangsfähigen Betriebsteil ausgegangen sei. Die M. habe die Wet-Lease Verträge von Euro 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 In-

solvenzantrag 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 T. und C.-U. 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 verwendeten Flugzeuge und das dort eingesetzte Personal seien unter dem AOC der Euro x. in deren Streckennetz geflogen. Die Einsatzplanung sei durch Euro x. erfolgt.

Der Kläger meint, er sei mit allen Piloten sozial vergleichbar, da sein Arbeitsvertrag keine Einschränkung auf E. als Arbeitsort vorgesehen habe. Die Angabe des dienstlichen Einsatzortes im Arbeitsvertrag sei den Besonderheiten des Flugbetriebs geschuldet. Auch stehe ein eventuell notwendiges Proceeding einer Vergleichbarkeit nicht entgegen.

Ferner hält der Kläger an seiner Auffassung fest, die PV Cockpit sei 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 und seine Wohnanschrift nicht mitgeteilt worden. Die PV Cockpit sei nicht darüber informiert worden, dass nach Ansicht der Schuldnerin der tarifliche Sonderkündigungsschutz nicht

greife. Dies mache die Anhörung fehlerhaft, auch wenn er selbst den Sonderkündigungsschutz nicht genieße. Außerdem bestreitet 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 habe beschaffen können. Im Übrigen sei er auf der überreichten Anlage als ledig statt als verheiratet aufgeführt.

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. 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 gewesen. 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.

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. Er benötige die Auskunft, um seinen Beschäftigungsanspruch gegenüber dem Erwerber geltend zu machen.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 20.04.2018, Az. 13 Ca 6829/17 – 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 Deutsche 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 Deutsche M. AG bzw. zum Deutsche M. AG gehörenden Konzernunternehmen übernommen haben und auf welchem Übertragungstatbestand des Artikel 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 Deutsche 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 Deutsche M. AG bzw. den zum Deutsche M. AG gehörenden Konzernunternehmen hat,
- welche Verträge aufgrund des Bieterverfahrens mit der Deutsche M. AG bzw. den zum Deutsche 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 Deutsche M. AG bzw. den zum Deutsche M. AG gehörenden Konzernunternehmen war,
- was Inhalt der Kaufverträge über die Wet-Lease Abkommen über 15 Flugzeuge des Musters A 320 mit der Deutsche M. AG bzw. den zum Deutsche 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 Deutsche 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 den

jeweiligen Passagieren. 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 – unstrittig – insbesondere von den Stationen E. und N. aus weiterhin von solchen Piloten geflogen worden, die sowohl im Wet-Lease als auch im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb eingesetzt gewesen seien. Es habe – ebenfalls unstrittig – 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. Die fehlerhaften Angaben betreffend die Station T. in der Massentlassungsanzeige habe sie noch vor Inverkehrbringen der Kündigung gegenüber der Agentur berichtet.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften beider Instanzen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I.

Die Berufung des Klägers ist zulässig, insbesondere unter Beachtung der Vorgaben der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

II.

Die Berufung ist jedoch unbegründet.

Soweit der Kläger vertritt, das angefochtene Urteil enthalte nur eine pauschale und fehlerhafte Verweisung auf ein anderes Urteil, kann dies nicht zum Erfolg seiner Berufung führen. Selbst bei einem Urteil ohne Gründe erfolgt keine Zurückverweisung, § 68 ArbGG.

Der gemäß § 4 Satz 1 KSchG rechtzeitig erhobene Kündigungsschutzantrag ist unbegründet. Die streitgegenständliche Kündigung der Schuldnerin vom 28.11.2017 hat das mit ihr bestehende Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 28.02.2018 aufgelöst.

1. Die Kündigungsschutzklage ist zulässig. Insbesondere ist der Klageantrag, der sich gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Kündigung vom 28.11.2017 richtet, hinreichend bestimmt, obwohl er den Vertragspartner des Klägers nicht benennt. Er ist dahin auszulegen, dass die begehrte Feststellung sich auf das – einzig existente – Arbeitsverhältnis des Klägers zur Schuldnerin beziehen soll. Denn der Beklagte ist als Insolvenzverwalter über das Vermögen der Schuldnerin nicht selbst Vertragspartei des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger geworden.

Auch mit dieser Auslegung ist die Kündigungsschutzklage jedoch nicht begründet. Die Kündigung ist weder gemäß § 1 Abs. 1 KSchG, dessen allgemeine Anwendungsvoraussetzungen vorliegen, noch aus anderen Gründen unwirksam.

Die Berufungskammer folgt den Ausführungen des Arbeitsgerichts unter A. der Gründe und sieht von einer nur wiederholenden Begründung gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG ab. Im Hinblick auf das Berufungsvorbringen und die Erörterungen in der mündlichen Verhandlung ist lediglich wie nachstehend ergänzend auszuführen. Die erkennende Kammer folgt insoweit im Wesentlichen den Erwägungen der anderen Kammern des Landesarbeitsgerichts in den bereits entschiedenen Parallelverfahren (17.10.2018 – 1 Sa 337/18 –; 04.12.2018 – 8 Sa 381/18 –; 05.12.2018 – 12 Sa 401/18 –; alle veröffentlicht bei juris).

a) Die Kündigung ist nicht bereits gemäß §§ 4, 7 KSchG wirksam, da die Klage fristgerecht gegen die richtige Beklagte, nämlich die in Eigenverwaltung befindliche Schuldnerin, 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.

Die Stilllegung des gesamten Betriebes oder eines Betriebsteils durch den Arbeitgeber gehört zu den dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne von § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG, die einen Grund zur sozialen Rechtfertigung einer Kündigung abgeben können (st. Rspr. des BAG, zuletzt etwa 22.09.2016 – 2 AZR 276/16 – RN 64). 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 (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. Bei einer Kündigung wegen beabsichtigter Stilllegung ist ferner erforderlich, dass die geplanten Maßnahmen zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung bereits „greifbare Formen“ angenommen haben (BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – RN 53). 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 (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 geleaste Flugzeuge sukzessive bis zum 31.01.2018 zurückzugeben, sämtliche Arbeitsverhältnisse zu kündigen, sämtliche Dauerschuldverhältnisse (Leasingverträge, Gewerbemietverträge, Versorger etc.) zu beenden, die bestehenden Assets (Aktiva), sofern diese nicht im

Rahmen der Veräußerung der Vermögenswerte übertragen würden, zu verwerfen und die Gesamtabwicklung des Geschäftsbetriebs zum 31.01.2018 abzuschließen. Indizien für die Stilllegungsabsicht sind zudem die Durchführung des Konsultationsverfahrens, die Anhörung der Personalvertretung zur Kündigung aller im Cockpit beschäftigten Arbeitnehmer, der Abschluss des Interessenausgleichs und des Sozialplans sowie die Erstattung der Massenentlassungsanzeige (vgl. BAG 16.02.2012 – 8 AZR 693/10 – juris RN 44). Soweit der Kläger auf Stellenausschreibungen verweist, folgt daraus nichts anderes. Wie sich aus der Ausschreibung ergibt, handelt es sich nicht um Neueinstellungen, sondern lediglich um Zusatzfunktionen. Diese müssen im laufenden Flugbetrieb grundsätzlich besetzt werden, unabhängig davon, dass dieser künftig eingestellt werden soll.

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 eigenwirtschaftliche Geschäftstätigkeit mehr. Die dem Betriebszweck Flugverkehr dienende Organisation wurde aufgelöst. Die Flugzeuge wurden sukzessive 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.

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

aa. Betriebsveräußerung und Betriebsstilllegung schließen sich systematisch aus (st. Rspr. des BAG, etwa 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 (BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – juris RN 33; BAG 28.05.2009 – 8 AZR 273/08 – juris 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 Satz 1 BGB) veräußert werden. Dann liegt keine Betriebsstilllegung, sondern allenfalls eine Betriebsteilstilllegung vor. 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).

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

Den für das Vorliegen eines Übergangs maßgebenden Kriterien kommt je nach der ausgeübten Tätigkeit und je nach den Produktions- oder Betriebsmethoden unterschiedliches Gewicht zu (näher EuGH 15.12.2005 – C-232/04 und – C-233/04 – [Güney-Görres und Demir] RN 35 mwN, Slg. 2005, I-11237; BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – RN 37). Bei der Prüfung, ob eine wirtschaftliche

Einheit vorliegt und ob sie ihre Identität bewahrt, müssen sämtliche den betreffenden Vorgang kennzeichnenden Tatsachen berücksichtigt werden. Dazu gehören namentlich die Art des Unternehmens oder Betriebs, der etwaige Übergang der materiellen Betriebsmittel wie Gebäude und bewegliche Güter, der Wert der immateriellen Aktiva im Zeitpunkt des Übergangs, die etwaige Übernahme der Hauptbelegschaft durch den neuen Inhaber, der etwaige Übergang von Kundschaft sowie der Grad der Ähnlichkeit zwischen den vor und nach dem Übergang verrichteten Tätigkeiten und die Dauer einer eventuellen Unterbrechung dieser Tätigkeiten. Die Identität der Einheit kann sich auch aus anderen Merkmalen ergeben, wie ihrem Personal, ihren Führungskräften, ihrer Arbeitsorganisation, ihren Betriebsmethoden und ggf. den ihr zur Verfügung stehenden Betriebsmitteln (BAG 23.05.2013 – 8 AZR 207/12 – RN 22). Diese Umstände sind jedoch nur Teilaspekte der vorzunehmenden Gesamtbewertung und dürfen deshalb nicht isoliert betrachtet werden (vgl. ua. EuGH 20.01.2011 – C-463/09 – [CLECE] RN 34 mwN, Slg. 2011, I-95; BAG 23.05.2013 – 8 AZR 207/12 – RN 22; BAG 15.12.2011 – 8 AZR 197/11 – RN 39).

Kommt es im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft an, kann eine strukturierte Gesamtheit von Arbeitnehmern trotz des Fehlens nennenswerter materieller oder immaterieller Vermögenswerte eine wirtschaftliche Einheit darstellen. Wenn eine Einheit ohne nennenswerte Vermögenswerte funktioniert, kann die Wahrung ihrer Identität nach ihrer Übernahme nicht von der Übernahme derartiger Vermögenswerte abhängen. Die Wahrung der Identität der wirtschaftlichen Einheit ist in diesem Fall anzunehmen, wenn der neue Betriebsinhaber nicht nur die betreffende Tätigkeit weiterführt, sondern auch einen nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teil des Personals übernimmt (EuGH 06.09.2011 – C-108/10 – [Scattolon] RN 49 ff., Slg. 2011, I-7491; BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – RN 38; BAG 22.08.2013 – 8 AZR 521/12 – RN 41). 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 – juris RN 46). Steht der Übergang eines Betriebsteils in Rede, so muss die Teileinheit des Betriebes bereits beim früheren Betriebsinhaber die Qualität eines Betriebsteils gehabt haben (vgl. BAG 23.05.2013 – 2 AZR 207/12 – RN 25; BAG 27.01.2011 – 8 AZR 326/09 – RN 23 m.w.N.). Beim bisherigen Betriebsinhaber musste also eine selbständig abtrennbare or-

organisatorische Einheit gegeben sein, mit der innerhalb des betrieblichen Gesamtzwecks ein Teilzweck verfolgt wurde (vgl. BAG 27.01.2011 – 8 AZR 326/09 – RN 23; BAG 15.12.2011 – 8 AZR 692/10 – RN 44). Das Merkmal des Teilzwecks dient zur Abgrenzung der organisatorischen Einheit; im Teilbetrieb müssen aber nicht andersartige Zwecke als im übrigen Betrieb verfolgt werden. Der Begriff der wirtschaftlichen Einheit bezieht sich 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 – juris 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 – juris RN 21). Voraussetzung ist, dass die wirtschaftliche Einheit vor dem Übergang insbesondere über eine ausreichende funktionelle Autonomie verfügt, wobei sich der Begriff der Autonomie auf die Befugnisse bezieht, die der Leitung der betreffenden Gruppe von Arbeitnehmern eingeräumt sind, um die Arbeit dieser Gruppe relativ frei und unabhängig zu organisieren und insbesondere Weisungen zu erteilen und Aufgaben auf die zu dieser Gruppe gehörenden untergeordneten Arbeitnehmer zu verteilen, ohne dass andere Organisationsstrukturen des Arbeitgebers dabei zwischengeschaltet sind (EuGH 06.03.2014 – C-458/12 – [Amatori u.a.], juris RN 32). Die eigenständige Leitung und Koordination des Personaleinsatzes ist somit wesentliches Abgrenzungskriterium für die Feststellung der organisatorischen Eigenständigkeit einer Teileinheit (so auch HWK/Willemsen, 8. Auflage, § 613a BGB RN 27, 29 m.w.N.). Ergibt die Gesamtbetrachtung eine identifizierbare wirtschaftliche und organisatorische Teileinheit, so muss diese beim Erwerber im Wesentlichen unverändert fortbestehen, wobei der übertragene Betriebsteil seine organisatorische Selbständigkeit beim Betriebserwerber nicht vollständig bewahren muss. Vielmehr genügt es, dass der Betriebsteilerwerber die funktionelle Verknüpfung zwischen den übertragenen Produktionsfaktoren beibehält und es ihm derart ermöglicht wird, diese Faktoren zu nutzen, um derselben oder einer gleichartigen wirtschaftlichen Tätigkeit nachzugehen (vgl. EuGH 12.02.2009 – C-466/07 – [Klarenberg], Slg. 2009, I-803, RN 47 f.).

Entgegen der womöglich seitens des Klägers vertretenen Auffassung rechtfertigen die Besonderheiten des Flugbetriebes keine andersartige Bewertung. Auch der Europäische Gerichtshof hat in der ebenfalls einen Flugbetrieb betreffenden Entscheidung vom 09.09.2015 (– C-160/14 – [Ferreira da Silva e Brito ua.]) auf die oben dargelegten Grundsätze zurückgegriffen. Über den Umstand hinaus, dass ohnehin den verschiedenen Kriterien notwendigerweise je nach der ausgeübten Tätigkeit und je nach den Produktions- oder Betriebsmethoden, die in dem betreffenden Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil angewendet werden, unterschiedliches Gewicht zukommt, gilt für Flugbetriebe kein anderes Recht.

bb. Danach ist vorliegend ein beabsichtigter vollständiger Betriebsübergang zu verneinen. Es stand bei Ausspruch der Kündigung fest, dass der Betrieb der Schuldnerin nicht in Gänze auf einen Erwerber übergehen würde.

(1) 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). Flugzeuge sind als sächliche Betriebsmittel für ein Luftfahrtunternehmen unerlässlich und sie gehören deshalb zu den wesentlichen identitätsprägenden Betriebsmitteln (so auch EuGH 09.09.2015 – C-160/14 – [– Ferreira da Silva e Brito ua.], Rdz. 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 ist hierzu das Absolvieren einer Spezialausbildung und der Erwerb einer Musterberechtigung erforderlich. 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.

(2) In welcher Anzahl und in welchem Umfang die Schuldnerin über Flugzeuge, Piloten und Start- und Landerechte verfügte, ergibt sich aus den vorgelegten Unterlagen und dem Vortrag der Parteien zu den betriebenen Flugstrecken. Die von der Schuldnerin genutzten Flugzeuge sind zT auf die M. Gruppe übergegangen, zT auf f. Jet und 31 Flugzeuge sind an die Leasinggeber

zurückgegeben worden. Bei der Schuldnerin waren weiter insgesamt ca. 1.300 Piloten beschäftigt. Geplant war, dass mindestens 1.300 bisher bei der Schuldnerin beschäftigten Mitarbeiter, d.h. Piloten, Kabinen- und Bodenpersonal, eine Neuanstellung bei Gesellschaften der M. Gruppe erhalten sollten. Es spricht weiter alles dafür, dass f. Jet die Neuanstellung weiterer 1.000 Mitarbeiter zugesagt hat. Von dieser Größenordnung geht der Kläger selbst aus. Zu den für den Flugbetrieb erforderlichen Genehmigungen und Lizenzen kann festgestellt werden, dass die Schuldnerin über die erforderlichen Start- und Landrechte 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 einen großen Anteil der dortigen Flugziele, insbesondere die Langstrecke, weiter. Zudem sind in erheblichem Umfang Start- und Landrechte mit Bezug auf den Flughafen C.-U. auf f. Jet übergegangen.

(3) Selbst nach dem Vortrag des Klägers und vor dem Hintergrund der Übernahme der mittelbaren Beteiligung der Schuldnerin an der O. Luftfahrt GmbH und der Geschäftsanteile an der M., hat danach keines der fraglichen Unternehmen einen identitätswahrenden Teil der Betriebsmittel der Schuldnerin übernommen. Bei der M. Group handelt es sich um einen Unternehmensverbund und nicht um ein einzelnes Unternehmen. Ein Betriebsübergang auf einen Konzern sehen weder die Richtlinie noch § 613a BGB vor.

Zudem ist festzuhalten, dass der Umstand, dass die M. Group Anteile an der O. Luftfahrt GmbH 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 hat. Bei der O. Luftfahrt GmbH und der M. handelt es sich um rechtlich selbständige Unternehmen. Der Fortbestand und die Identität der Fluggesellschaften werden durch die Übernahme der Geschäftsanteile 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). Die Übernahme der Geschäftsanteile führt auch nicht zu einer Übernahme der von den Gesellschaften geführten Betriebe i. S. d. § 613 a Abs. 1 BGB. Es handelt sich nicht um einen – auch bei der Auslegung und Anwendung von § 613a BGB maßgebend zu berücksichtigenden – Übergang i. S. d. 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 sind O. Luftfahrt GmbH bzw. M. Arbeitgeberinnen.

Für einen Betriebsübergang im Ganzen auf ein einzelnes Unternehmen der M. Group bestehen keinerlei Anhaltspunkte. Ein solcher scheitert bereits daran, dass kein Unternehmen der M. Group, sondern f. Jet den Flugbetrieb der Schuldnerin am Flughafen C.-U. weiter führt. Gleichzeitig scheidet damit auch ein vollständiger Betriebsübergang von der bundesweit agierenden und stationierten Schuldnerin auf f. Jet von vornherein aus. Entscheidend für die Frage eines Betriebsübergangs auf „M.“ – welches konzernzugehörige Unternehmen mag an dieser Stelle dahingestellt bleiben – ist 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 6.100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, darunter etwas mehr als 1.300 Piloten der Schuldnerin ist gleichfalls keine wesentliche Anzahl, schon gar nicht die Mehrzahl auf ein M.-Konzernunternehmen „übergegangen“, also dort weiterbeschäftigt worden. Weder der Beklagte zu 1. noch der Kläger tragen dergleichen vor. Ob sich unter diesen Mitarbeitern solche mit besonderer Sachkunde befinden, insbesondere, ob es sich um das Führungspersonal aus C. handelt, wurde von dem Kläger nicht behauptet und ist auch dem sonstigen Akteninhalt nicht zu entnehmen. Hinsichtlich der Slots fehlt ebenso Vortrag zu nennenswerten Übernahmen durch die M.-Gruppe, jedenfalls bezogen auf den gesamten Flugbetrieb, also alle Stationen übergreifend und insbesondere die beiden größten Stationen in E. und C. umfassend. Die Schuldnerin war aber bundesweit tätig und zwar insbesondere auch in C., N., T., G., L., Q., O. und M.. Selbst wenn man annimmt, dass sich insgesamt ein Schwerpunkt der Übernahmen durch die M.-Gruppe, speziell die Euro x. mit Bezug auf den Flughafen E. abzeichnet, würden die übernommenen Betriebsmittel in der Gesamtschau selbst dann 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.

Ein Betriebsübergang im Ganzen hat auch nicht auf f. Jet stattgefunden. Da f. Jet schwerpunktmäßig am Flughafen C.-U. aktiv ist und die im Wesentlichen dort übernommenen Betriebsmittel – nach dem Vortrag des Klägers „mindestens“ 25 Flugzeuge des Musters A320, die „Übernahme“ von etwa 1.000 Mitarbeitern sowie von Slots und weitere Betriebsmittel von geringerer Bedeutung wie z.B. Nachtparkplätze und Crewräume – 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.

Weder nach dem Vortrag der Beklagten noch nach dem des Klägers hat daher ein Unternehmen den Flugbetrieb der Schuldnerin insgesamt übernommen. Anhaltspunkte für eine hiervon abweichende Prognose im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung bestehen nicht. Der Kläger beruft sich mit der Berufungsbegründung demgemäß auch gar nicht mehr auf einen vollständigen Betriebsübergang, sondern macht lediglich noch Teilbetriebsübergänge geltend.

cc. Auch ein beabsichtigter Betriebsteilübergang scheidet jedoch aus. Es fehlt bereits an einer identifizierbaren wirtschaftlichen und organisatorischen Teileinheit bei der Schuldnerin, ungeachtet der Frage, ob eine solche bei den verschiedenen Investoren im Wesentlichen unverändert fortgeführt werden sollte.

(1) Soweit der Kläger meint, schon das einzelne Flugzeug sei als Betriebsteil anzusehen, vermag die Berufungskammer dem nicht zu folgen. Nach dem unwidersprochen gebliebenen Vortrag des Beklagten war jedes Flugzeug nach der bei nahezu allen Luftverkehrsunternehmen üblichen (vgl. dazu z. B. Ludwig, BB 2019, 180, 181) und insbesondere bei der Schuldnerin gelebten Organisationsstruktur auf wechselnden Flughäfen im Einsatz, auf wechselnden Flugrouten und mit stets wechselndem Flugpersonal (Piloten und Kabinenpersonal). Auch waren den einzelnen Flugzeugen keine bestimmten Slots zugeordnet. Die Flugzeuge waren eingebunden in die saisonale Umlaufplanung und hatten ein Einsatzgebiet mit ständig unterschiedlichen Flugrouten und Standorten. Auch war den Flugzeugen kein fester Kundenkreis zugewiesen. Schließlich fehlte es an einem eigenen Teilzweck, mit den Flugzeugen bestimmte Verbindungen zu bedienen. Das Flugzeug war Mittel zur Erreichung des einheitlichen Zwecks, Passagiere zu befördern.

Nichts anderes folgt aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Dies gilt zunächst für die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26.08.1999 (– 8 AZR 718/98 –). Es ist zwar richtig, dass der Zweck eines Teilbetriebs sich nicht von dem des gesamten Betriebs unterscheiden muss (BAG 26.08.1999, a.a.O., RN 19). Die Flugzeuge bzw. Flugzeuge mit bestimmten Flugzeugmustern sind wie in dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall die Lastkraftwagen gleichwohl lediglich Betriebsmittel, nicht aber selbst Betriebsteile. 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, a.a.O., RN 20). Die Zuordnung bestimmter Betriebsmittel zu bestimmten Aufgaben und zu bestimmten Arbeitnehmern begründet keinen Teilbetrieb. Sie charakterisiert nicht eine betriebliche Teilorganisation, sondern allen-

falls die betriebliche Organisation insgesamt. Werden Betriebsmittel und Arbeitnehmer ständig in bestimmter Weise eingesetzt, entstehen dadurch nicht ohne weiteres jeweils selbständig organisierte Einheiten (BAG 26.08.1999, a.a.O., RN 23). 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 arbeitsteilig ausführen (BAG 26.08.1999, a.a.O., RN 24). Dies entspricht der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs. Erforderlich ist danach wie dargelegt eine wirtschaftliche Einheit vor dem Übergang, die insbesondere über eine ausreichende funktionelle Autonomie verfügen muss, wobei sich der Begriff Autonomie auf die Befugnisse bezieht, die der Leitung der betreffenden Gruppe von Arbeitnehmern eingeräumt sind, um die Arbeit dieser Gruppe relativ frei und unabhängig zu organisieren und insbesondere Weisungen zu erteilen und Aufgaben auf die zu dieser Gruppe gehörenden untergeordneten Arbeitnehmer zu verteilen, ohne dass andere Organisationsstrukturen des Arbeitgebers dabei dazwischengeschaltet sind (EuGH 06.03.2014 – C-458/12 – [Amatori], RN 32). All dies ist hier bezogen auf die einzelnen Flugzeuge oder einzelne Flugzeugmuster nicht der Fall. Diesen waren schon nicht bestimmte Arbeitnehmer zugeordnet. Es war auch nicht so, dass die Flugzeuge bestimmten Strecken zugeordnet waren. Insgesamt fehlt es bezogen auf die Flugzeuge an einer abgrenzbaren Teileinheit. Sie sind auch unter Würdigung des Sachvortrags des Klägers nichts anderes als Betriebsmittel und insoweit Bestandteil der betrieblichen Organisation der Schuldnerin insgesamt.

Abweichendes folgt nicht aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, das in einem Einzelfall ein Forschungsschiff mit einer fest zugeordneten Mannschaft, einem bestimmten Kapitän und einem konkreten Forschungszweck als einen teilbetrieblich organisierten Betriebsteil angesehen hat (BAG 02.03.2006 – 8 AZR 147/05 –). Diese Sachlage ist mit den gänzlich anderen Bedingungen eines Verkehrsflugzeuges nicht vergleichbar. Es liegt insoweit ein anderer Sachverhalt vor. Insoweit kommt es auch nicht nur auf die Dauer der Verknüpfung an. Unabhängig und selbständig tragend fehlt es an der dargestellten Verknüpfung des Betriebsmittels Flugzeug mit dem Personal bezogen auf eine bestimmte Aufgabe. Es fehlt an einer auf das einzelne Flugzeug oder Flugzeugmuster bezogenen eigenen verselbständigten Arbeitsorganisation. Dies und nicht alleine der rotierende Einsatz ist der Grund für das Fehlen der betrieblichen Teileinheit.

(2) Entsprechendes gilt für die Start- und Landerechte, die sog. Slots. Auch hier konnte angesichts des Übergangs von Slots auf mehrere Fluggesellschaften dahingestellt bleiben, ob dies dennoch identitätswahrend bei einem Erwerber zu

einem Übergang gereicht hätte. Unerheblich ist auch, dass die M. Group ursprünglich beabsichtigt haben soll, sämtliche Slots der Schuldnerin mit Ausnahme der am Flughafen C.-U. zu übernehmen bzw. in welchem Umfang die M. Gruppe, insbesondere Euro x., die Strecken, die zuletzt für die Schuldnerin ab E. geflogen worden sind, übernommen hat. Es fehlte insoweit bereits an einem organisierten Betriebsteil bei der Schuldnerin. Auch der Kläger hat nichts dafür vortragen, dass die Slots durch eine abgrenzbare Einheit von Personen und Betriebsmitteln verwaltet wurden. Zweifelsohne handelte es sich bei den Slots um wesentliche Betriebsmittel der Schuldnerin mit hohem Vermögenswert, denen auch bei der Frage, ob ein Betriebsübergang im Ganzen stattfand, eine erhebliche Bedeutung zukommt. Dass es sich allerdings bezogen auf einzelne oder Gruppen von Slots um eine abgrenzbare, selbständig organisierte Gesamtheit von Personen und Betriebsmitteln handelte, ist nicht erkennbar.

(3) Auch die „Langstrecke“ war kein Betriebsteil im dargelegten Sinne. Es fehlte an einer organisierten Gesamtheit von 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 das Gleiche gilt, war die Langstrecke nur ein Bestandteil in dem Gesamtgefüge zur Erreichung des einheitlichen Zwecks, nämlich der Beförderung von Passagieren.

(4) Auch bei den Abflugstationen der Schuldnerin, insbesondere an den Drehkreuzen in E. und C.-U., handelte es sich entgegen der Ansicht des Klägers nicht um selbständige Betriebsteile im Sinne einer gemäß § 613a Abs. 1 BGB übergangsfähigen Einheit.

Die Stationen bildeten keine übergangsfähigen Einheiten. Schon die Flugzeuge können nicht den einzelnen Flughäfen zugeordnet werden. Zwar gab es dort Nachtstellplätze 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 allen 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. Unstreitig ist die Umlauf- und Dienstplanung für den gesamten Flugbetrieb zentral von C. aus erfolgt. Dort hatte auch die insoweit mitbestimmungsrechtlich einzubindende Personalvertretung ihren Sitz.

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 neben ihrer eigenen fliegerischen Tätigkeit 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.. Zudem fehlte ihnen unbestritten die notwendige eigenständige fachliche Weisungsbefugnis. Sie waren lediglich Ansprechpartner der Piloten mit gewissen administrativen Zusatzaufgaben. Die personelle und fachliche Leitung hingegen erfolgte unbestritten zentral von C. aus. Lediglich untergeordnete Gesprächsfunktionen der Area Manager können vor diesem Hintergrund eine eigenständige Leitungsfunktion für eine Station in keiner Weise begründen. 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.

Damit fehlt es an allen Stationen von vornherein bereits an der organisatorisch eigenständigen Leitungsstruktur als Voraussetzung für die Annahme eines übergangsfähigen Betriebsteils. Es gab weder mit den Area Managern noch mit irgendeiner anderen Person bzw. Funktion eine eigene Leitung der an den Stationen beschäftigten Cockpit- und/oder Kabinenmitarbeiter, die die Befugnis gehabt hätte, die Arbeit der Mitarbeiter des fliegenden Personals, die dort stationiert waren, relativ frei und unabhängig zu organisieren und insbesondere Weisungen zu erteilen und Aufgaben auf die zu dieser Gruppe gehörenden Arbeitnehmer zu verteilen, ohne dass andere Organisationsstrukturen des Arbeitgebers dabei zwischengeschaltet gewesen wären. Auch der Kläger behauptet derlei nicht, schon gar nicht in irgendeiner Weise substantiiert und einlassungsfähig. Die wesentlichen Entscheidungen, insbesondere zum Flugumlauf und zur Einsatzplanung des Personals wurden vielmehr unstreitig zentral und stationsübergreifend getroffen.

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.

(5) Auch der Bereich des Wet-Lease stellt keine übergangsfähige wirtschaftliche Teileinheit dar (offen gelassen von LAG Düsseldorf 17.10.2018 – 1 Sa 337/18 –), die auf die M. übergegangen ist. Die Gesamtbetrachtung ergibt insofern in Anwendung der bereits dargelegten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Europäischen Gerichtshofs keine identifizierbare organisatorische Teileinheit. Die Zuordnung bestimmter Betriebsmittel zu bestimmten Aufgaben und zu bestimmten Arbeitnehmern begründet – wie ausgeführt – keinen Teilbetrieb. Sie charakterisiert nicht eine betriebliche Teilorganisation, sondern allenfalls die betriebliche Organisation insgesamt. Werden Betriebsmittel und Arbeitnehmer ständig in bestimmter Weise eingesetzt, entstehen dadurch nicht ohne weiteres jeweils selbständig organisierte Einheiten (BAG 26.08.1999, a.a.O., RN 23). 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 arbeitsteilig ausführen (BAG 26.08.1999, a.a.O., RN 24). Diese Anforderungen erfüllte das Wet-Lease

bei der Schuldnerin nicht. Es ist zwar richtig, dass bestimmte Flugzeuge dafür mit dem Logo der Euro x. versehen und in deren Farben lackiert wurden. Es kann auch unterstellt werden, dass nachfolgend die M. mit diesen gleichen Flugzeugen unter Nutzung der gleichen Slots die bisherigen Flugstrecken weiter bedient hat. Dies ändert aber nichts daran, dass es sich um eine bloße Tätigkeit innerhalb des einheitlichen Flugbetriebs der Schuldnerin handelte. Es gab insoweit keine eigene Umlaufplanung. Die Flüge auch des Wet-Lease erfolgten innerhalb des von der Unternehmenszentrale in C. aufgestellten Flugplans. Soweit es zu einer Konzentration von im Wet-Lease eingesetzten Piloten an bestimmten Standorten kam, war dies nur ein geringer Teil. Die überwiegende Zahl der Piloten verblieb im sog. „Mixed Fleet Flying“, d. h. wurde im Wet-Lease und im eigenwirtschaftlichen Flugverkehr eingesetzt. Insoweit wurden schon die Arbeitnehmer nicht ständig in einer bestimmten Weise eingesetzt. Die im Wet-Lease eingesetzten Mitarbeiter verblieben im einheitlichen Flugbetrieb der Schuldnerin. Dies alles belegt zur Überzeugung der Kammer, dass es auch betreffend das Wet-Lease an einer übergangsfähigen Teilbetriebseinheit fehlte. Es wurden allenfalls Betriebsmittel innerhalb der Gesamtstruktur der Schuldnerin für einen bestimmten Kunden eingesetzt. Eine selbständig organisierte Teileinheit war das Wet-Lease ohne eigene Arbeitsorganisation nicht. Es fehlte nach den gemachten Ausführungen gerade an einer ausreichenden funktionellen Autonomie im Sinne der Rechtsprechung des EuGH. Auch die „Arbeit im Wet-Lease“ wurde nicht frei und unabhängig von der Gesamtorganisationsstruktur der Schuldnerin (vgl. EuGH 06.03.2014, a.a.O., RN 32), sondern innerhalb der – wie beschriebenen – einheitlichen Organisation des Flugbetriebs organisiert. Anderes folgt auch nicht aus dem Rahmen-Interessenausgleich vom 14.02.2017. Im Gegenteil bestimmt dessen Anlage 1 unter § 6, dass alle Mitarbeiter im einheitlichen Flugbetrieb verbleiben. Dass in § 7 gleichzeitig Regelungen für einen möglichen Betriebsübergang getroffen wurden, zeigt nicht, dass ein Betrieb oder Betriebsteil bereits bestand. Dies wird auch dadurch deutlich, dass erst dann Verhandlungen über eine Zuordnung der Mitarbeiter geführt werden sollten.

Daran hat sich nichts dadurch geändert, dass zuletzt im Rahmen der Abwicklung für einen kurzen Zeitraum in geringerem Umfang nur noch im Wet-Lease geflogen wurde. Dies begründet unter Würdigung der Gesamtumstände keine eigenständige Arbeitsorganisation im oben genannten Sinne mit der Folge der Annahme einer übergangsfähigen Einheit. Letztlich handelt es sich um nichts anderes als eine sukzessive Betriebseinschränkung, bei der zum Schluss – in geringem Umfang – noch im Wet-Lease geflogen wurde. Es handelt sich dabei um einen nach Einstellung des eigenwirtschaftlichen Flugbetriebs zeitlich geringen Fortbestand eines noch abzuwickelnden Auftrags. Dies hat nicht die Qualität einer neuen und nunmehr eigenständigen übergangsfähigen (Teil)Einheit, auch

wenn zum Schluss nur noch diese betrieben wurde. Die in den Gesamtflugplan der Schuldnerin eingebundene Organisation des Wet-Lease hat sich auch in der Abwicklung nicht verändert. Einzig ist es so gewesen, dass die bisherige Organisation sich eben nur noch auf den zuletzt abgewickelten Teil bezog. Dadurch ist nicht aus der bisher nicht bestehenden Teileinheit eine übergangsfähige Teileinheit geworden.

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. Eine soziale Auswahl zwischen dem Kläger und den Piloten der vorgenannten Stationen wäre mangels Vergleichbarkeit weder erforderlich noch zulässig gewesen, da nach seinem Arbeitsvertrag Dienstort des Klägers E. war. Bei dem Arbeitsvertrag des Klägers handelt es sich um einen vorformulierten Vertrag und damit um Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne der §§ 305 ff. BGB. Gemäß § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB finden die Vorschriften auf Arbeitsverträge Anwendung. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der konkreten Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist der Wortlaut eines Formularvertrags nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus der Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss (z.B. BAG 10.12.2008 – 10 AZR 1/08 – juris RN 14). Das vertragliche Weisungsrecht der Schuldnerin umfasste danach entgegen seiner Ansicht 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 der § 8 des zuletzt geltenden Arbeitsvertrages des Klägers, wonach er in E. stationiert wird. Gerade vor dem Hintergrund, dass der vorangegangene Arbeitsvertrag eine ausdrückliche Mobilitätsklausel aufwies, kann dieser Vereinbarung nicht entnommen werden, dass der Schuldnerin gleichzeitig ein einseitiges Versetzungsrecht eingeräumt werden sollte. Eine Vergleichbarkeit folgt entgegen der Auffassung des Klägers auch nicht daraus, dass die Schuldnerin ihn im Wege des Proceeding auch von jedem anderen Flughafen als E. aus einsetzen konnte. In einem solchen Fall beginnt nämlich die Arbeitsleistung des Piloten bereits mit dem Transport vom dienstlichen Einsatzort zum Abflugflughafen und stellt sich daher als eine andere dar als die, die ein am Abflugflughafen stationierter Pilot erbringt. Soweit der Kläger sich in diesem Zusammenhang darauf

beruft, die Schuldnerin habe eine Änderungskündigung aussprechen müssen, verkennt er, dass solches gerade nicht geeignet wäre, eine Vergleichbarkeit herzustellen.

d) Die streitgegenständliche Kündigung verstößt auch im Übrigen 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 – juris, RN 64).

e) Letztlich liegt entgegen der Ansicht des Klägers auch keine „Umgehung“ des § 613a BGB bzw. ein Rechtsmissbrauch vor. Die Schuldnerin wies unabhängig von der Insolvenz und der darin getroffenen Entscheidungen eine bestimmte Organisationsstruktur des von ihr betriebenen Flugbetriebs auf. Es stellt keine gesetzwidrige Umgehung oder einen Rechtsmissbrauch dar, dass sie diesen nicht in Form verschiedener Betriebsteile, sondern einheitlich geführt hat. Diese vorgefundene Lage hat keiner der vom Kläger angezogenen angeblichen Betriebserwerber übernommen. Nutzt der „Erwerber“ nicht eine im „Vorgängerbetrieb“ vorhandene Arbeitsorganisation („er legt sich nicht ins gemachte Bett“), sondern gründet eine neue Arbeitsorganisation bzw. gliedert die wirtschaftliche Einheit in die bereits vorhandene Organisation ein, löst dies schlicht nicht die Rechtsfolgen des § 613a BGB aus und stellt keine Umgehung oder einen Gestaltungsmissbrauch dar (BAG 24.08.2006 – 8 AZR 317/05 –).

f) Die Kündigung ist nicht gemäß § 74 TVPV Cockpit unwirksam.

Nach § 74 Abs. 1 TVPV Cockpit ist die Personalvertretung Cockpit vor jeder Kündigung zu hören. Die Schuldnerin 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.

aa) 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 – juris, RN 14; BAG 23.10.2014 – 2 AZR 736/13 – juris, 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 Betriebsratsanhörung: BAG 06.10.2005 – 2 AZR 280/04 – sowie BAG 31.01.1996 – 2 AZR 181/95 –).

Der Inhalt der Unterrichtung ist deshalb grundsätzlich subjektiv determiniert (BAG 23.10.2014 – 2 AZR 736/13 – juris, RN 14; BAG 21.11.2013 – 2 AZR 797/11 – juris, 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 – sowie 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 – juris, RN 14; BAG 21.11.2013 – 2 AZR 797/11 – juris, 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 Betriebsratsanhörung: BAG 31.07.2014 – 2 AZR 407/13 – juris, RN 46; BAG 10.04.2014 – 2 AZR 684/13 – juris, RN 22).

bb) Ausgehend von diesen Grundsätzen hat die Schuldnerin die PV Cockpit ordnungsgemäß unterrichtet.

aaa) Die Anhörung ist auch bezogen auf den Kläger erfolgt, dessen Name 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, weil dieses Bestreiten prozessual unbeachtlich ist.

Im konkreten Fall 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 (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 Personalvertretung zu erkundigen.

Eine solche Nachfrage wäre dem Kläger ohne weiteres möglich gewesen. Entgegen seiner pauschalen Behauptung ist zunächst davon auszugehen, dass er die Klageerwiderung Mitte Februar 2018 erhalten hat. Die Verfügung des Arbeitsgerichts datiert vom 15.02.2018. 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. Eine solche mit der schlichten 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.

Daneben ist die Kammer im Rahmen der ihr obliegenden freien Beweiswürdigung gemäß § 286 Abs. 1 ZPO der Überzeugung, dass die fragliche Anlage der PV Cockpit zugegangen ist. Diese ist den Interessen des Cockpitpersonals verpflichtet. Sie 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 der Personalvertretung. Ohne diese hätte sie nicht sinnvoll zur Anhörung Stellung nehmen können. Ihr Fehlen hätte sie demgemäß unverzüglich beanstandet. Hier hat sie die Beifügung der Anlagen sogar ausdrücklich

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

bbb) Weiter sind entgegen der Auffassung des Klägers die Kündigungsgründe ausreichend 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 sei und dass sie den Stilllegungsbeschluss gefasst habe. Soweit der Kläger sich darauf beruft, es hätten nähere Einzelheiten zu den Unternehmenskaufverträgen mitgeteilt werden müssen, ist das unzutreffend. Die Schuldnerin hat in dem Anhörungsschreiben ausgehend von ihrem Standpunkt mitgeteilt, dass keine übertragende Sanierung auf einen Dritten erfolgt, sondern eine Betriebsstilllegung unter Übernahme einzelner Vermögenswerte. 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 Schuldnerin 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 stehen, und diese Information war zutreffend. 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.

ccc) Auch die Angabe, dass der Kläger ledig sei, führt nicht zu einer Fehlerhaftigkeit der Anhörung. In Anbetracht der Kündigung aller Piloten war wie dargelegt eine Sozialauswahl entbehrlich, so dass es auf die Sozialdaten ersichtlich nicht ankam. Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund der maßgeblichen subjektiven Determinierung. Ist eine Sozialauswahl nach der für das Mitbestimmungsorgan erkennbaren Auffassung des Arbeitgebers wegen der Stilllegung des gesamten Betriebs nicht vorzunehmen, muss der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht über Familienstand und Unterhaltungspflichten des zu kündigenden Arbeitnehmers unterrichten (BAG 23.04.2009 – 6 AZR 516/08 – juris, RN 22).

ddd) Entgegen der unverständlichen 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.

eee) Einer Information über den Sonderkündigungsschutz aus § 50 Abs. 3 MTV Nr. 4 LTU bedurfte es nicht.

Es kann offen bleiben, ob die Schuldnerin der Personalvertretung mitgeteilt hat, § 113 Satz 1 InsO hebe den 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 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. Dies alles gilt umso mehr im Fall des Klägers, der – wie aus seinen persönlichen Daten ohne weiteres erkennbar – selbst nicht dem tariflichen Sonderkündigungsschutz unterfällt.

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

ggg) Der Umstand, dass Frau Dr. O. das Anhörungsschreiben an die PV Cockpit unterzeichnet hat, steht der Wirksamkeit der Anhörung nicht entgegen. Auf die zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts auf Seite 25 der Gründe unter c) wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen.

g) Die Kündigung ist nicht wegen Verstoßes gegen § 17 Abs. 2 KSchG i. V. m. § 134 BGB unwirksam. Die Schuldnerin hat das Konsultationsverfahren ordnungsgemäß durchgeführt. Es ist mit Schreiben vom 12.10.2017 eingeleitet und mit der Stellungnahme der PV Cockpit im Interessenausgleich vom 17.11.2017 beendet worden.

aa) 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 Rats 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 Massentlassungsrichtlinie 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 Massentlassungen 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.

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

aaa) Sein diesbezügliches Bestreiten mit Nichtwissen ist wiederum gemäß § 138 Abs. 4 ZPO unzulässig. Angesichts der Tatsache, dass die 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, durfte der Kläger dies nicht einfach ins Blaue hinein bestreiten. Es gelten die obigen Ausführungen zur Unzulässigkeit des Bestreitens mit Nichtwissen im Zusammenhang mit der Anhörung der PV Cockpit entsprechend.

bbb) Die Kammer ist im Rahmen der ihr gemäß § 286 Abs. 1 ZPO obliegenden freien Beweiswürdigung zudem 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 war, 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 nahelegten. Der Kläger hat im Übrigen seinerseits den – zulässigen – Gegenbeweis nicht angetreten.

ccc) 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 beigefügt 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 Satz 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 (BAG v. 18.01.2012 – 6 AZR 407/10 – Rn. 33). Fehlen die nach § 17 Abs. 2 Satz 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 Satz 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 – juris, 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.

Soweit der Kläger sich darauf stützt, da es notwendig auch auf die Beteiligung der PV Kabine angekommen sei, sei das Konsultationsverfahren bei Ausspruch der Kündigung noch nicht abgeschlossen gewesen, was ebenfalls zu deren Unwirksamkeit führe, vermag sich die Berufungskammer dem nicht anzuschließen. Für die Konsultation betreffend das Cockpitpersonal war ausschließlich die PV Cockpit zuständig. Eine vom Kläger angenommene Verletzung der Rechte der PV Kabine kann daher die kündigungsschutzrechtliche Position des Cockpitpersonals nicht betreffen.

h) 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.

aa) Die Massenentlassungsanzeige ist nicht wegen falscher Angaben unwirksam.

aaa) 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“ 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)“. 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. Die Zahl 2.518 findet sich in der Anlage 3.31 bei der Stationsübersicht bei der Addition der rechten Spalte. Es ist offensichtlich, dass es sich um einen Übertragungsfehler aus den ersten 3 Angaben der davor stehenden Tabelle handelt. Es ist zudem 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.

bbb) 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.

bb) 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.

aaa) 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 Organisations-

einheit 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.

bbb) 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 Personalvertreterstrukturen 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 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 – juris RN 41; BAG 07.07.2011 – 6 AZR 248/10 – juris 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 – juris RN 41; BAG 22.04.2010 – 6 AZR 948/08 – juris 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 Massenentlassung als fehlerhaft einzustufen (vgl. BAG 22.03.2001 – 8 AZR 565/00 – juris 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 35a). 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 – juris RN 140).

Die Angabe der Zahl der insgesamt Beschäftigten dient nur der Überprüfung, ob eine anzeigepflichtige Massenentlassung 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.

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

aaa) Nach allgemeiner Ansicht ist die Massenentlassungsanzeige 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 – juris, 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).

bbb) 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 Europäischen Gerichtshof 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 europäischen Rechts 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 44 ff. – 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 E.er „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 im 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 G.er Flughafen handelte – nicht zuständig. Auch eine sonstige Wet-Lease-Leitung gab es nicht.

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

aaa) 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 Satz 2 KSchG noch die Interessenlage der Beteiligten verlangen eine derartige Formstrenge (vgl. zum entsprechenden Schriftlichkeitserfordernis des § 17 Abs. 2 Satz 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.

bbb) 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. Die §§ 164 ff. BGB gelten für die Anzeige der Massenentlassung entsprechend (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.

III.

Unbegründet ist die Berufung auch bezogen auf den Auskunftsanspruch. Zwar ist dieser aufgrund der vom Kläger in der Berufungsverhandlung abgegebenen Klarstellungen hinreichend bestimmt und damit zulässig. Das Arbeitsgericht hat jedoch zutreffend erkannt, dass der Antrag unbegründet ist. Dem Kläger steht ein Anspruch auf die begehrten Auskünfte nicht zu.

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 – juris 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 billigenswertes 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 – juris 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 – juris 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 – juris 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 diesen Maßgaben kann u.U. ein Auskunftsanspruch gemäß §§ 611, 242 BGB in Betracht kommen (BAG 04.11.2015 – 7 AZR 972/13 – juris RN 19).

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

aa) Er leitet sein Interesse daraus ab, Ansprüche gegenüber einem Betriebserber geltend machen zu wollen. Sämtliche Ansprüche scheitern daher daran, dass es wie dargelegt nicht zu einem (Teil-)Betriebsübergang gekommen ist und der Kläger somit kein billigenswertes Interesse an einer Auskunft hat.

bb) Darüber hinaus ist ein Teil der geltend gemachten Auskünfte ohnehin erfüllt bzw. aus allgemein zugänglichen Quellen beantwortbar.

aaa) 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).

bbb) 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 Insolvenzugutachten, 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.

ccc) 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. Darüber hinaus sind die verlangten Informationen bei der G. Deutschland GmbH zu erhalten.

ddd) Zu den im Flugbetrieb verantwortlichen Personen und der Organisationsstruktur hat der Beklagte mit der Berufungsbeantwortung im vorliegenden Rechtsstreit konkret Stellung genommen, so dass 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, so dass auch insoweit Erfüllung eingetreten ist.

eee) Es ist kein billigenwertes 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, so dass er dazu keiner Auskunft bedarf. Zudem würde insoweit in unzulässiger Weise die Darlegungs- und Beweissituation verändert.

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

ggg) Dem Kläger steht kein billigenwertes Interesse an der Auskunft zu, wer die Vertragspartner der Schuldnerin aufgrund des Bieterverfahrens gewesen sind, welche Verträge und mit welchem Inhalt die verschiedenen Verträge mit der M. Gruppe geschlossen worden sind. Es ist zwischen den Parteien im Laufe des Rechtsstreits unstrittig gewesen, dass es ernsthafte Veräußerungsverhandlungen nur 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 Insolvenzgutachten. Ein Interesse, den konkreten Wortlaut der Verträge zu erfahren und damit letztlich selbst in den „Besitz“ der Verträge zu kommen, ist nicht erkennbar. Für die Frage eines Betriebsübergangs bzw. Betriebsteilübergangs kommt es auf die faktische Fortführung einer wirtschaftlichen Einheit an. Wie es zu einer Übernahme gekommen ist und zu welchen konkreten Bedingungen sie ggf. erfolgt ist, muss der Kläger zur Wahrung seiner Rechte nicht wissen.

IV.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 97 Abs. 1 ZPO. Danach hat der Kläger die Kosten des von ihm ohne Erfolg eingelegten Rechtsmittels zu tragen.

V.

Die Berufungskammer hat die Revision an das Bundesarbeitsgericht für den Kläger nach § 72 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 ArbGG wegen entscheidungserheblicher Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung zur Ordnungsgemäßheit einer Massentlassungsanzeige zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

REVISION

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

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

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

eingelegt werden.

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

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

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

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die 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.**

Nübold

Konstantinovic

Beyer

Beglaubigt

Gollin-Neuhaus
Regierungsbeschäftigte

