



Milles
Regierungsbeschäftigte
als Urkunsbeamtin der
Geschäftsstelle

LANDEsarBEITsGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

des Herrn B. N., P. mark 5, X.,

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte F. T.
(Germany) LLP, C. Str. 12, N.,

g e g e n

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

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

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

2. die Luftfahrtgesellschaft X. mbH, vertreten durch den Geschäftsführer N. L., G. platz 11, E.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte B. & P., C. Landstr. 2, G.,

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

für R e c h t erkannt:

- I. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 20.04.2018 – AZ: 11 Ca 6878/17 – wird unter gleichzeitiger Abweisung des im Wege der Klageerweiterung gegen die Beklagte zu 2.) gerichteten Feststellungsantrages zurückgewiesen.
- II. Der Kläger hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.
- III. Die Revision wird für den Kläger zugelassen.

T A T B E S T A N D:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung und zweitinstanzlich zusätzlich über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zu 2.) infolge eines von dem Kläger geltend gemachten Betriebsübergangs.

Der Beklagte zu 1.) ist der Insolvenzverwalter über das Vermögen der Air C. PLC & Co. Luftverkehrs KG (*im Folgenden: Schuldnerin*) mit Sitz in C..

Der am 22.09.1963 geborene, ledige Kläger war seit dem 11.04.1996 bei der Schuldnerin bzw. ihrer Rechtsvorgängerin, der M. M.-Unternehmen GmbH (*im Folgenden M.*) als Kapitän gegen ein monatliches Bruttoentgelt von zuletzt durchschnittlich 14.314,45 EUR beschäftigt. Der letzte Arbeitsvertrag des Klägers vom 31.05.2008 (Bl. 11 bis 15 GA) enthält in § 1 Ziff. 3 eine Verweisung auf die jeweils gültigen tariflichen Bestimmungen für das M.-Cockpitpersonal sowie folgende Regelung:

„ § 4 *Dienstlicher Einsatzort*

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

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

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

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

Bei der Schuldnerin handelte es sich um die zweitgrößte Fluggesellschaft Deutschlands, die von ihren Drehkreuzen in E. und C.-U. hauptsächlich Ziele in ganz Europa sowie in Nordafrika und Israel anflieg. Sie beschäftigte mit Stand August 2017 6.121 Beschäftigte, davon 1.318 Piloten, 3.362 Beschäftigte in der Kabine und 1.441 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Boden. Die Schuldnerin betrieb den Flugbetrieb überwiegend mit den Flugzeugtypen der Airbus A 320-Familie sowie des Airbus A 330. Die A 320-Familie wurde hauptsächlich für die Mittel- und Kurzstrecke eingesetzt, der Flugzeugtyp A 330 hauptsächlich für die Langstrecke. Sämtliche von der Schuldnerin genutzten Flugzeuge waren von ihr geleast worden.

Die Schuldnerin verfügte über Stationen an 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.

In C. war der Leiter des Flugbetriebs („Head of Flight Operations“) ansässig. Diesem oblag die Leitung und Führung des Cockpitpersonals im operativen Geschäft der Schuldnerin. Er war für die Durchsetzung, Kontrolle und Einhaltung der Betriebsregeln im Bereich Cockpit einschließlich der Durchsetzung der Arbeitsanweisungen, die Rekrutierung und Neueinstellung sowie Personalplanung des gesamten fliegenden Personals zuständig. Ihm war für den Bereich des Kabinen- und Cockpitpersonals die Leiterin („Head of Crew Operations“) unterstellt. Dieser oblagen das gesamte Strategie- und Prozessmanagement, die Einsatzplanung der Crews, die Bereitstellungsplanung der Crews, der Crew-Verkehr zwischen den einzelnen Stationen und die Crew-Kapazitätsplanung. Sie und ihre Abteilung operierten für den gesamten Flugbetrieb ebenfalls ausschließlich von der Firmenzentrale in C. aus. Des Weiteren wurde die Umlauf- und Dienstplanung für den gesamten Flugbetrieb zentral von C. aus vorgenommen.

Die zentralen Abteilungen „Flight Operations“, „Cockpit Crew“ und „Crew Operations“ operierten von C. aus und steuerten den gesamten Flugbetrieb, leiteten das Kabinenpersonal und erstellten sämtliche Dienst-, Einsatz- und Bereitstellungspläne der Crews und planten das Proceeding der Cockpitmitarbeiter.

Ansprechpartner der Piloten waren auch sog. Area Manager. Es handelte sich dabei um Piloten, die innerhalb des regulären Flugbetriebes eingesetzt wurden und neben dieser Tätigkeit zusätzlich administrative Aufgaben wahrnahmen. Ob und in welchem Umfang sie Personalfunktionen ausübten, ist zwischen den Parteien streitig. Insgesamt gab es vier Area Manager, die jeweils für mehrere Stationen zuständig waren. Herr S. war für die Stationen E. und Q. zuständig.

Mit Beginn des Jahres 2017 flog die Schuldnerin nicht mehr ausschließlich im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb, sondern auch im sog. „wet-lease“ für die Euro x. GmbH und die Deutsche M. AG sowie die B. Airlines AG. Bei dieser Form des Leasing stellt der Leasinggeber das Flugzeug nebst kompletter Besatzung, Wartung und Versicherung. Es sollten im Zielbild bis zu 38 Flugzeuge im wet-lease fliegen, davon 33 Flugzeuge im Auftrag der Euro x.. Von diesen waren tatsächlich 31 Flugzeuge für Euro x. im Einsatz. Die für Euro x. im wet-lease eingesetzten Flugzeuge wurden mit dem Logo der Euro x. versehen und in deren Farben lackiert. Die Flugbegleiter erhielten – soweit vorhanden – Euro x.-Uniformen. An den Stationen L., T. und I. wurde ab Anfang 2017 ausschließlich im wet-lease geflogen. Von anderen Stationen wurden zahlreiche Piloten im „Mixed Fleet Flying“, also sowohl im wet-lease als auch im eigenwirtschaftlichen Flugverkehr eingesetzt.

Für die Piloten wurde gemäß § 117 Abs. 2 BetrVG auf Basis des „Tarifvertrags Personalvertretung für das Cockpitpersonal der Air C. PLC & Co. Luftverkehrs KG“ (TVPV) eine Personalvertretung (*im Folgenden: PV Cockpit*) mit Sitz in C. gebildet. Für das Kabinenpersonal bestand die PV Kabine auf der Grundlage eines entsprechenden Tarifvertrages.

Am 14.02.2017 schloss die Schuldnerin mit der PV Cockpit einen Rahmen-Interessenausgleich zur Umstrukturierung der Air C. für das Cockpitpersonal. Darin hieß es, die Organisationsstruktur des Flugbetriebes müsse geändert werden. Es solle die Ausgliederung des Touristikgeschäfts, die Bereederung von Flugzeugen im Rahmen der mit der Deutschen M. Group (Deutsche M. AG, 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 Umschulungen [...].“

Im Mai/Juni 2017 kaufte die Komplementärin der Schuldnerin die Luftfahrtgesellschaft X. mbH mit Sitz in E., die nunmehrige Beklagte zu 2.). Diese hatte bis dahin lediglich im Rahmen eines wet-lease für die Schuldnerin „Shuttle-Dienste“ von kleineren Flughäfen zu den Langstreckenflughäfen E. und C.. Zu diesem Zweck standen ihr zum damaligen Zeitpunkt 20 Flugzeuge des Modells Dash Bombardier Q400 zur Verfügung. Diese Flugzeuge hatte die Schuldnerin geleast und an die Beklagte zu 2.) rücküberlassen. Eigene Flugstreckenrechte (Slots) hatte die Beklagte zu 2.) damals nicht inne.

Unter dem 15.08.2017 stellte die Schuldnerin beim Insolvenzgericht Berlin-Charlottenburg einen Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Das Gericht bestellte mit Beschluss vom 16.08.2017 (Az.: 36a IN 4295/17) den Beklagten zu 1.) zum vorläufigen Sachwalter.

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

Interessenten. Der vorläufige Gläubigerausschuss traf die Entscheidung, mit diesen beiden Interessenten weitere Vertragsverhandlungen zu führen.

Nachdem die Schuldnerin bereits im September 2017 damit begonnen hatte, ihr Langstreckenflugprogramm einzustellen, teilten die Fluggesellschaft D. Flugdienst GmbH und die Euro x. GmbH am 19.09.2017 mit, dass sie zuvor seitens der Schuldnerin angeflogene Reiseziele übernehmen würden.

Am 12.10.2017 unterzeichneten der vorläufige Sachwalter, der Generalbevollmächtigte Dr. L. sowie der Executive Director der persönlich haftenden Gesellschafterin der Schuldnerin, Herr U. X., eine gemeinsame Erklärung, wegen deren Inhalts im Einzelnen auf die Anlage B1 Bezug genommen wird. Diese hatte auszugswise folgenden Wortlaut:

„Erklärung der Air C. PLC & Co. Luftverkehrs KG

[...]

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 Dienstleistungen gegenüber Euro x. im Rahmen des sog. „Wet Lease“ für den Zeitraum bis maximal zum 31. Januar 2018. Dies betrifft 13 Flugzeuge.*
 - 4a. Derzeit verfügen 6.054 Arbeitnehmer/innen über ein Arbeitsverhältnis und 8 Auszubildende (nachfolgend Arbeitnehmer) über ein Ausbildungsverhältnis mit der Air C. 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 S. 1 InsO, soweit gesetzlich zulässig, nach Durchführung der Interessenausgleichs- sowie Massenentlassungsanzeigeverhandlungen (§ 17 KSchG) und nach Durchführung der Anhörungsverfahren mit den Mitbestimmungsgremien (Betriebsräte/Personalvertretungen) zu kündigen. Die Air C. 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.*

[...]

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

[...]

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

Der vorläufige Gläubigerausschuss stimmte der vollständigen Betriebseinstellung zum 31.01.2018 am 24.10.2017 einstimmig zu und wies die Eigenverwaltung der Schuldnerin an, die erforderlichen Maßnahmen umzusetzen.

Mit Schreiben vom 12.10.2017 leitete die Schuldnerin das Konsultationsverfahren gemäß § 17 KSchG gegenüber der PV Cockpit ein. Das Schreiben, wegen dessen Inhalts auf die Anlage B4 Bezug genommen wird, weist die Unterschrift der vormaligen Personalleiterin der Schuldnerin Frau N. O. auf und enthält auf Seite 1 einen durch Unterschrift bestätigten Vermerk „Original erhalten am 15/10/2017“.

Schließlich wurde die Belegschaft der Schuldnerin durch eine betriebsinterne Mitteilung am 12.10.2017 davon in Kenntnis gesetzt, dass die M. Group unter dem Vorbehalt der Zustimmung des Gläubigerausschusses, des Sachwalters und der europäischen Wettbewerbsbehörde die Beklagte zu 2.), die ÷. Ferienfluggesellschaft O. sowie 20 weitere Flugzeuge übernehmen wolle. Insgesamt beabsichtigten die M. Group und die mit ihr verbundenen Unternehmen 13 Airbus A 320 Maschinen aus der Flotte der Schuldnerin, 21 Flugzeuge der A 320-Familie aus dem Bestand von O. und 20 Flugzeuge des Musters Dash Q 400, die bislang der Beklagten zu 2.) genutzt wurden, zu übernehmen. Des Weiteren sollten 15 bereits im Eigentum der M. AG stehende Airbus A 320, die bisher im wet-lease für die Euro x. GmbH eingesetzt wurden, übernommen werden. Auf fünf weitere Flugzeuge der A 320-Familie wollte sich die M. Group eine Kaufoption sichern.

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

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

Folgendes daher zum Hintergrund:

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

Wir haben drei Mitarbeitergruppen: das Bodenpersonal, das Cockpitpersonal und das Kabinenpersonal. B. 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 Massenentlassungsanzeige 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 Abend des 27.10.2017 landete der letzte eigenwirtschaftlich durchgeführte G. der Schuldnerin auf dem Flughafen C.-U..

Mit Beschluss des Amtsgerichts Berlin-Charlottenburg vom 01.11.2017 wurde das Insolvenzverfahren über das Vermögen der Schuldnerin eröffnet, Eigenverwaltung angeordnet und der Beklagte zu 1.) zum Sachwalter bestellt. Dieser zeigte noch am gleichen Tage gegenüber dem Amtsgericht drohende Masseunzulänglichkeit gemäß § 208 Abs. 1 Satz 2 InsO an.

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

„A Ausgangslage

Die eigenverwaltete Schuldnerin hat mit Zustimmung des vorläufigen Sachwalters einen Investorenprozess aufgesetzt, der es ermöglichen sollte, die wesentlichen Vermögenswerte der Schuldnerin auf einen oder mehrere Investoren zu übertragen. Hierdurch war angestrebt, das Unternehmen im ganzen oder wenigstens in wesentlichen Teilen nach einer übertragenden Sanierung fortzuführen und die Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen. Im Ergebnis, so erklärt es der Arbeitgeber, habe sich kein Investor gefunden, der bereit sei, das Unternehmen im ganzen oder in wesentlichen Teilen fortzuführen. Vielmehr haben zum Zeitpunkt der Unterzeichnung dieses Interessenausgleichs Unternehmen der Deutschen M. Group (Deutsche M. AG/Euro x. GmbH/ x. x. Luftverkehrsholding GmbH/ M. Commercial Holding GmbH) Start- und Landrechte, Beteiligungen an den der Air C. Gruppe zugehörigen Gesellschaften (Luftfahrtgesellschaft X. mbH und O. Luftfahrt GmbH) erworben sowie Luftfahrzeuge übernommen, die bisher aufgrund entsprechender Leasingverträge im Besitz der Air C. LV KG waren. Die Air C. LV KG wird die Leasingverträge für Luftfahrzeuge in ihrem Besitz nach der Insolvenzeröffnung fristgerecht kündigen bzw. die Vertragsverhältnisse beenden, soweit die Luftfahrzeuge nicht für den weiteren Einsatz im „wet lease“ benötigt werden. Insoweit werden die Leasingverhältnisse bis spätestens 31.01.2018 beendet.

Im Rahmen des eröffneten Insolvenzverfahrens ist eine Betriebsfortführung rechtlich nur zulässig, wenn hierdurch keine Masseschmälerung zulasten der Gläubiger eintritt. Anfallende Verluste können finanziell und dürfen insolvenzrechtlich nicht durch die Insolvenzmasse getragen werden. Der eingesetzte Gläubigerausschuss im Insolvenzverfahren über das Vermögen der Air C. LV KG („Gläubigerausschuss“) hat daher zunächst in seiner 2. Sitzung die Betriebsfortführung bis Ende Oktober 2017 genehmigt. Die Geschäftsführung, der Generalbevollmächtigte und das Management Board haben am 12.10.2017 vorbehaltlich der Genehmigung durch den vorläufigen Gläubigerausschuss und der Wahrung der Mitbestimmungsrechte der Personalvertretung die unternehmerische Entscheidung getroffen, den operativen Geschäftsbetrieb der Air C. LV KG unverzüglich einzustellen. Der vorläufige Gläubigerausschuss hat in seiner 3. Sitzung vom 24.10.2017 die Entscheidung über die Stilllegung bestätigt und die Eigenverwaltung angewiesen, den Betrieb der Air C. LV KG unverzüglich einzustellen, da die Betriebsfortführung defizitär ist. Seit Ablauf des 27.10.2017 ist der operative Flugverkehr im Namen und auf Rechnung der Air C. LV KG eingestellt worden; für einen Zeitraum bis max. 31.01.2018 werden voraussichtlich auf zunächst 13, ab Dezember 2017 neun im Besitz der Air C. LV KG verbleibenden Luftfahrzeugen lediglich Flüge und Dienstleistungen im Rahmen des so genannten „wet lease“ für die 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 Veräußererprozesses um einen Betriebsübergang im Sinne des § 613a BGB handelt.

[...]

C Betriebsänderung

I. [Stilllegung des Geschäftsbetriebs]

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

Der reguläre Flugbetrieb auf eigene Rechnung und im eigenen Namen der Air 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.

[...]

III. [betriebsbedingte Kündigungen]

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

[...]

D Beteiligung der Personalvertretung Cockpit

I. Konsultationsverfahren

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

Unter dem 20.11.2017 hörte die Schuldnerin im Rahmen einer Sammelanhörung die PV Cockpit zu beabsichtigten betriebsbedingten Kündigungen sämtlicher in einer Anlage 2 benannter Arbeitnehmer an. Wegen der Einzelheiten des Anhörungsschreibens wird auf die Anlage B 3 Bezug genommen. Mit einem nur per E-Mail übersandten Schreiben vom 27.11.2017 (Anlage B 8) teilte der Vorsitzende der PV Cockpit unter ausdrücklicher Bezugnahme auf die „Anhörung nebst Anlagen vom 20.11.2017“ mit, dass die PV Cockpit beschlossen habe, gegen die beabsichtigten Kündigungen nach § 74 Abs. 2 S. 1 TV PV Bedenken zu erheben und damit einhergehend, den beabsichtigten Kündigungen nicht zuzustimmen.

Mit Schreiben vom 24.11.2017 erstattete die Schuldnerin bei der Agentur für Arbeit Berlin Nord eine Massenentlassungsanzeige nach § 17 KSchG (Anlage 9). 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, als Zeitraum

der Entlassungen nannte sie die Zeit vom 27.11.2017 bis zum 26.12.2017. Die Anlage zur Unterteilung nach Berufsgruppen beinhaltete für die Flughäfen C., L. und T. mit dem DEÜV-Schlüssel 52414 auch die Entlassung von Schiffskapitänen. Die Agentur für Arbeit Berlin Nord bestätigte der Schuldnerin mit Schreiben vom 28.11.2017, dass die Entlassungsanzeige am 24.11.2017 vollständig eingegangen sei.

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

Mit Schreiben vom 28.11.2017, dem Kläger am 29.11.2017 zugegangen, kündigte die Schuldnerin mit Zustimmung des Beklagten zu 1.) als Sachwalter das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 28.02.2018.

Durch Beschluss des Amtsgerichts Berlin Charlottenburg vom 17.01.2018 wurde die Eigenverwaltung der Schuldnerin aufgehoben und der Beklagte zu 1.) zum Insolvenzverwalter bestimmt.

Mit der am 18.12.2017 bei dem Arbeitsgericht Düsseldorf eingegangenen, ursprünglich noch gegen die Schuldnerin gerichteten und später auf den Beklagten zu 1.) als Insolvenzverwalter umgestellten Kündigungsschutzklage hat sich der Kläger gegen die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses gewandt.

Er hat das Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse im Sinne des § 1 KSchG bestritten und gerügt, der Beklagte zu 1.) habe eine Betriebsstilllegung nicht hinreichend dargelegt. Eine Prüfung der Abgrenzung zwischen einer Betriebsstilllegung und einem Betriebsübergang sei nur dann schlüssig möglich, wenn neben dem Vortrag zur Aufgabe der Betriebsmittel auch substantiiertes Vortrag zum Verbleib selbiger erfolge. Der Arbeitgeber trage im Kündigungsschutzverfahren im Rahmen der Abgrenzung zwischen Betriebsstilllegung und Betriebsübergang die Darlegungs- und Beweislast. Die D. Flugdienst GmbH und die Euro x. GmbH führten mittlerweile zahlreiche Flüge durch, die vormals von der Schuldnerin durchgeführt worden seien. Neben den Flugzeugen, welche die M. Group durch die Geschäfte mit der Schuldnerin erworben habe, gehe es ins-

besondere um den wertvollen Erwerb der Slots als maßgebliche Vermögenswerte. Hierzu sei die Beklagte zu 2.) mit wertvollen Slots und Rechten der Schuldnerin „aufgeladen“ worden, bevor diese von der Euro x. GmbH übernommen worden sei. Durch diese Übernahme habe sich die Euro x. GmbH sowohl die Flugzeuge als auch die wertvollen Slot-Rechte gesichert. Diese Vorgehensweise sei notwendig, da Slots gemäß Art. 8 der VO (EWG) Nr. 95/93 nur durch eine Betriebsübernahme auf eine andere Gesellschaft übertragen werden könnten und nur dann innerhalb des Konzerns zwischen den zugehörigen Unternehmen verwertet werden könnten. Die M. Group sei in die Leasingverträge der 20 Dash Q400 Maschinen der Beklagten zu 2.) eingetreten. Des Weiteren habe die M. Group die Leasingverträge weiterer 16 Flugzeuge des Modells A 320 übernommen, von denen wiederum 13 im wet-lease der Beklagten zu 2.) bei der M. Group eingesetzt würden. Zur Bereederung der übertragenen Maschinen habe die Beklagte zu 2.) dann intensiv neues Personal gesucht und dazu von der Schuldnerin die Berechtigung zur Nutzung der Homepage erworben, um die notwendigen Stellenanzeigen dort zu platzieren. Sie habe auch die Software AIMS, die der Personal-, G.- und Flugzeugplanung im Betrieb diene, übernommen. Die F. Jet Airline Company Limited (*im Folgenden: F. Jet*) habe von der Schuldnerin 25 Flugzeuge des Modells A 320 übernommen. Des Weiteren habe sie Slots für den Flughafen C.- U. sowie weitere Rechte und Verträge von der Schuldnerin übernommen, die für die Aufrechterhaltung einer Station erforderlich seien. Im Amtsblatt der Europäischen Kommission sei die Anmeldung eines Zusammenschlusses veröffentlicht worden. Bemerkenswert sei, dass die F. Jet die Slots von der Schuldnerin nicht durch die Übernahme einer Tochtergesellschaft erworben habe. Dementsprechend könne die Übertragung der Rechte gemäß Art. 8 der VO (EWG) Nr. 95/93 nur durch die vollständige oder teilweise Übernahme des Luftfahrtunternehmens der Schuldnerin selbst geschehen sein. Auf die F. Jet seien z.B. die Flugstrecken zwischen C.-U. und A. übertragen worden. Auch bereits erfolgte Buchungen von Passagieren seien übertragen worden. Der Konzern U. D. habe von der Schuldnerin die Air C. Aviation GmbH erworben. Hierbei handele es sich um einen neu gegründeten Flugbetrieb, der kurzfristig die erforderliche Lizenz des Luftfahrtbundesamtes erwerben werde. Es liege daher nahe, dass die Air C. Aviation GmbH vergleichbar mit der Beklagten zu 2.) als Überträger für Rechte und Flugzeuge dienen solle. Der Kläger hat mit Nichtwissen bestritten, dass alle Dauerschuldverhältnisse der Schuldnerin sowie die Leasingverträge über die im Flugbetrieb eingesetzten Flugzeuge beendet worden seien. Die Zustimmung der Gläubigerversammlung zur Betriebsstilllegung hat er gleichfalls bestritten und darauf verwiesen, dass diese erst am 24.01.2018, also nach Ausspruch der Kündigung getagt habe. Bestritten hat der Kläger auch, dass die Streckenrechte vollständig aufgegeben worden seien. Gegen die Aufgabe spreche schon die Personalratsanhörung, in welcher erwähnt werde, dass ab dem

28.10.2017 ausschließlich nur noch diejenigen Flugleistungen erbracht werden sollten, die dem Erhalt der erforderlichen Slots dienen. Die Aufrechterhaltung der Streckenrechte könne nur zum Ziel gehabt haben, diese auf einen neuen Erwerber zu übertragen.

Zudem hat der Kläger die ordnungsgemäße Durchführung der Sozialauswahl gerügt. So seien die Kündigungen des Kabinenpersonals erst zwei Monate nach der Kündigung des Cockpitpersonals erfolgt.

Der Kläger hat ferner die ordnungsgemäße Anhörung der Personalvertretung nach § 74 TVPV bestritten. Das Anhörungsschreiben enthalte nicht die nötigen Informationen, die erforderlich seien, um der Personalvertretung die Prüfung zu ermöglichen, ob tatsächlich eine Betriebseinstellung in Abgrenzung zu einem Betriebsübergang vorliege. Zudem hätte die Personalvertretung auf seinen besonderen Kündigungsschutz gemäß § 50 MTV Nr. 4 M. hingewiesen werden müssen. Mit Nichtwissen hat der Kläger bestritten, dass die Liste mit den Sozialdaten und der Stilllegungsbeschluss dem Anhörungsschreiben beigelegt gewesen seien.

Weiter hat der Kläger die ordnungsgemäße Durchführung des Konsultationsverfahrens gemäß § 17 Abs. 2 KSchG gerügt. Auch die ordnungsgemäße Durchführung der Massentlassungsanzeige hat er bestritten. U.a. hat er insoweit beanstandet, die Zahl der regelmäßig Beschäftigten stimme nicht mit den Angaben in der Klageerwiderung überein. Außerdem sei die Anzeige auf die im Cockpit beschäftigten Mitarbeiter beschränkt.

Der Kläger hat in dem erstinstanzlich nur gegen den Beklagten zu 1.) betriebenen Verfahren zuletzt beantragt,

- 1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die ordentliche betriebsbedingte Kündigung vom 28.11.2017, dem Kläger zugegangen am 29.11.2017, zum 28.02.2018 aufgelöst wird;**
- 2. hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Feststellungsantrag zu 1. den Beklagten zu 1.) zu verurteilen, den Kläger bis zur rechtskräftigen Beendigung des Kündigungsschutzrechtsstreits zu unveränderten Bedingungen als Kapitän zu beschäftigen;**
- 3. den Beklagten zu 1.) zu verurteilen, 13.481,80 EUR brutto nebst Zinsen i.H.v. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit**

dem 01.12.2017 sowie zuzüglich einer Pauschale i.H.v. 40,00 EUR an ihn zu zahlen;

- 4. den Beklagten zu 1.) zu verurteilen, ihm über den Monat November 2017 eine Lohnabrechnung zu erteilen, aus der die abzuführenden oder abgeführten Steuern und Sozialversicherungsbeiträge ersichtlich sind;**
- 5. den Beklagten zu 1.) zu verurteilen, 40.445,40 EUR brutto nebst Zinsen i.H.v. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz für einen Betrag i.H.v. 13.481,80 EUR seit dem 01.01.2018, für einen Betrag i.H.v. 13.481,80 EUR seit dem 01.02.2018 und für einen Betrag i.H.v. 13.481,80 EUR seit dem 01.03.2018 zu zahlen;**
- 6. hilfsweise für den Fall der Abweisung des Antrags zu 4., den Beklagten zu 1.) zu verurteilen, ihm in Textform Auskunft zu erteilen, welchem Betriebsteil er zugeordnet war und auf wen dieser Betriebsteil unter Angabe des Zeitpunkts des Übergangs, unter Nennung des Grundes und der rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen übergegangen ist.**

Der Beklagte zu 1.) hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er hat die Ansicht vertreten, die Kündigung sei wegen Betriebsstillegung wirksam und es lägen auch kein Betriebsübergang oder einzelne Teilbetriebsübergänge vor. Der Kläger habe ausschließlich dem nicht in einzelne Betriebsteile unterteilbaren Flugbetrieb angehört. Er könne sich daher nicht darauf berufen, einem abgrenzbaren Betriebsteil zugeordnet gewesen zu sein, der nicht stillgelegt, sondern im Wege des Betriebsübergangs auf einen Erwerber übergegangen sei. Die Anhörung der PV Cockpit sei ordnungsgemäß erfolgt. Der Beklagte zu 1.) hat behauptet, dem Anhörungsschreiben seien sämtliche Anlagen beigefügt gewesen, auch die Liste mit den Sozialdaten. Hierzu hat er auf einen Auszug der Personalliste Bezug genommen, auf dem unter anderem der Kläger mit Namen und Sozialdaten aufgeführt wird (Anlage B 3a).

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat die Klage mit Urteil vom 20.04.2018 abgewiesen. Gegen das ihm am 04.05.2018 zugestellte Urteil hat der Kläger mit am

04.06.2018 bei dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf eingegangenen Anwaltschriftsatz Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbeurteilungsfrist bis zum 06.08.2018 – mit am 01.08.2018 bei Gericht eingegangenen anwaltlichem Schriftsatz begründet. Zugleich hat er die Klage auf die Beklagte zu 2.) erweitert.

Der Kläger bestreitet unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vorbringens weiterhin eine Stilllegung des Betriebes der Schuldnerin und ist der Ansicht, es sei stattdessen zu einem Betriebs(teil)übergang gekommen.

Zum einen sei der Standort C.-U. auf f. Jet übergegangen. Diesbezüglich behauptet der Kläger, für alle Standorte der Schuldnerin habe es jeweils eine eigenständige Leitung in Person der Area Manager gegeben, die Personalfunktionen ausgeübt und insbesondere die Personalgespräche geführt hätten. F. Jet habe für C.-U. Slots (Start- und Landerechte) und mindestens 25 Flugzeuge des Musters A320 der Schuldnerin übernommen, ferner Nachtparkplätze und Kundenbuchungen sowie Flugzeugausstattungen, Gerätschaften, Crewräume und erhebliche Teile des für den Betrieb der übernommenen Flugzeuge erforderlichen Personals.

Die wirtschaftliche Einheit wet-lease werde von der Beklagten zu 2.) fortgeführt. Die Europäische Wettbewerbsbehörde habe Ende 2017 den Erwerb der Anteile der Schuldnerin an der Beklagten zu 2.) durch die M. Group genehmigt. Vor der Veräußerung der Anteile an die M. Commercial Holding GmbH habe die Schuldnerin den Betriebsteil wet-lease auf die Beklagte zu 2.) übertragen. Diese habe die wet-lease Verträge für Euro x. nahtlos fortgeführt. Der Kläger habe lediglich 31 Flugzeuge identifiziert, die in Farben der Euro x. umlackiert im wet-lease seit ca. Mai 2017 geflogen seien. Hiervon seien neben den 13 Flugzeugen der A 320-Familie, deren Einsatz von der Beklagten zu 2.) zugestanden werde, vier weitere Luftfahrzeuge übernommen worden. Ferner habe die Beklagte zu 2.) zur Bereederung der mindestens 13 Flugzeuge der A320-Familie ausschließlich auf diesen Maschinen bei der Schuldnerin vormals ausgebildete und qualifizierte Kapitäne, Co-Piloten und Flugbegleiter eingestellt. Insgesamt habe sie ca. 500 neue Mitarbeiter hierfür gesucht und nach der Schließung der Schuldnerin zum 31.01.2018 schon mindestens 40 Kapitäne, 20 Co-Piloten und ca. weitere 150 Flugbegleiter eingestellt. Der einzige Geschäftszweck der Beklagten zu 2.) bestehe in der Fortführung der vormals von der Schuldnerin durchgeführten wet-lease-Flüge für Euro x.. Einen eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb betreibe sie nicht. Bei der Schuldnerin habe es sich beim wet-lease in Abgrenzung zum eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb um einen selbständigen Betriebsteil gehandelt. Bereits nach dem äußeren Erscheinungsbild (Euro x.-Lackierung, Dienstkleidung der Euro x.,

Durchsagen nach Euro x.-Vorgabetexten, Flugnummer der Euro x. und Bodenabfertigung der Euro x.) habe sich das wet-lease erheblich vom eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb abgegrenzt. Es sei ein eigener Betriebszweck erfüllt worden und die Einheit sei auf Dauer angelegt gewesen, denn nach der Vereinbarung zum wet-lease sei dieses auf sechs Jahre angelegt gewesen. Jedenfalls nach dem 27.10.2017 sei im Übrigen der einzige Flugbetrieb der Schuldnerin der wet-lease-Bereich gewesen, so dass spätestens ab diesem Zeitpunkt eine abgrenzbare Einheit bestanden habe, die dann auf die Beklagte zu 2.) übergegangen sei.

Der Kläger behauptet, er selbst sei überwiegend in der Langstrecke eingesetzt worden. Er ist der Ansicht, es hätte eine betriebsweite Sozialauswahl stattfinden müssen, auch wenn er nicht dem Bereich des wet-lease oder dem auf f. Jet übergegangen Standort C. zuzuordnen sei. Das wet-lease sei stationsübergreifend durchgeführt worden. Erst mit der Einschränkung des eigenwirtschaftlichen Flugbetriebs habe die Schuldnerin den Einsatz des Flugpersonals im wet-lease auf die Stationen I., L. und T. beschränkt. Dies sei offenbar zur Umgehung einer Sozialauswahl erfolgt und könne insbesondere wegen der tariflichen Unkündbarkeit des Klägers seiner Einbeziehung in eine Sozialauswahl nicht entgegenstehen. Eine arbeitsvertragliche Einschränkung des Direktionsrechts auf die Station E. sei im Übrigen nicht gegeben. Die Angabe des dienstlichen Einsatzortes im Arbeitsvertrag beinhalte keine verbindliche Festlegung des Arbeitsortes, sondern lediglich eine erstmalige Ausübung des Weisungsrechts. Er berufe sich im Rahmen der Sozialauswahl auf den sozial weniger schutzwürdigen Kollegen G. (Bl. 689 GA).

Weiter wiederholt der Kläger seine Rüge, dass die PV Cockpit nicht ordnungsgemäß vor Ausspruch der Kündigung angehört worden sei. Die Schuldnerin habe die Kündigungsgründe unzutreffend dargestellt und die Betriebsteilübergänge des Bereichs wet-lease und der Station C.-U. verschwiegen. Er bestreitet nicht mehr, dass dem Anhörungsschreiben die darin erwähnten Anlagen beigelegt waren. Hinsichtlich der Massenentlassungsanzeige ist der Kläger der Ansicht, das Arbeitsgericht habe trotz seines erstinstanzlichen Vorbringens zu Unrecht angenommen, diese sei ordnungsgemäß erfolgt.

Der Kläger beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 21.03.2018 – Az.:
11 Ca 6878/17 – teilweise abzuändern und**

1. **festzustellen, dass das zwischen ihm und dem Beklagten zu 1.) bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die ordentliche Kündigung vom 28.11.2017 zum 28.02.2018 aufgelöst worden ist;**
2. **hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag Ziffer 1: den Beklagten zu 1.) zu verurteilen, ihm Auskunft über die Angaben zur vollständigen oder teilweisen Unternehmensübernahme gemäß Art. 8a (1) b iii) der Verordnung (EWG) Nr. 95/93 des Rates vom 18.01.1993 zu erteilen, welche Inhalt des Antrags an den Flughafenkoordinator zur Übernahme der Slots der Air C. PLC & Co. Luftverkehrs KG durch die F. Jet Airline Company am Flughafen C.-U. geworden sind;**
3. **hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag Ziffer 1: den Beklagten zu 1.) zu verurteilen, ihm Auskunft zu erteilen über:**
 - **den Zeitpunkt der Übergabe des wet-lease-Geschäfts von der Schuldnerin auf die Beklagte zu 2.),**
 - **die Durchführung des wet-lease bei der Schuldnerin durch eine genaue Beschreibung der durchgeführten Tätigkeiten,**
 - **die Anzahl, den Typ und die Kennung der Flugzeuge, welche durch die Schuldnerin auf die Beklagte zu 2.) übertragen wurden,**
 - **die Rechtsgeschäfte, welche der Übertragung der im wet-lease bei der Beklagten zu 2.) befindlichen Maschinen zugrundeliegen,**
 - **die Slotrechte und Strecken, auf denen das wet-lease für die Euro x. zuvor bei der Schuldnerin geflogen wurde,**
 - **die Slotrechte und Strecken, auf denen das wet-lease für die Euro x. bei der Beklagten zu 2.) geflogen wird;**
4. **festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ihm und dem Beklagten zu 1.) als Kapitän mit der Beklagten zu 2.) fortbesteht.**

Der Beklagte zu 1.) beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte zu 2.) hat der gegen sie gerichteten zweitinstanzlichen Klageerweiterung zugestimmt.

Sie beantragt,

die gegen sie im Rahmen der Berufung gerichtete Klage abzuweisen.

Beide Beklagten verteidigen das angefochtene Urteil, der Beklagte zu 1.) dabei unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Sach- und Rechtsvorbringens. Der Betrieb der Schuldnerin sei in Umsetzung der getroffenen unternehmerischen Entscheidung stillgelegt und zerschlagen worden. Betriebs- oder Betriebsteilübergänge hätten nicht stattgefunden. Die Stationen stellten sich nur als Start- und Endpunkt des Einsatzes der Piloten dar. Der Flugbetrieb sei einheitlich von C. aus geführt worden, 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 G. von dem jeweiligen Passagier. Zwar sei es an den ausschließlich im wet-lease operierenden Stationen zu einer Konzentration der dort stationierten Piloten gekommen. Allerdings sei dies nur ein geringer Teil des ACMIO-Geschäftes gewesen. Das wet-lease sei – 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 Vortrag des Klägers zu Betriebsteilübergängen sei im Übrigen unschlüssig, da, wenn man – wie der Kläger – sowohl die Stationen als auch das wet-lease als Betriebsteil betrachten wolle, dies zu mehreren sich überlappenden Betriebsteilen und - bei Zugrundelegung der Ansicht des Klägers - Betriebsteilübergängen führe.

Die Beklagte zu 2.) ist zudem der Ansicht, dass der auf sie bezogene Antrag unzulässig sei, da das Datum des angeblichen Betriebsübergangs nicht genannt werde. Jedenfalls sei der Antrag unbegründet, da schon kein schlüssiges Vorbringen des im Streitverhältnis zu ihr darlegungs- und beweisbelasteten Klägers

zu einem Betriebs(teil)übergang vorliege, an dem sein Arbeitsverhältnis partizipiert hätte. Speziell das wet-lease sei lediglich eine Tätigkeit und gerade in dem zentral und übergreifend organisierten Flugbetrieb der Schuldnerin kein auf Dauer angelegter, organisatorisch abgrenzbarer Bereich gewesen. Weder habe es eine eigenständige Organisation hinsichtlich des wet-lease gegeben noch eine feste Zuordnung des fliegenden Personals. Zudem sei ein solcher Betriebs- teil, selbst wenn man ihn unterstelle, nicht auf sie übergegangen. Weder habe sie die AOC der Schuldnerin noch Schlüsselpersonal übernommen. Das werde selbst vom Kläger nicht behauptet. Sie setze lediglich 13 Flugzeuge des Musters A319/A320 ein, die vormals von der Schuldnerin betrieben worden seien. Letztlich sei die gegen sie gerichtete Klage allein schon deshalb unschlüssig, weil der Kläger selbst ausführe, dass er einem vermeintlichen Betriebsteil wet-lease gar nicht vollständig angehört habe.

Im Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht am 30.01.2019 hat die Beklagte den ursprünglichen Arbeitsvertrag des Klägers mit M. vom 01.04.1996 sowie ein an den Kläger gerichtetes Schreiben der M. vom 13.09.1999 vorgelegt (Bl. 681 bis 686 GA) und zum Gegenstand der mündlichen Verhandlung gemacht. Gemäß § 12 des Vertrags vom 01.04.1996 war der Kläger verpflichtet gewesen, bei einer Vorankündigungsfrist von drei Monaten für die Versetzung und Erstattung der Umzugskosten „bei Bedarf im Rahmen der halbjährlichen Flugplanung jeweils einmal innerhalb von zwei Jahren den dienstlichen Wohnsitz an den entsprechenden neuen Einsatzort (innerhalb der Bundesrepublik Deutschland) zu verlegen“. In dem Anschreiben vom 13.09.1999 heißt es:

„Verzicht auf Mobilitätsklausel

Sehr geehrter Herr ...,

gemäß Ziffer 2 der „sonstigen Vereinbarungen“ zwischen M. und DHV/Standesvereinigung sowie § 8 des Ergebnisprotokolls zwischen M. und DAG wird die M. keine Mobilitätsklausel für das Bordpersonal mehr zur Anwendung bringen. M. verpflichtet sich weiter, in allen Arbeitsverträgen, die derzeit mit einer Mobilitätsklausel versehen sind, diese zu streichen.

Ihr Arbeitsvertrag ist mit einer Mobilitätsklausel versehen. Gemäß Tarifabschluss verzichtet die M. hiermit auf die Ausübung des in der Mobilitätsklausel eingeräumten Direktionsrechts. Ihr Einverständnis vorausgesetzt, wird die Mobilitätsklausel aus ihrem Arbeitsvertrag gestrichen.“

Der nachfolgende Arbeitsvertrag vom 31.05.2008 enthält die Mobilitätsklausel nicht mehr. Der Kläger meint, gleichwohl fehle es an seinem Einverständnis zu

der Verzichtserklärung. Die Beklagte hätte ihn daher im Rahmen einer Sozialauswahl weiterhin einseitig versetzen können.

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

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Die zulässige Berufung des Klägers ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die Kündigung vom 28.11.2017 das Arbeitsverhältnis des Klägers zu der Schuldnerin zum 28.02.2018 beendet hat. Die für den Fall des Obsiegens mit dem Kündigungsschutzantrag gestellten Hilfsanträge zu 2. und 3. auf Erteilung von Auskünften sind der Kammer somit nicht zur Entscheidung angefallen. Die gegen die Beklagte zu 2.) gerichtete Klageerweiterung ist zulässig, aber unbegründet.

I. Der Kündigungsschutzantrag des Klägers ist unbegründet.

Der Antrag zu 1.) ist zunächst dahin auszulegen, dass er sich entgegen seinem Wortlaut nicht auf ein zwischen dem Kläger und dem zu 1.) beklagten Insolvenzverwalter bestehendes Arbeitsverhältnis bezieht, sondern auf das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Schuldnerin. Der Insolvenzverwalter wird nicht Vertragspartei. Die Wendung „zwischen ihm und dem Beklagten zu 1.) bestehende“ ist erst zweitinstanzlich hinzugefügt worden und soll offenbar zum Ausdruck bringen, dass sich dieser Antrag nicht gegen die Beklagte zu 2.) richtet, gegen die der Rechtsstreit zweitinstanzlich mit dem Antrag zu 4.) erweitert wurde.

Die Kündigung vom 28.11.2017 hat das Arbeitsverhältnis des Klägers zu der Schuldnerin wirksam zum 28.02.2018 beendet.

1. Die Kündigung ist nicht nach § 1 Abs. 1 KSchG unwirksam, da sie gemäß § 1 Abs. 2 KSchG aus dringenden betrieblichen Gründen sozial gerechtfertigt ist. Die erkennende Kammer folgt insoweit im Wesentlichen den zutreffenden Ausführungen der 3. und 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf (Urteile vom 15.01.2019 – 3 Sa 342/18 – und 18.01.2019 – 6 Sa 414/18). Zum Zeitpunkt des Zugangs der streitgegenständlichen Kündigung am 29.11.2017 bestand die

ernsthafte und endgültige Absicht der Schuldnerin, ihren Betrieb stillzulegen. Weder ein Betriebs- noch ein Betriebsteilübergang standen dem entgegen.

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

Der Arbeitgeber ist nicht gehalten, eine Kündigung erst nach Durchführung der Stilllegung auszusprechen. Neben der Kündigung wegen erfolgter Stilllegung kommt auch eine Kündigung wegen beabsichtigter Stilllegung in Betracht. Erforderlich ist, dass der Arbeitgeber im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung den ernsthaften und endgültigen Entschluss gefasst hat, den Betrieb endgültig und nicht nur vorübergehend stillzulegen (vgl. BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 52; BAG 16.02.2012 – 8 AZR 693/10 – Rn. 37). An einem endgültigen Entschluss zur Betriebsstilllegung fehlt es, wenn der Arbeitgeber im Zeitpunkt der Kündigung noch in ernsthaften Verhandlungen über eine Veräußerung des Betriebes steht oder sich noch um neue Aufträge bemüht (vgl. BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 52; BAG 13.02.2008 - 2 AZR 543/06 - Rn. 23).

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

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

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

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

cc) Der endgültigen Stilllegungsabsicht stehen die zum damaligen Zeitpunkt geschlossenen Veräußerungsgeschäfte mit der M. Group und mit F. Jet nicht entgegen. Die Rechtsgeschäfte führten weder zu einem Betriebsübergang im Ganzen noch zu einem solchen in Teilen.

(1) Betriebsveräußerung und Betriebsstilllegung schließen sich systematisch aus (st. Rspr. vgl. BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 33; BAG 14.03.2013 – 8 AZR 153/12 – Rn. 28; BAG 16.02.2012 – 8 AZR 693/10 – Rn. 39). Dabei kommt es auf das tatsächliche Vorliegen des Kündigungsgrundes und nicht auf die vom Arbeitgeber gegebene Begründung an. Eine vom Arbeitgeber mit einer Stilllegungsabsicht begründete Kündigung ist nur dann sozial gerechtfertigt, wenn sich

die geplante Maßnahme objektiv als Betriebsstilllegung und nicht als Betriebsveräußerung darstellt, weil etwa die für die Fortführung des Betriebs wesentlichen Gegenstände einem Dritten überlassen werden sollten, der Veräußerer diesen Vorgang aber rechtlich unzutreffend als Betriebsstilllegung wertet (vgl. BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 33; BAG 28.05.2009 – 8 AZR 273/08 – Rn. 30). An einer Stilllegung des Betriebes fehlt es nicht nur dann, wenn der gesamte Betrieb veräußert wird, sondern auch, wenn organisatorisch abgrenzbare Teile des Betriebs im Wege eines Betriebsteilübergangs (§ 613a Abs. 1 S. 1 BGB) veräußert werden. Dann liegt keine Betriebsstilllegung, sondern allenfalls eine Betriebsteilstilllegung vor (BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 33; BAG 30.10.2008 – 8 AZR 397/07 – Rn. 28). Wird ein Betriebsteil veräußert und der verbleibende Restbetrieb stillgelegt, kann die Stilllegung des Restbetriebes einen betriebsbedingten Kündigungsgrund darstellen, wenn die Arbeitnehmer diesem stillgelegten Betriebsteil zugeordnet waren (vgl. BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 33; BAG 14.03.2013 – 8 AZR 153/12 – Rn. 25-28).

(2) Ein Betriebsübergang iSv. § 613a Abs. 1 BGB – wie auch i.S.d. Richtlinie 2001/23/EG vom 12. März 2001 (ABl. EG L 82 vom 22. März 2001 S. 16) – liegt vor, wenn ein neuer Rechtsträger eine bestehende wirtschaftliche Einheit unter Wahrung ihrer Identität fortführt. Dabei muss es um eine auf Dauer angelegte Einheit gehen, deren Tätigkeit nicht auf die Ausführung eines bestimmten Vorhabens beschränkt ist. Um eine solche Einheit handelt es sich bei jeder hinreichend strukturierten und selbständigen Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigenem Zweck. Den für das Vorliegen eines Übergangs maßgebenden Kriterien kommt je nach der ausgeübten Tätigkeit und je nach den Produktions- oder Betriebsmethoden unterschiedliches Gewicht zu. Bei der Prüfung, ob eine solche Einheit ihre Identität bewahrt, müssen sämtliche den betreffenden Vorgang kennzeichnenden Tatsachen berücksichtigt werden. Dazu gehören namentlich die Art des Unternehmens oder Betriebs, der etwaige Übergang der materiellen Betriebsmittel wie Gebäude und bewegliche Güter, der Wert der immateriellen Aktiva im Zeitpunkt des Übergangs, die etwaige Übernahme der Hauptbelegschaft durch den neuen Inhaber, der etwaige Übergang der Kundschaft sowie der Grad der Ähnlichkeit zwischen den vor und nach dem Übergang verrichteten Tätigkeiten und die Dauer einer eventuellen Unterbrechung dieser Tätigkeiten. Diese Umstände sind jedoch nur Teilaspekte der vorzunehmenden Gesamtbewertung und dürfen deshalb nicht isoliert betrachtet werden (BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 35-37; BAG 23.05.2013 – 8 AZR 207/12 – Rn. 22; vgl. auch EuGH 20.01.2011 – C. 463/09 – [CLECE] Rn. 34, juris).

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

Dem Übergang eines gesamten Betriebs steht, soweit die Voraussetzungen des § 613a BGB erfüllt sind, der Übergang eines Betriebsteils gleich (BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 46). Der Übergang eines Betriebsteils auf einen Erwerber iSd. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB liegt nur vor, wenn die übernommenen Betriebsmittel und/oder Beschäftigten bereits beim Veräußerer eine abgrenzbare organisatorische wirtschaftliche Einheit, d.h. einen Betriebsteil, dargestellt haben (BAG 27.09.2012 – 8 AZR 826/11 – Rn. 32; BAG 10.11.2011 – 8 AZR 546/10 – Rn. 20). Erforderlich ist demnach, dass schon beim bisherigen Betriebsinhaber eine selbständig abgrenzbare wirtschaftliche Einheit vorhanden gewesen ist. Der Begriff der wirtschaftlichen Einheit bezieht sich dabei auf eine organisierte Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigenem Zweck, die hinreichend strukturiert und selbständig ist (BAG 13.10.2011 - 8 AZR 455/10 - Rn. 34 m.w.N.).

Hierbei darf die im Betriebsteil liegende Einheit nicht als bloße Tätigkeit verstanden werden (BAG 10.11.2011 – 8 AZR 546/10 – Rn. 21). Erforderlich ist vielmehr, 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, Rz. 32). Die eigenständige Leitung und Koordination des Personaleinsatzes ist somit wesentliches Abgrenzungskriterium für die Feststellung der organisatorischen Eigenständigkeit einer Teileinheit (ebenso HWK/Willemsen, 8. Auflage, § 613a BGB Rn. 27, 29 m.w.N.).

Die Identität der Einheit ergibt sich auch aus anderen Merkmalen, wie ihrem Personal, ihren Führungskräften, ihrer Arbeitsorganisation, ihren Betriebsmethoden und ggf. den ihr zur Verfügung stehenden Betriebsmitteln (BAG 10.11.2011 – 8 AZR 546/10 – Rn. 21). Werden Betriebsmittel nicht ausschließlich in einem Teilbereich, sondern in allen Tätigkeitsfeldern eines Betriebes eingesetzt, so spricht dies gegen die Annahme einer abgrenzbaren Einheit und damit eines Teilbetriebs (vgl. BAG 10.11.2011 – 8 AZR 546/10 – Rn. 24).

In dem Betriebsteil muss innerhalb des betrieblichen Gesamtzwecks ein Teilzweck verfolgt worden sein, der sich nicht notwendig von dem im übrigen Betrieb verfolgten Zweck unterscheiden muss (BAG 27.09.2012 – 8 AZR 826/11 – Rn. 32; BAG 17.12.2009 – 8 AZR 1019/08 – Rn. 17; BAG 30.10.2008 – 8 AZR 855/07 – Rn. 41). Schon beim bisherigen Betriebsinhaber muss also – in Anlehnung an § 4 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BetrVG – eine selbständig abtrennbare organisatorische Einheit gegeben sein, mit der innerhalb des betrieblichen Gesamtzwecks ein Teilzweck verfolgt wurde (BAG 07.04.2011 – 8 AZR 730/09 – Rn. 16; BAG 26.08.1999 – 8 AZR 718/98 –). Das Merkmal des Teilzwecks dient zur Abgrenzung der organisatorischen Einheit; im Teilbetrieb müssen aber nicht andersartige Zwecke als im übrigen Betrieb verfolgt werden. Die erforderliche Gesamtbetrachtung muss eine identifizierbare wirtschaftliche und organisatorische Teileinheit ergeben.

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

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

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

(aa) Die Identität der von der Schuldnerin betriebenen wirtschaftlichen Einheit wurde geprägt durch die eingesetzten Flugzeuge, die Piloten und die öffentlich-rechtlich erteilten Lizenzen und Genehmigungen. Bei einem Luftfahrtunternehmen handelt es sich nicht um ein Unternehmen, bei dem es im Wesentlichen und zuvorderst auf die menschliche Arbeitskraft ankommt. Es erfordert im Gegenteil in erheblichem Umfang den Einsatz von Flugzeugen und damit die Einbringung sächlicher Betriebsmittel. Zur näheren Konkretisierung, wann sächliche Betriebsmittel den Kern der Wertschöpfung ausmachen, hat das Bundesarbeitsgericht

Kriterien entwickelt. Maßgebend kann es sein, dass die Betriebsmittel unverzichtbar zur auftragsgemäßen Verrichtung der Tätigkeiten sind, auf dem freien Markt nicht erhältlich sind oder ihr Gebrauch vom Auftraggeber zwingend vorgeschrieben ist (BAG 23.05.2013 – 8 AZR 207/12 – Rn. 31; BAG 10.05.2012 – 8 AZR 434/11 – Rn. 25). Flugzeuge sind als sächliche Betriebsmittel für ein 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], Rn. 29). Der Einsatz der Flugzeuge macht aber bei wertender Betrachtungsweise trotz des enorm hohen finanziellen Wertes dieser Betriebsmittel nicht allein den Kern des zur Wertschöpfung erforderlichen Funktionszusammenhangs aus. Flugzeuge sind zur Erreichung des Zwecks eines Luftfahrtunternehmens unverzichtbar, sie sind allerdings – wie der Beklagte zu 1.) 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 - Familien können nicht von jedem Piloten geflogen werden, vielmehr bedarf es dazu einer Spezialausbildung und Schulung. Um die Maschinen einsetzen zu können, bedarf es deshalb auch des Einsatzes speziell ausgebildeter Piloten. Insoweit waren für den Betrieb der Schuldnerin auch die Anzahl und die Befähigung der eingesetzten Piloten von erheblicher und identitätsstiftender Bedeutung. Schließlich muss ein Flugbetrieb über die erforderlichen Lizenzen und Genehmigungen, die Start- und Landerechte (Slots) verfügen, ohne die keine Flugtätigkeit möglich ist.

(bb) Am 12.10.2017 – dem Datum des Stilllegungsbeschlusses – verfügte die Schuldnerin inklusive der an die M. überlassenen Dash Bombardier Q 400 über 133 Flugzeuge. Das geht aus den substantiierten, unter Mitteilung der jeweiligen Kennzeichnungen erfolgten Darlegungen des Beklagten zu 1.) im erstinstanzlichen Schriftsatz vom 12.04.2018 (Seiten 17 ff., Bl. 194 ff. GA) hervor, denen der Kläger nachfolgend nicht, schon gar nicht substantiiert entgegen getreten ist und die mithin der Entscheidung zugrunde zu legen sind. Bei der Schuldnerin waren weiter insgesamt ca. 1.300 Piloten beschäftigt. Zu den für den Flugbetrieb erforderlichen Genehmigungen und Lizenzen kann festgestellt werden, dass die Schuldnerin über die erforderlichen Start- und Landerechte für den von ihr betriebenen Flugverkehr an allen von ihr genutzten Flughäfen verfügte. Hiervon sind nach der Behauptung des Klägers, die hier als zutreffend unterstellt werden kann, in erheblichem Umfang allein die Start- und Landerechte mit Bezug auf den Flughafen C.-U. auf f. Jet übergegangen.

(cc) Zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung stand nach dem Vortrag des Beklagten zu 1. fest, dass der Flugbetrieb nicht von einem Unternehmen

insgesamt übernommen werden würde. Auch der Kläger beruft sich mit der Berufungsbegründung nicht mehr auf einen vollständigen Betriebsübergang, sondern macht lediglich noch zwei Teilbetriebsübergänge, nämlich der Station C.-U. und des Bereichs wet-lease geltend. Daher erfolgen die nachfolgenden weiteren Ausführungen nur der Vollständigkeit halber und mit Bezug auf den erstinstanzlichen Vortrag der Parteien und die hierzu zutreffend erfolgte Würdigung des Arbeitsgerichts.

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

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

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

Entscheidend für die Frage eines Betriebsübergangs auf „M.“ – welchem konzernzugehörigen Unternehmen mag an dieser Stelle dahingestellt bleiben – wäre danach der Abgleich zwischen den bei der Schuldnerin vorhandenen und den von der M. Group übernommenen Betriebsmitteln. Jedenfalls ist nicht die Mehrheit der von der Schuldnerin genutzten Flugzeuge in den Besitz eines einzelnen Unternehmens der M. – Gruppe übergegangen. Von über 6100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Schuldnerin sollten mindestens 1300 Mitarbeiter eine Neuanstellung erhalten, das sind 21%. Ob sich unter diesen Mitarbeitern solche mit besonderer Sachkunde befinden, insbesondere, ob es sich um das Führungspersonal aus C. handelt, wurde von dem Kläger – von Einzelfällen abgesehen - nicht

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

(bbb) Ein Betriebsübergang im Ganzen hat 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, eine unbestimmte Anzahl an Mitarbeitern sowie von Slots und weitere Betriebsmittel von geringerer Bedeutung wie z.B. Nacht-parkplätze und Crewräume – nur ein deutlich kleineres Tätigkeitfeld ermöglichen, kommt ein vollständiger Übergang des Betriebes der bundesweit agierenden und stationierten Schuldnerin auf f. Jet von vornherein nicht in Betracht.

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

(aa) Die einzelnen Flugzeuge bildeten keine Betriebsteile.

Jedes Flugzeug war – wie bei nahezu allen Luftverkehrsunternehmen üblich (vgl. dazu z.B. Ludwig, BB 2019, 180, 181) – aufgrund der bei der Schuldnerin gelebten Organisationsstruktur auf wechselnden Flughäfen im Einsatz, auf wechselnden Flugrouten und mit stets wechselndem Flugpersonal (Piloten und Kabinenpersonal). Auch waren den einzelnen Flugzeugen keine bestimmten Slots zugeordnet. Die Flugzeuge waren eingebunden in die saisonale Umlaufplanung und hatten ein Einsatzgebiet mit ständig unterschiedlichen Flugrouten und Standorten. Auch war den Flugzeugen kein fester Kundenkreis zugewiesen. Schließlich fehlte es an einem eigenen Teilzweck, mit den Flugzeugen bestimmte Verbindungen zu bedienen. Das Flugzeug war Mittel zur Erreichung des einheitlichen Zwecks, Passagiere zu befördern.

Nichts anderes folgt aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 02.03.2006 – 8 AZR 147/05 –, in der das Bundesarbeitsgericht ein Forschungsschiff als einen teilbetrieblich organisierten Betriebsteil angesehen hat. Diese Sachlage ist mit den gänzlich anderen Bedingungen eines Verkehrsflugzeuges nicht vergleichbar. Dem Forschungsschiff war – jedenfalls für einen Zeitraum von mehreren Monaten – eine feste Mannschaft mit einem konkreten Forschungsauftrag zugeordnet. Eine solche Zuordnung hat bei keinem Flugzeug der Schuldnerin stattgefunden.

(bb) 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 prinzipiell das Gleiche gilt, war die Langstrecke nur ein Bestandteil in dem Gesamtgefüge zur Erreichung des einheitlichen Zwecks, nämlich der Beförderung von Passagieren.

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

Die Stationen bildeten keine übergangsfähigen Einheiten. Schon die Flugzeuge können 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 G. 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. Der Kläger benennt auch keinerlei konkrete Anwendungsfälle von Personalleitungsbefugnissen des Area Managers. Er behauptet lediglich pauschal „Personalfunktionen“, ohne diese auch nur ansatzweise zu spezifizieren, und die Durchführung von Personalgesprächen durch die Area Manager. Dieses Vorbringen ist für den Beklagten zu 1.) schon nicht einlassungsfähig. Dieser hat umgekehrt substantiiert und im Wesentlichen unbestritten zur zentralen Organisation des Flugbetriebs vorgetragen. Lediglich untergeordnete Gesprächsfunktionen der Area Manager können vor diesem Hintergrund eine eigenständige Leitungsfunktion für eine Station in keiner Weise begründen.

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.

Zusammengefasst lässt sich festhalten: Einen abgrenzbaren Eer oder Cer oder anderen auf eine konkrete Station bezogenen Flugbetrieb gab es nicht.

(dd) Hinsichtlich des sog. wet-lease liegt kein Teilbetriebsübergang auf die Beklagte zu 2.) vor (offen gelassen in LAG Düsseldorf 17.10.2018 - 1 Sa 337/18).

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

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

An einer identifizierbaren organisatorischen Teileinheit fehlt es beim wet-lease. Die Flugzeuge waren zwar – da mit dem Logo und den Farben der Euro x. versehen – fest zugeordnet. Zudem ist davon auszugehen, dass jedenfalls die Flugbegleiter Uniformen von Euro x. getragen haben. Es war aber nur ein Teil des

fliegenden Personals fest im wet-lease eingesetzt. Die überwiegende Zahl der Piloten verblieb im sog. „Mixed Fleet Flying“, d.h. wurde sowohl im wet-lease als auch im eigenwirtschaftlichen Flugverkehr eingesetzt. Zudem handelte es sich – abgesehen davon, dass wie immer eine Berechtigung für den jeweiligen Flugzeugtyp vorliegen musste – nicht um Spezialisten. Es gab keine eigene wet-lease-Umlaufplanung. Die Flüge des wet-lease erfolgten vielmehr innerhalb des von der Unternehmenszentrale in C. aufgestellten Flugplans. Auch ansonsten gab es keine funktionelle Autonomie des wet-lease. Es gab – ungeachtet der ohnehin für die Annahme einer eigenständigen Leitungsstruktur unzureichenden Kompetenzen – keinen eigenen Area Manager allein für die wet-lease-Stationen. Der Area-Manager für die wet-lease-Stationen I. und T. war zugleich auch für die im normalen Flugbetrieb eingesetzten Piloten der Station G. zuständig. Die Zuständigkeit des in L. eingesetzten Area Managers umfasste zugleich N. und M.. Damit war keiner der Area Manager Ansprechpartner für alle ausschließlich im wet-lease eingesetzten Piloten. Zudem war für die im Mixed-Flying tätigen Piloten mit Standort E. wiederum ein anderer Area Manager – nämlich Herr S. – zuständig.

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

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

(ccc) Selbst wenn aber hinsichtlich des ab dem 28.10.2017 verbliebenen Restbetriebs ein Teil-Betriebsübergang auf die Beklagte zu 2.) 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 mit Piloten der vorgenannten Stationen wäre mangels Vergleichbarkeit weder erforderlich noch zulässig gewesen, da Dienstort des Klägers E. war. Das vertragliche Weisungsrecht der Schuldnerin umfasste nicht die Befugnis, den Kläger nach Maßgabe des § 106 GewO dem Bereich des wet-lease an den Standorten L., T. und I. zuzuordnen. Dies folgt aus § 4 des Arbeitsvertrages vom 31.05.2008.

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

Bei der Auslegung der vertraglichen Regelungen ist zu beachten, dass die Bestimmung eines Ortes der Arbeitsleistung in Kombination mit einer im Arbeitsvertrag durch Versetzungsvorbehalt geregelten Einsatzmöglichkeit im gesamten Unternehmen regelmäßig die vertragliche Beschränkung auf den im Vertrag genannten Ort der Arbeitsleistung verhindert (BAG 19.01.2011 – 10 AZR 738/09 – Rn. 15; BAG 13.04.2010 – 9 AZR 36/09 – Rn. 27; Preis/Genenger, NZA 2008, 969, 970). Es macht keinen Unterschied, ob im Arbeitsvertrag auf eine Festlegung des Ortes der Arbeitsleistung verzichtet wird und diese dem Arbeitgeber im Rahmen von § 106 GewO vorbehalten bleibt oder ob der Ort der Arbeitsleistung bestimmt, aber die Möglichkeit der Zuweisung eines anderen Ortes vereinbart wird. In diesem Fall wird lediglich klargestellt, dass § 106 Satz 1 GewO gelten und eine Versetzungsbefugnis an andere Arbeitsorte bestehen soll.

Im Arbeitsvertrag des Klägers wird als dienstlicher Einsatzort E. genannt. Der *Einsatzort* entspricht zwar nicht dem *Arbeitsort*. Regelmäßiger Arbeitsort eines Piloten ist das Flugzeug. Die organisatorische Zuordnung zu einem konkreten Flughafen begründet bei ihm keinen gewöhnlichen Arbeitsort. Das Flugzeug wird auch nicht zwangsläufig am Einsatzort bestiegen. Es ist durchaus üblich und wird durch den Flugplan bestimmt, dass der G. an einem anderen Flughafen als dem

zugeordneten Einsatzflughafen startet. Die Bestimmung des Einsatzorts legt aber den Ort fest, an dem das fliegende Personal seinen Dienst anzutreten hat (BAG 30.11.2016 – 10 AZR 11/16 – Rn. 23; BAG 21.07.2009 – 9 AZR 404/08 – Rn. 20 m.w.N.). Ab diesem Zeitpunkt beginnt die Arbeitszeit. Weicht der Flughafen, an dem der G. startet, hiervon ab, ändert dies nichts. Die Arbeit wird am Einsatzort angetreten. Der Transport vom Einsatzort zum Flughafen des Abflugs (sog. Proceeding) gilt als Arbeitszeit. Eine Veränderung des Einsatzortes hat deshalb wesentliche Auswirkungen.

§ 4 des Arbeitsvertrages legt E. als dienstlichen Einsatzort fest, ohne dass eine Versetzungsklausel aufgenommen wurde (anders in den Sachverhalten, die den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts 26.09.2012 – 10 AZR 311/11 – sowie den vom Kläger zitierten Urteilen des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf 22.03.2012 – 15 Sa 1204/11 – [nachgehend BAG 28.08.2013 -10 AZR 569/12] sowie des Landesarbeitsgerichts Berlin Brandenburg 21.08.2015 – 8 Sa 536/15 – und 12.11.2015 – 18 Sa 1015/15 – zugrunde lagen). Es handelt sich nicht lediglich um die Erfüllung der sich aus § 20 ArbZG i.Vm. § 5 Abs. 1 der Zweiten Durchführungsverordnung zur Betriebsordnung für Luftfahrtgerät (2. DV LuftBO) bzw. nach Art. 1 iVm. Ziff. 3.1 des Anhangs III Abschn. Q OPS 1.1090 der Verordnung (EG) Nr. 859/2008 vom 20.08.2008 (ABl. EU L 254 vom 20.09.2008, S. 1, 223) ergebenden Verpflichtung, für jedes Besatzungsmitglied eine Heimatbasis anzugeben. Die arbeitsvertragliche Regelung geht nämlich über diese Verpflichtung hinaus, da die Schuldnerin bzw. ihre Rechtsvorgängerin an den Einsatzort die weitergehende Pflicht des Arbeitnehmers geknüpft hat, seinen Wohnsitz so zu wählen, dass er bei normaler Verkehrslage innerhalb von 60 Minuten nach Abruf den Dienst an dem Einsatzort antreten kann. Da damit die persönliche Lebensführung des Arbeitnehmers deutlich eingeschränkt wird, ist zugleich davon auszugehen, dass die Einigung auch den Einsatzort selbst betrifft, der Arbeitgeber also nicht berechtigt ist, diesen einschließlich der damit verbundenen Folgen für den Wohnort einseitig zu ändern. Da keine Zweifel an diesem Auslegungsergebnis bestehen, bleibt für die Anwendung der Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB kein Raum.

Die Beschränkung des Weisungsrechts in Bezug auf den Dienstort wird im vorliegenden Fall besonders deutlich daran erkennbar, dass der ursprüngliche Arbeitsvertrag vom 01.04.1996 noch in § 12 eine Mobilitätsklausel vorsah, auf deren Anwendung die Rechtsvorgängerin der Schuldnerin (M.) aber auf Betreiben der Gewerkschaften mit Schreiben vom 13.09.1999 verzichtet hat. Es kann dahinstehen, ob dieser Verzicht als lediglich vorteilhaftes Rechtsgeschäft nach der Verkehrssitte des Zuganges einer Annahmeerklärung nicht bedurfte (§ 151

BGB). Die Einwilligung des Klägers liegt hier jedenfalls in der Unterzeichnung des Vertrages vom 31.05.2008, der die Klausel nicht mehr enthält.

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

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

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

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

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 Betriebsrats-Anhörung: BAG 16.07.2015 – 2 AZR 15/15 – Rn. 14; BAG 23.10.2014 – 2 AZR 736/13 – Rn. 15). Die Anhörung soll der Personalvertretung nicht die selbständige objektive Überprüfung der rechtlichen Wirksamkeit der beabsichtigten Kündigung, sondern gegebenenfalls eine Einflussnahme auf die Willensbildung des Arbeitgebers ermöglichen (für die BR-Anhörung: BAG 06.10.2005 – 2 AZR 280/04 – 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 – Rn. 14; BAG 21.11.2013 – 2 AZR 797/11 – Rn. 24). Der Arbeitgeber muss der Personalvertretung die Umstände mitteilen, die seinen Kündigungsentschluss tatsächlich bestimmt haben (zu § 102 BetrVG:

BAG 23.10.2014 – 2 AZR 736/13 – 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 – Rn. 14; BAG 21.11.2013 – 2 AZR 797/11 – Rn. 24). Schildert er der Personalvertretung bewusst einen unrichtigen oder unvollständigen – und damit irreführenden – Kündigungssachverhalt, der sich bei der Würdigung durch diese zum Nachteil des Arbeitnehmers auswirken kann, ist die Anhörung unzureichend und die Kündigung unwirksam (zur BR-Anhörung: BAG 31.07.2014 – 2 AZR 407/13 – Rn. 46; BAG 10.04.2014 – 2 AZR 684/13 – Rn. 22).

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

aa) Die Anhörung ist auch bezogen auf den Kläger erfolgt, dessen Name und Sozialdaten in der dem Anhörungsschreiben beigefügten Anlage 2 aufgeführt waren. Der Kläger hat zweitinstanzlich nicht mehr bestritten, dass dem Anhörungsschreiben an die Personalvertretung vom 20.11.2017 die darin angeführten Anlagen beigefügt waren (vgl. S. 3 des Sitzungsprotokolls vom 30.01.2019, Bl. 689 GA).

bb) Entgegen der Auffassung des Klägers sind 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 die Angebote der Euro x. und f. Jet keine übertragende Sanierung auf einen Dritten vorsähen, sondern nur die Übernahme einzelner Vermögenswerte. Es wird ausdrücklich auch ausgeführt, dass zwischenzeitlich zwei Kaufverträge (M., f. Jet) abgeschlossen worden seien. Aus der entscheidenden Sicht der Schuldnerin ist damit der Anlass für die Auflösung aller Arbeitsverhältnisse mit den Piloten hinreichend mitgeteilt worden. Soweit in dem Anhörungsschreiben ausgeführt wird, dass alle Flugzeuge zurückgegeben worden seien, kann sich der Kläger nicht darauf berufen, es habe sich um eine falsche Information gehandelt. Dabei mag dahingestellt bleiben, ob die 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. Soweit

der Kläger weiterhin geltend macht, der Beklagte zu 1.) könne sich nicht darauf berufen, dass es keinen Betriebsteilübergang gegeben habe, weil er die näheren Einzelheiten aus den Kaufverträgen nicht dargestellt habe, greift dieser Einwand nicht durch. Die Schuldnerin hat in dem Anhörungsschreiben gerade deutlich gemacht, dass sie weder von einem Betriebs- noch von einem Betriebsteilübergang ausgeht. Das entsprach ihrer subjektiven Rechtsauffassung und ist deshalb nicht zu beanstanden.

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

Es kann offen bleiben, ob die Schuldnerin der Personalvertretung mitgeteilt hat, § 113 Satz 1 InsO hebe im Fall des Klägers den an sich bestehenden Sonderkündigungsschutz auf. Es besteht in objektiver Hinsicht kein Anlass für einen Arbeitgeber, auf im konkreten Fall nicht eingreifenden Sonderkündigungsschutz hinzuweisen. In Anbetracht des durch § 113 Satz 1 InsO gerade aufgehobenen Sonderkündigungsrechts ist nicht ersichtlich, dass dieses für die Schuldnerin bei Ausspruch der Kündigung irgendeine Rolle gespielt hat. So wie im Rahmen der subjektiven Determinierung der Abwägungsprozess bei einer außerordentlichen Kündigung nicht im Einzelnen dargestellt werden muss, weil die Anhörung zu einer außerordentlichen Kündigung die Abwägung zulasten des Arbeitnehmers impliziert (vgl. etwa BAG 18.07.2015 – 2 AZR 85/15, juris, Rz. 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, weil sie sich nach Auffassung der Schuldnerin 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 sollten nach Erhalt der erforderlichen Zustimmungen die Kündigungen unter Beachtung von § 113 InsO ausgesprochen werden.

4. Die Kündigung ist nicht wegen eines Verstoßes gegen § 17 Abs. 2 KSchG 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.

Die Kammer ist im Rahmen der ihr obliegenden freien Beweiswürdigung gemäß § 286 Abs. 1 ZPO der Überzeugung, dass Schreiben vom 12.10.2017 die darin erwähnte Anlage beigefügt war. Ungeachtet dessen war das erstinstanzliche Bestreiten des Klägers mit Nichtwissen gemäß § 138 Abs. 4 ZPO unzulässig, wie das Arbeitsgericht mit zutreffender Begründung – die sich die Kammer gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG zu eigen macht – ausgeführt hat. Zweitinstanzlich hat der Kläger ein mangelhaftes Konsultationsverfahren demgemäß nicht mehr gerügt.

5. Die Kündigung ist nicht gemäß § 17 Abs. 1 KSchG i.V.m. § 134 BGB nichtig. Die Massenentlassungsanzeige ist ordnungsgemäß erstattet worden. Das Verfahren ist mit Schreiben vom 24.11.2017 gegenüber der Arbeitsagentur Berlin-Nord wirksam eingeleitet worden, und die Arbeitsagentur hat den Eingang der vollständigen Anzeige unter dem 28.11.2017 bestätigt. Die Berufungskammer folgt den erstinstanzlichen Gründen auch insoweit (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Der Kläger ist der Begründung des Arbeitsgerichts mit der Berufung nicht konkret entgegengetreten, sondern hat nur pauschal auf sein erstinstanzliches Vorbringen verwiesen. Lediglich ergänzend ist zur Massenentlassungsanzeige noch das Folgende auszuführen:

a) Die Massenentlassungsanzeige ist nicht wegen falscher Angaben unwirksam.

aa) Soweit die Anzahl der Piloten statt erstinstanzlich schriftsätzlich mit 1.318 in der Massenentlassungsanzeige mit nur 1.301 angegeben worden ist, hat der Beklagte zu 1.) 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. Dem ist der Kläger nicht entgegengetreten.

bb) Bei der unter Ziffer 52414 angegebenen Entlassung von „Schiffskapitänen“ handelt es sich um eine offensichtlich unbewusste Falschbezeichnung, die nach dem Rechtsgrundsatz „falsa demonstratio non nocet“ nicht schaden kann. Der Agentur für Arbeit war selbstverständlich bekannt, dass die Flugzeuge der Schuldnerin nicht von Schiffskapitänen geflogen wurden.

cc) Unerheblich ist auch, dass in der Anzeige nicht die Zahl sämtlicher Beschäftigten, sondern nur die Anzahl der Piloten angegeben wurde. Ein hierin liegender etwaiger Fehler führt jedenfalls nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung.

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

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

Auch der Schutzzweck der Norm ist durch diesen Fehler nicht verletzt worden. § 17 KSchG dient dem Arbeitnehmerschutz. Die Vorschrift zielt primär auf Maßnahmen, die die von einer geplanten Massenentlassung betroffenen Arbeitnehmer vor Arbeitslosigkeit bewahren sollen. Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu beraten, ob und ggf. wie Entlassungen vermieden werden können. Der Agentur für Arbeit soll die Möglichkeit verschafft werden, rechtzeitig Maßnahmen zur Vermeidung oder doch zum Aufschub von Belastungen des Arbeitsmarkts einzuleiten und für anderweitige Beschäftigungen der Betroffenen zu sorgen (BAG 22.11.2012 – 2 AZR 371/11 – Rn. 41; BAG 07.07. 2011 - 6 AZR 248/10 - Rn. 27). Zum Schutz der Arbeitnehmer soll die Unterrichtung der Arbeitsverwaltung vorangehen, um es dieser zu ermöglichen, nach Lösungen zu suchen (BAG 22.11.2012 – 2 AZR 371/11 – Rn. 41; BAG 22.04.2010 - 6 AZR 948/08 - Rn. 20).

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 – Rn. 140; *Moll* in *Ascheid/Preis/Schmidt [APS]*, Kündigungsrecht, 5.Aufl. 2017, § 17 KSchG Rn. 133; *Kiel* in *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 19. Auflage 2019, § 17 KSchG

Rn. 35 a). Dies ist u.a. der Fall, wenn die Zahl der insgesamt Beschäftigten falsch angegeben wird, dies die Agentur für Arbeit aber nicht in ihrer Prüfung beeinträchtigt hat (vgl. BAG 22.03.2001 – 8 AZR 565/00 – Rn. 140).

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

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

aa) 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 - Rn. 47; ErfK/Kiel, § 17 KSchG Rn. 29; *APS/Moll*, § 17 KSchG Rn. 96; *KR/Weigand*, § 17 KSchG Rn. 122; *Spelge RdA* 2018, 297, 300).

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

(1) Für den Bereich des Massenentlassungsschutzes wird der Betriebsbegriff vom EuGH autonom ausgelegt (EuGH 13.05.2015 – C-182/13 – Rn. 30; EuGH 30.04.2015 – Rs. C-80/14 - Rn. 45 – *USDAW und Wilson*). Der Betriebsbegriff

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

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

(a) Dies gilt zunächst einmal für die einzelnen Stationierungsorte, u.a. in E.. Dabei handelte es sich nicht um gesonderte Einheiten, 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. Insbesondere fehlte es auch an einer örtlichen Leitung, die für die ordnungsgemäße Durchführung der Arbeit und die Lösung etwaiger technischer Probleme zuständig war. Auch unter Berücksichtigung des Vortrags des Klägers zu den Stationen verbleibt es – wie ausgeführt – dabei, dass bei der Schuldnerin ein einheitlicher Flugbetrieb von C. aus durchgeführt wurde. Die zum Dienstort E. gehörenden Piloten waren nicht für einen Eer „Betrieb“ tätig, sondern in den gesamten Flugbetrieb integriert und ihre Arbeit wurde ausschließlich von C. aus gesteuert. Dann ist die Agentur für Arbeit in Berlin auch der richtige Anknüpfungspunkt für die Abgabe der Massenentlassungsanzeige.

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

es sich nicht um Flugzeugführer vom Ger Flughafen handelte – nicht zuständig. Auch eine sonstige wet-lease-Leitung gab es nicht.

II. Die auf Auskunft gerichteten Anträge zu 2. und 3. sind, da der Kläger sie zuletzt nur noch unter der Bedingung des Obsiegens mit dem Kündigungsschutzantrag gestellt hat und diese Bedingung nicht eingetreten ist, nicht zur Entscheidung angefallen.

III. Die erst in der Berufungsinstanz gegen die Beklagte zu 2.) gerichtete Klageerweiterung mit dem Feststellungsantrag zu 4. ist zwar zulässig, jedoch nicht begründet. Die erkennende Kammer folgt auch insoweit den zutreffenden Ausführungen der 3. und 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf (15.01.2019 – 3 Sa 342/18 – und 6 Sa 414/18).

1. Die in der Berufung erfolgte subjektive Klageerweiterung auf die Beklagte zu 2.) ist zulässig. Die Zulässigkeit beurteilt sich nach den Grundsätzen der Klageänderung gemäß § 533 ZPO. Die danach zunächst erforderliche Voraussetzung einer zulässigen Berufung, innerhalb derer die Klageerweiterung erfolgt (BGH 11.10.2000 – VIII ZR 321/99 – Rn. 7 bei juris), liegt – wie unter I. der Entscheidungsgründe festgestellt – vor. Der Kläger verfolgt mit der Berufung sein ursprüngliches Prozessziel gegenüber dem Beklagten zu 1.) weiter. Im Fall der Klageerweiterung in der Berufungsinstanz wird ferner die Zustimmung zumindest der am Prozess bisher nicht beteiligten Partei gefordert, es sei denn, diese würde rechtsmissbräuchlich verweigert (BGH 06.04.2000 – IX ZR 422/98 –, Rn. 18 bei juris; BGH 26.07.2007 – VII ZR 5/06 – Rn. 9; Hess. LAG 31.10.2011 – 17 Sa 1909/10 –, Rn. 26 ff. bei juris; GMP/*Schleusener*, ArbGG, 9. Aufl., § 64 Rn. 91). Diese Voraussetzung ist ebenfalls erfüllt, denn die Beklagte zu 2.) hat der subjektiven Klageerweiterung in der Berufungsinstanz ausdrücklich zugestimmt.

Der gegen die Beklagte zu 2.) gerichtete Feststellungsantrag auf Fortbestand des Arbeitsverhältnisses ist auch im Übrigen zulässig. Insbesondere ist der Antrag hinreichend bestimmt. An diesem Erfordernis fehlt es entgegen der Ansicht der Beklagten zu 2.) nicht deshalb, weil der Kläger kein Datum eines angeblichen Betriebsübergangs und damit des Beginns des Fortbestands seines Arbeitsverhältnisses zur Beklagten zu 2.) nennt. Die Nennung des Datums eines etwaigen Betriebsübergangs im Klageantrag ist nicht erforderlich (BAG 10.10.1996 – 8 AZR 778/94 – Rn. 23 bei juris). Wird es wie hier weggelassen, richtet sich die Klage auf ein zwischen den Parteien jedenfalls im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung bestehendes Arbeitsverhältnis (vgl. Hamacher, Antragslexikon Arbeitsrecht, 2. Auflage, Seite 104 m.w.N.).

2. Die gegen die Beklagte zu 2.) gerichtete Feststellungsklage ist nicht begründet. Der Kläger hatte ein Arbeitsverhältnis zur Schuldnerin, das wie zuvor aufgezeigt wirksam zum 28.02.2018 gekündigt und beendet worden ist. Selbst wenn die Kündigung unwirksam wäre, verbliebe es bei dem Arbeitsverhältnis zur Schuldnerin. Aus keinem ersichtlichen und/oder von dem Kläger vorgetragene Rechtsgrund ist bis zum Schluss der letzten mündlichen Verhandlung ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 2.) zustande gekommen, dessen Fortbestand nunmehr festgestellt werden könnte.

Es liegen schon nicht die Voraussetzungen für einen Betriebs(teil)übergang vor. Insoweit wird vollständig auf die obigen Ausführungen unter II. 1. a) bb) ccc) der Entscheidungsgründe Bezug genommen. Wäre es aber – entgegen den zuvor getroffenen Feststellungen der Berufungskammer – doch zu einem Betriebsteilübergang auf die Beklagte zu 2.) gekommen, so wären gemäß § 613a Abs.1 BGB nur die Arbeitsverhältnisse derjenigen Arbeitnehmer übergegangen, die in den übergegangenen Betrieb oder Betriebsteil tatsächlich eingegliedert waren. Es genügt nicht, dass sie Tätigkeiten für den übertragenen Teil verrichteten, ohne in dessen Struktur eingebunden gewesen zu sein (EuGH 12.11.1992 – C-209/91 [Watson Rask und Christensen], juris, Rz. 16; BAG 25.04.2013 – 6 AZR 49/12, juris, Rz. 170; BAG 21.06.2012 – 8 AZR 181/11, juris, Rz. 75). Der Kläger war aber nicht in einen etwaigen wet-Lease-Teilbetrieb eingegliedert. Dafür lässt sich seinem Vortrag nichts entnehmen.

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

Soweit der Kläger mit dem Kündigungsschutzantrag unterlegen ist, hat die Kammer die Revision aufgrund entscheidungserheblicher Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung zugelassen (§ 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG). Im Hinblick auf die Beklagte zu 2.) erfolgte die Zulassung zur Vermeidung etwaiger widersprüchlicher Ergebnisse (vgl. dazu BGH v. 27.03.2013 – III ZR 367/12 – Rn. 12).

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

REVISION

eingelegt werden.

Für die beklagten Parteien ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

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

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

eingelegt werden.

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

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

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

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

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

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere

Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

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

Quecke

Jacob

Bochinsky

Beglaubigt

Lochthowe
Regierungsbeschäftigte

