



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

N. H., Am L. berg 31, E.,

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte: F. Rechtsanwälte GmbH,
F. Str. 3 B, L.,

g e g e n

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

- Beklagter und Berufungsbeklagter -

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

hat die 13. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 10.01.2019
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Nübold als Vorsitzen-
den sowie den ehrenamtlichen Richter Koch und den ehrenamtlichen Richter
Inden

für R e c h t erkannt:

**Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts
Düsseldorf vom 16.04.2018 - 9 Ca 7000/17 – wird kostenpflichtig
zurückgewiesen.**

Die Revision wird zugelassen.

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen, betriebsbedingten Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Der im November 1966 geborene, verheiratete und zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtete Kläger war seit Juli 1996 bei der Air C. PLC & Co. Luftverkehrs-KG (im Folgenden: Schuldnerin) bzw. deren Rechtsvorgängerin als Kapitän gegen ein durchschnittliches Bruttomonatsgehalt von etwa 15.300,00 € beschäftigt. Sein dienstlicher Einsatzort war zuletzt E.. Bei dem Beklagten handelt es sich um den Insolvenzverwalter über das Vermögen der Schuldnerin.

Die Schuldnerin war bis Ende 2017 die zweitgrößte deutsche Fluggesellschaft mit Sitz in C.. Sie beschäftigte – nach Angaben des Beklagten mit Stand August 2017 – 6.121 Arbeitnehmer, davon 1.318 Piloten, 3.362 Beschäftigte in der Kabine und 1.441 am Boden.

Bei der Schuldnerin war für die Piloten gemäß § 117 Abs. 2 BetrVG auf Basis des „Tarifvertrags Personalvertretung für das Cockpitpersonal der Air C. PLC & Co. Luftverkehrs KG“ (im Folgenden TVPV) eine Personalvertretung (im Folgenden PV Cockpit) gebildet. Entsprechendes gilt auf der Grundlage eines weiteren Tarifvertrages für das Kabinenpersonal. Für die Bodenbeschäftigten sind Betriebsräte gebildet.

Seit 2016 flog die Schuldnerin nicht mehr ausschließlich im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb, sondern auch im sog. Wet-Lease insbesondere für die Euro x. GmbH (im Folgenden: Euro x.) und die Deutsche M. AG. Bei einem Wet-Lease werden Flugzeuge einschließlich Cockpit-Crew, Kabinenpersonal, Wartung und Versicherung bereitgestellt.

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

Am 12.10.2017 unterzeichneten der Beklagte als vorläufiger Sachwalter, der Generalbevollmächtigte Dr. L. sowie der Executive Director der Komplementärin der Schuldnerin X. eine gemeinsame Erklärung (Anlage B 1, Bl. 52 ff. d. A.), die auszugsweise folgenden Wortlaut hat:

„I. [...]

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

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

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

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

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

2. Einstellung des operativen Geschäftsbetriebs der Air C. PLC & Co. Luftverkehrs KG. Dabei wird mit Ablauf des 28. Oktober 2017 der opera-

tive Flugverkehr im Namen und auf Rechnung der Air C. PLC & Co. Luftverkehrs KG eingestellt. Flugbuchungen für Flüge nach dem 28. Oktober 2017 sind nicht mehr möglich.

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

4. a) Derzeit verfügen 6.054 Arbeitnehmer/innen über ein Arbeitsverhältnis und 8 Auszubildende (nachfolgend Arbeitnehmer) über ein Ausbildungsverhältnis mit der Air C. PLC & Co. Luftverkehrs KG. Die Air C. PLC & Co. Luftverkehrs KG beabsichtigt, sämtliche Arbeitsverhältnisse unter Einhaltung der individuell maßgeblichen Kündigungsfrist, begrenzt auf die maximale Frist von drei Monaten zum Monatsende gemäß § 113 Satz 1 InsO, soweit gesetzlich zulässig, nach Durchführung der Interessenausgleichs- sowie Massenentlassungsanzeigeverhandlungen (§ 17 KSchG) und nach Durchführung der Anhörungsverfahren mit den Mitbestimmungsgremien (Betriebsräte/Personalvertretungen) zu kündigen. Die Air C. PLC & Co. Luftverkehrs KG wird – soweit erforderlich – eine Zustimmung für Arbeitnehmer mit etwaigem Sonderkündigungsschutz (z.B. SGB IX, BEEG, MuSchG) beantragen und auch diese Arbeitsverhältnisse zeitnah kündigen. Es werden auch Sozialplanverhandlungen geführt werden.

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

[...]

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

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

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

Unter dem 24.10.2017 stimmte der vorläufige Gläubigerausschuss der vollständigen Betriebseinstellung zum 31.01.2017 zu (Protokollauszug Anlage B 2, Bl. 57 ff. d. A.).

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

Am 17.11.2017 schloss die Schuldnerin mit der PV Cockpit einen Interessenausgleich (Anlage B 5, Bl. 77 ff. d. A.), in dem es auszugsweise wie folgt heißt:

„A. Ausgangslage

[...] Die eigenverwaltete Schuldnerin hat mit Zustimmung des vorläufigen Sachwalters einen Investorenprozess aufgesetzt, der es ermöglichen sollte, die wesentlichen Vermögenswerte der Schuldnerin auf einen oder mehrere Investoren zu übertragen. Hierdurch war angestrebt, das Unternehmen im ganzen oder wenigstens in wesentlichen Teilen nach einer übertragenden Sanierung fortzuführen und die Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen. Im Ergebnis, so erklärt es der Arbeitgeber, habe sich kein Investor gefunden, der bereit sei, das Unternehmen im ganzen oder in wesentlichen Teilen fortzuführen. Vielmehr haben zum Zeitpunkt der Unterzeichnung dieses Interessenausgleichs Unternehmen der Deutschen M. Group (Deutsche M. AG/Euro x. GmbH/ x. x. Luftverkehrsholding GmbH/M. Commercial Holding GmbH) Start- und Landerechte, Beteiligungen an den der Air C. Gruppe zugehörigen Gesellschaften (Luftfahrtgesellschaft X. mbH und O. Luftfahrt GmbH) erworben sowie Luftfahrzeuge übernommen, die bisher aufgrund entsprechender Leasingverträge im Besitz der Air C. LV KG waren. Zum

anderen hat mit der f. Jet Airline Company Limited ein weiteres Unternehmen Start- und Landrechte der Air C. LV KG sowie Luftfahrzeuge übernommen, die bisher aufgrund entsprechender Leasingverträge im Besitz der Air C. LV KG waren.

Die Air C. LV KG wird die Leasingverträge für Luftfahrzeuge in ihrem Besitz nach der Insolvenzeröffnung fristgerecht kündigen bzw. die Vertragsverhältnisse beenden, soweit die Luftfahrzeuge nicht für den weiteren Einsatz im „wet lease“ benötigt werden. Insoweit werden die Leasingverhältnisse bis spätestens 31.01.2018 beendet.

Im Rahmen des eröffneten Insolvenzverfahrens ist eine Betriebsfortführung rechtlich nur zulässig, wenn hierdurch keine Masseschmälerung zulasten der Gläubiger eintritt. Anfallende Verluste können finanziell und dürften insolvenzrechtlich nicht durch die Insolvenzmasse getragen werden. Der eingesetzte Gläubigerausschuss im Insolvenzverfahren über das Vermögen der Air C. LV KG („Gläubigerausschuss“) hat daher zunächst in seiner 2. Sitzung die Betriebsfortführung bis Ende Oktober 2017 genehmigt. Die Geschäftsführung, der Generalbevollmächtigte und das Management Board haben am 12.10.2017 vorbehaltlich der Genehmigung durch den vorläufigen Gläubigerausschuss und der Wahrung der Mitbestimmungsrechte der Personalvertretung die unternehmerische Entscheidung getroffen, den operativen Geschäftsbetrieb der Air C. LV KG unverzüglich einzustellen. Der vorläufige Gläubigerausschuss hat in seiner 3. Sitzung vom 24.10.2017 die Entscheidung über die Stilllegung bestätigt und die Eigenverwaltung angewiesen, den Betrieb der Air C. LV KG unverzüglich einzustellen, da die Betriebsfortführung defizitär ist. Seit Ablauf des 27.10.2017 ist der operative Flugverkehr im Namen und auf Rechnung der Air C. LV KG eingestellt worden; für einen Zeitraum bis max. 31. Januar 2018 werden voraussichtlich auf zunächst 13, ab Dezember 2017 neun im Besitz der Air C. LV KG verbleibenden Luftfahrzeugen lediglich Flüge und Dienstleistungen im Rahmen des so genannten „Wet Lease“ für die Euro x. GmbH von den Stationen I., L. und T. aus erbracht. Ein eigenwirtschaftlicher Flugverkehr erfolgt nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens am 01.11.2017 nicht mehr.

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

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

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

[...]

C. Betriebsänderung

I. [Stilllegung des Geschäftsbetriebs]

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

Der reguläre Flugbetrieb auf eigene Rechnung und im eigenen Namen der Air C. LV KG ist bereits seit dem 28.10.2017 eingestellt. Ein Verkauf von Flugtickets erfolgt nicht mehr.

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

II. [Freistellungen]

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

[...]

III. [betriebsbedingte Kündigungen]

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

[...]

D. Beteiligung der Personalvertretung Cockpit

I. Konsultationsverfahren

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

Mit Schreiben vom 20.11.2017, welches die PV Cockpit noch am selben Tag erhielt, hörte die Schuldnerin diese zu beabsichtigten ordentlichen, betriebsbedingten Kündigungen sämtlicher im Cockpit beschäftigten Arbeitnehmer an (Anlage B 3, Bl. 60 ff. d. A.). Die Anhörung nimmt Bezug auf den als Anlage beigefügten Stilllegungsbeschluss vom 12.10.2017 sowie auf eine Liste mit den Namen und Sozialdaten sämtlicher zu kündigender Arbeitnehmer (dortige Anlage 2, auszugsweise als Anlage B 3a überreicht, Bl. 120 d. A.). Mit Schreiben vom 27.11.2017 nahm die PV Cockpit abschließend zur beabsichtigten Kündigung Stellung. Darin teilte der Vorsitzende der PV Cockpit unter ausdrücklicher Bezugnahme auf die „Anhörung nebst Anlagen vom 20.11.2017“ der Schuldnerin mit, die PV Cockpit habe beschlossen, 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 28.11.2017, welches der Kläger noch im November 2017 erhielt, kündigte die Schuldnerin das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 28.02.2018.

Mit seiner am 19.12.2017 beim Arbeitsgericht Düsseldorf eingegangenen – ursprünglich gegen den Beklagten als Sachwalter und die Schuldnerin gerichteten – Klage, hat sich der Kläger gegen die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses gewandt. Durch Beschluss des Amtsgerichts Berlin-Charlottenburg vom 16.01.2018 wurde die Eigenverwaltung der Schuldnerin aufgehoben und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestimmt. Mit Schriftsatz vom 24.01.2018 hat der Beklagte die Aufnahme des Rechtsstreits erklärt.

Der Kläger hat gerügt, der Beklagte habe die angebliche unternehmerische Entscheidung nicht ausreichend dargelegt. Sein Vortrag zu den dringenden betrieblichen Erfordernisse werde bestritten, auch dass eine Sozialauswahl nicht erforderlich gewesen wäre, da sämtliche Beschäftigungsverhältnisse gekündigt worden seien. Der Kläger hat gemeint, die Kündigung sei wegen Betriebsübergangs erfolgt und nach § 613a Abs. 4 Satz 1 BGB unwirksam. Zudem hat er die ordnungsgemäße Anhörung der Personalvertretung nach § 74 TVPV gerügt. Insbesondere hätten der PV Cockpit nicht sämtliche Informationen zur Verfügung gestanden. Der Kläger hat weiter gerügt, die Durchführung des Konsultationsverfahrens sowie die Erstattung der Massenentlassungsanzeige seien nicht ordnungsgemäß erfolgt.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ihm und der Schuldnerin nicht durch die Kündigung vom 28.11.2017 aufgelöst ist.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er hat die Kündigung für wirksam gehalten. Er hat behauptet, die Schuldnerin habe nach der Stellung des Insolvenzantrags einen Investorenprozess aufgesetzt, der es habe ermöglichen sollen, die wesentlichen Vermögenswerte auf Investoren zu übertragen. Nach Ablauf der Angebotsfrist sei festgestellt worden, dass kein annahmefähiges Angebot zur Fortführung des Geschäftsbetriebs im Ganzen oder in wesentlichen Teilen vorliege. Ein Interessent habe 100 % der Gesellschaftsanteile der Cargo-Gesellschaft Leisure Cargo von der Schuldnerin erworben. Der Gläubigerausschuss habe die Entscheidung getroffen, mit zwei weiteren Interessenten Vertragsverhandlungen zu führen, wobei beide lediglich für einzelne Vermögenswerte bzw. Beteiligungen an Unternehmen Interesse bekundet hätten. Seitens der Schuldnerin sei am 12.10.2017 entschieden worden, eigenwirtschaftliche Flüge mit dem 28.10.2017 und ihren Geschäftsbetrieb spätestens zum 31.01.2018 stillzulegen. Der Stilllegungsbeschluss sei öffentlich bekannt gemacht worden und sämtliche Dienstleister und Flughäfen, mit denen die Schuldnerin in Geschäftsbeziehungen gestanden habe, seien hierüber informiert worden. Am Abend des 27.10.2017 sei der letzte eigenwirtschaftlich durchgeführte Flug der Schuldnerin auf dem Flughafen C.-U. gelandet. Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens seien unter dem AOC (Air Operator Certificate, das Luftverkehrsbetreiberzeugnis der EU) der Schuldnerin keine eigenwirtschaftlichen Flüge mehr durchgeführt worden, sondern nur noch solche im Rahmen des Wet-Lease für die Euro x. GmbH. Zuletzt ist unstrittig geworden, dass die Schuldnerin jedenfalls nach dem 31.01.2018 keinen Flugbetrieb mehr durchgeführt hat. Nach der Behauptung des Beklagten war der gesamte Flugbetrieb bereits seit dem 31.12.2017 eingestellt. Der Beklagte hat weiter behauptet, die für die Aufrechterhaltung eines Flugbetriebs erforderlichen Lizenzen und Genehmigungen seien bis zum 31.01.2018 befristet gewesen und mit Ablauf dieses Datums erloschen. Die Schuldnerin habe alle Arbeitsverhältnisse gekündigt, hierunter auch die derjenigen Mitarbeiter, die in Schlüsselpositionen beschäftigt gewesen seien. Die Leasingverhältnisse für sämtliche zuletzt im Besitz der Schuldnerin stehenden und im Flugbetrieb eingesetzten Flugzeuge seien beendet worden und die Maschinen an die entsprechenden Leasinggeber im Zeitraum September 2017 bis Januar 2018 zurückgegeben worden. Der Verkauf von Flugtickets sei eingestellt worden. Er hat gemeint, ein Betriebsübergang oder einzelne Betriebsteilübergänge lägen nicht vor. In Anbetracht der Betriebsstilllegung

sei eine Sozialauswahl nicht erforderlich gewesen. Die Anhörung der PV Cockpit vom 20.11.2017 sei auch ordnungsgemäß. Insoweit hat er behauptet, der Insolvenzeröffnungsbeschluss vom 01.11.2017 und eine vollständige Liste aller von der PV Cockpit vertretenen Arbeitnehmer als zu entlassend seien beigefügt gewesen. Mit Schreiben bereits vom 12.10.2017 habe die Schuldnerin das Konsultationsverfahren gemäß § 17 KSchG gegenüber der Personalvertretung Cockpit eingeleitet (Anlage B 4, Bl. 69 ff. d. A.). Mit Schreiben vom 24.11.2017 (Anlage B 6, Bl. 86 ff. d. A.) habe die Schuldnerin die Massenentlassungsanzeige nach § 17 KSchG vollständig, insbesondere mit den notwendigen Anlagen (Anzeige von Entlassungen im Hinblick auf das Cockpitpersonal auf dem Formular der Bundesagentur für Arbeit, Liste der Berufsgruppen/Berufsklassen und Interessenausgleich vom 17.11.2017), an die Agentur für Arbeit Berlin Nord übermittelt. Aus dem Schreiben nebst Anlagen ergibt sich, dass die Schuldnerin die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer und die der zu entlassenden Arbeitnehmer mit 1.301 angab und als Zeitraum der Entlassungen den 27.11.2017 bis zum 26.12.2017. Insoweit ist unstreitig, dass die Agentur für Arbeit der Schuldnerin mit Schreiben vom 28.11.2017 bestätigte, dass die Entlassungsanzeige am 24.11.2017 vollständig eingegangen sei (Anlage B 7, Bl. 92 ff. d. A.).

Mit Urteil vom 16.04.2018, auf dessen Gründe im Einzelnen verwiesen wird, hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen.

Gegen das ihm am 08.05.2018 zugestellte Urteil hat der Kläger mit einem am 08.05.2018 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 09.08.2018 – mit einem an diesem Tag beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Der Kläger wiederholt und vertieft sein erstinstanzliches Vorbringen. Fehlerhaft sei das Arbeitsgericht von einer Betriebsstilllegung ausgegangen. Im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung habe die Schuldnerin noch mindestens 30 Flugzeuge betrieben, welche sie im Wege des Wet-Lease einschließlich Cockpit-Crew, Kabinenpersonal, Wartung und Versicherung an die Luftfahrtgesellschaft X. (im Folgenden: LGW) „vermietet“ gehabt hätte. Die entsprechenden Verträge seien langfristig angelegt gewesen. Es habe sich um einen Betriebsteil gehandelt, der von der LGW übernommen worden sei. Aufgrund des Teilbetriebsübergangs habe die Schuldnerin eine Sozialauswahl treffen und der PV Cockpit entsprechende Angaben machen müssen. Er bleibe dabei, zu bestreiten, dass das Konsultationsverfahren mit dem von der Beklagten vorgelegten Schreiben vom 12.10.2017 tatsächlich eingeleitet worden und dass diesem die dort genannte

Personalliste als Anlage beigefügt gewesen sei. Das Arbeitsgericht habe unzulässig darauf abgestellt, dass er sich die Informationen durch Nachfrage bei der PV Cockpit hätte besorgen können. Die Beweislast treffe den Beklagten. Die Würdigung des Arbeitsgerichts, es sei davon auszugehen, dass die Massenentlassungsanzeige überhaupt und vollständig bei der Agentur für Arbeit Berlin Nord eingegangen sei, rügt er als fehlerhaft.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 16.04.2018 – 9 Ca 7000/17 – abzuändern und festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 28.11.2017 nicht aufgelöst worden ist.

Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er verteidigt das angefochtene Urteil. Entgegen der Ansicht des Klägers habe es bei der Schuldnerin keinerlei Betriebsteile im Rechtssinn gegeben. Es habe sich um einen einheitlichen Flugbetrieb gehandelt. Ein einzelnes Flugzeug stelle einen Betriebsteil bereits deshalb nicht dar, weil jedes Flugzeug von wechselnden Flughäfen, auf wechselnden Flugrouten und mit stets wechselndem Personal geflogen worden sei. Anderes habe auch der Kläger nicht behauptet. Nach der dem Kläger bekannten Organisationsstruktur der Schuldnerin seien alle Stationierungsorte zentral aus C. gesteuert worden. Die Stationen stellten sich nur als Start- und Endpunkt des Einsatzes der Piloten dar. Er verweist weiter darauf, dass auch die Personalvertretung des Cockpitpersonals ihren Sitz in C. gehabt habe und dort alle Verhandlungen, insbesondere auch alle Personalgespräche stattgefunden hätten. Das Wet-Lease sei Bestandteil des Flugbetriebes gewesen. Das Wet-Lease sei insbesondere von den Stationen E. und N. aus weiterhin von solchen Piloten geflogen worden, die sowohl im Wet-Lease als auch im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb eingesetzt gewesen seien. Es habe mit Ausnahme einiger weniger Piloten keine feste Zuordnung gegeben. Der einzige Unterschied habe in der Abrechnung gelegen. Es sei auch nach dem Vortrag des Klägers nicht nachvollziehbar, weshalb ein – unterstellter – Betriebsteil Wet-Lease auf die LGW übergegangen sein, also auch von dieser fortgeführt worden sein solle.

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

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

A.

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

B.

Die Berufung ist jedoch unbegründet. Der gemäß § 4 Satz 1 KSchG rechtzeitig erhobene Kündigungsschutzantrag ist unbegründet. Die streitgegenständliche Kündigung der Schuldnerin vom 28.11.2017 hat das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Ablauf des 28.02.2018 aufgelöst. Die Kündigung ist weder gemäß § 1 Abs. 1 KSchG, dessen allgemeine Anwendungsvoraussetzungen vorliegen, noch aus anderen Gründen unwirksam. Die Berufungskammer folgt dem Arbeitsgericht und sieht von einer nur wiederholenden Begründung gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG ab. Im Hinblick auf das Berufungsvorbringen und die Erörterungen in der mündlichen Verhandlung ist lediglich wie nachstehend ergänzend auszuführen. Die erkennende Kammer schließt sich insoweit im Wesentlichen den Erwägungen der anderen Kammern des Landesarbeitsgerichts in den bereits entschiedenen Parallelverfahren an (17.10.2018 – 1 Sa 337/18 –; 04.12.2018 – 8 Sa 381/18 –; 05.12.2018 – 12 Sa 401/18 –; alle veröffentlicht bei juris).

1. Die Kündigung ist gemäß § 1 Abs. 2 KSchG aus dringenden betrieblichen Gründen sozial gerechtfertigt. Zum Zeitpunkt des Zugangs der streitgegenständlichen Kündigung Ende November 2017 bestand die ernsthafte und endgültige Absicht der Schuldnerin, ihren Betrieb stillzulegen. Weder ein Betriebs- noch ein Betriebsteilübergang standen dem entgegen. Die Kündigung ist daher auch nicht nach § 613a Abs. 4 BGB unwirksam.

a) Für einen ernsthaften und endgültigen Entschluss, den Betrieb stillzulegen, spricht zunächst die Erklärung vom 12.10.2017, mit der die Schuldnerin ihren Entschluss bekanntgab, den operativen Flugverkehr mit Ablauf des 28.10.2017 und die Dienstleistungen gegenüber Euro x. im Rahmen des sog. Wet-Lease spätestens zum 31.01.2018 einzustellen. Die Erklärung wurde öffentlich gemacht und sah weiter vor, die geleaste Flugzeuge sukzessive bis zum 31.01.2018 zurückzugeben, sämtliche Arbeitsverhältnisse zu kündigen, sämtliche Dauerschuldverhältnisse (Leasingverträge, Gewerbemietverträge, Versorger etc.) zu beenden, die bestehenden Assets (Aktiva), sofern diese nicht im

Rahmen der Veräußerung der Vermögenswerte übertragen würden, zu verwerten und die Gesamtabwicklung des Geschäftsbetriebs spätestens 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 vom 16.02.2012 – 8 AZR 693/10 – juris RN 44).

Zum Zeitpunkt der Kündigung hatte die geplante Maßnahme bereits greifbare Formen angenommen. Der gesamte Flugverkehr war – bis auf den Bereich Wet-Lease – seit Ende Oktober 2017 eingestellt. Flugbuchungen für Flüge nach dem 28.10.2017 waren nicht mehr möglich. Die Schuldnerin entfaltete insoweit keine Geschäftstätigkeit mehr. Die dem Betriebszweck Flugverkehr dienende Organisation wurde aufgelöst. Die Flugzeuge wurden an die Leasinggeber zurückgegeben bzw. von anderen Fluggesellschaften übernommen und befanden sich jedenfalls nicht mehr im Besitz der Schuldnerin. Betriebsmittel wurden veräußert. Der überwiegende Teil der Beschäftigten war von der Arbeitsleistung freigestellt. Die Kündigungen der Piloten wurden zum Großteil zeitgleich ausgesprochen. Die Kündigungen der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde seitens der Schuldnerin betrieben. Diesen Umständen, die überwiegend öffentlich wahrnehmbar waren, ist der Kläger im Berufungsverfahren nicht entgegengetreten.

Der Würdigung des Arbeitsgerichts, die Schuldnerin selbst habe folglich gemäß dem vor der Kündigung gefassten Beschluss nach dem 31.01.2018 keinen Flugbetrieb mehr durchgeführt, hat der Kläger in der Berufung nichts entgegengesetzt. Auf Nachfrage der Berufungskammer hat er ausdrücklich bestätigt, diesen Umstand nicht zu bestreiten.

b) Zutreffend hat das Arbeitsgericht angenommen, es liege kein Betriebsteilübergang, sondern eine vollständige Betriebsstilllegung vor. Es stand bei Ausspruch der Kündigung fest, dass der Betrieb der Schuldnerin weder in Gänze noch in Form eines Betriebsteils auf einen Erwerber übergehen würde.

(1) Anhaltspunkte für einen Übergang des gesamten Betriebes sind weder vorgetragen noch ersichtlich. Auch der Kläger beruft sich nicht darauf, nach der Planung der Schuldnerin habe der Flugbetrieb im Ganzen auf einen Erwerber übergehen sollen.

(2) Trotz der sorgfältigen Argumentation des angefochtenen Urteils, aus dem Vorbringen des Klägers ergäben sich keine Anhaltspunkte für die Annahme eines Betriebsteils Wet-Lease, hat der Kläger in der Berufungsbegründung auch zu der

insoweit neu herangezogenen Vertragsbeziehung zu LGW keinerlei Vortrag zu einer auf Dauer angelegten, organisatorisch abgrenzbaren Einheit gehalten.

Das 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 selbstständig 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. Dementsprechend führt beispielsweise 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 aaO, zu II.2. der Gründe). Dies ist erst dann anders, wenn über die genannten Strukturen hinaus eine eigene Arbeitsorganisation besteht.

Zwar trifft die Darlegungs- und Beweislast für das Nichtvorliegen eines (Teil-) Betriebsübergangs statt einer Betriebsstilllegung nach § 1 Abs. 2 KSchG den Arbeitgeber. Der Kläger ist jedoch dem Vorbringen der Beklagten zu einer – auch bezogen auf das Wet-Lease – zusammen mit dem übrigen Flugbetrieb zentral aus C. gesteuerten Organisationsstruktur nicht entgegengetreten, so dass es nach § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden gilt. Danach sind keinerlei tatsächliche Anhaltspunkte dafür gegeben, dass es sich bei dem Wet-Lease für LGW um eine auf Dauer angelegte, organisatorisch abgrenzbare Einheit handelte. An einer identifizierbaren organisatorischen Teileinheit fehlt es beim Wet-Lease. Zwar waren dem Wet-Lease feste Slots zugeordnet. Diese standen jedoch nicht die Schuldnerin als Leasinggeberin, sondern der Euro x. zu. Es war auch nur ein Teil des fliegenden Personals fest im Wet-Lease eingesetzt. Es gab – ungeachtet der ohnehin für die Annahme einer eigenständigen Leitungsstruktur unzureichenden Kompetenzen – keinen eigenen Area Manager für die Wet-Lease-Stationen.

Daneben gilt, dass nichts dafür ersichtlich ist, dass der Kläger einem – gegen Vorgesagtes – unterstellten Betriebsteil Wet-Lease (für LGW) zuzuordnen gewesen wäre. In diesem Fall läge eine bloße Betriebseinschränkung vor, die jedoch zum Wegfall des Arbeitsplatzes des Klägers geführt hätte. Von einem unterstellten (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 allein E. war. Das vertragliche Weisungsrecht der Schuldnerin umfasste nicht die Befugnis, ihn nach Maßgabe des § 106 GewO dem Bereich des Wet-Lease an den Standorten L., T. und I. zuzuordnen. Dies folgt aus § 8 des Arbeitsvertrages vom 20.04.2011. Dort ist bestimmt, dass der Kläger in C. stationiert wird, ohne dass eine Versetzungsklausel aufgenommen wurde. Nach den Erklärungen der Parteien im Berufungstermin ist der genannte Ort später einvernehmlich durch E. ersetzt worden. Ein einseitiges Versetzungsrecht stand der Schuldnerin daher nicht zu.

(3) Entgegen der Ansicht des Klägers kann ein einzelnes Flugzeug nicht als Betriebsteil angesehen werden. Nach dem vom Kläger nicht bestrittenen Vorbringen des Beklagten war nach der Organisationsstruktur der Schuldnerin jedes Flugzeug auf wechselnden Flughäfen im Einsatz, zudem auf wechselnden Flugrouten und mit stets wechselndem Flugpersonal (Cockpit- und Kabinenpersonal). Auch waren den einzelnen Flugzeugen keine bestimmten Slots zugeordnet. Sie waren vielmehr eingebunden in die saisonale Umlaufplanung und hatten ein Einsatzgebiet mit ständig unterschiedlichen Flugrouten und Standorten. Zudem war den Flugzeugen kein fester Kundenkreis zugewiesen. Schließlich fehlte es an einem eigenen Teilzweck, mit den Flugzeugen bestimmte Verbindungen zu bedienen. Das Flugzeug war Mittel zur Erreichung des einheitlichen Zwecks, Passagiere zu befördern. Nichts anderes folgt auch aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Betriebsteileigenschaft eines Forschungsschiffs mit einer fest zugeordneten Mannschaft, einem bestimmten Kapitän und einem konkreten Forschungszweck (BAG 02.03.2006 – 8 AZR 147/05 – juris). Diese Sachlage ist mit den gänzlich anderen Bedingungen eines Verkehrsflugzeuges nicht vergleichbar.

Wenn der Kläger mit dem von ihm zitierten Gutachten meint, bei Fluggesellschaften müsse der Betriebsbegriff entpersonalisiert werden, verkennt er, dass damit zugleich die Zuordnung der Arbeitnehmer zu den einzelnen Teilbetrieben unmöglich gemacht wird. Der Kläger legt zudem nicht dar, dass die im Gutachten dazu vertretene Lösung, der Arbeitgeber müsse dann eine soziale Auswahl treffen, die nicht an den sonst im Vordergrund stehenden Sozialdaten wie Betriebszugehörigkeit und Unterhaltsverpflichtungen, sondern anhand der örtlichen Gegebenheiten bzw. deren Veränderung zu orientieren seien, dazu geführt hätte, dass die Schuldnerin ihn einem konkreten Flugzeug hätte zuordnen müssen, welches auf einen Erwerber übergegangen sei. Ein Betriebsteilübergang setzt zudem nicht nur voraus, dass beim Veräußerer ein (Teil-) Betrieb existierte. Vielmehr muss mindestens die funktionelle Verknüpfung der Wechselbeziehung und gegenseitigen Ergänzung der verschiedenen übertragenen Produktionsfaktoren beibehalten worden sein, um die Identität des übertragenen Unternehmens zu bewahren;

das gilt auch für Luftfahrtunternehmen (EuGH 09.09.2015 – C-160/14 – juris). Auch insoweit fehlt es auch auf der Grundlage des klägerischen Vortrags an jedweden Anhaltspunkten.

2. Da die Schuldnerin wie dargelegt eine vollständige Betriebsstilllegung beabsichtigt und durchgeführt hat, war eine Sozialauswahl und damit zugleich eine entsprechende Information der PV Cockpit im Rahmen der Anhörung nach § 74 PVTV und des Konsultationsverfahrens entbehrlich (vgl. BAG 22.09.2016 – 2 AZR 276/16 – juris, RN 64). Darüber hinaus gehend hat der Kläger die ordnungsgemäße Anhörung der Personalvertretung nicht bestritten. 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. Nach den vorgelegten und vom Kläger nicht bestrittenen Anhörungsunterlagen bestehen insoweit keine Bedenken. Solche hat wie dargelegt auch der Kläger nicht aufgezeigt.

3. Die Berufungskammer teilt auch die Auffassung des Arbeitsgerichts, dass der Kläger unzureichend bestritten hat, dass die Schuldnerin das Konsultationsverfahren überhaupt und vollständig – wie von ihr vorgetragen – eingeleitet hat. Sein Bestreiten mit Nichtwissen ist gemäß § 138 Abs. 4 ZPO unzulässig. Ein solches Bestreiten setzt voraus, dass eine Partei weder Kenntnisse von den entscheidungserheblichen Tatsachen hat noch sich diese unter zumutbaren Voraussetzungen durch Erkundigungen beschaffen kann (BAG 13.11.2007 – 3 AZN 449/07 – juris RN 19). Einem Arbeitnehmer ist, wenn eine Betriebsratsanhörung vom Arbeitgeber substantiiert dargelegt wurde, zuzumuten, beim Betriebsrat nachzufragen (BAG 12.02.1997 – 7 AZR 317/96 – juris RN 16; LAG L. 07.08.1998 – 11 Sa 218/98 – NZA-RR 2000, 32). Erst wenn eine solche Nachfrage die Darstellung des Arbeitgebers nicht bestätigt oder die Auskunft des Betriebsrats lückenhaft oder aus anderen Gründen unbrauchbar ist, kann sich der Arbeitnehmer auf ein bloßes Bestreiten mit Nichtwissen zurückziehen. Für das Konsultationsverfahren kann nichts anderes gelten.

Die Beklagte hat zur Einleitung des Konsultationsverfahrens umfassend vorgebracht. Angesichts der Tatsache, dass die PV Cockpit durch Unterzeichnung des Interessenausgleichs unter D. I. bestätigt hat, dass die Schuldnerin das Konsultationsverfahren mit Schreiben vom 13.10.2017 eingeleitet hat und zum einen die Personalliste erhalten und zum anderen mit dem Arbeitgeber die Zahl und Berufsgruppen sowohl der zu entlassenden als auch der insgesamt beschäftigten Arbeitnehmer erörtert zu haben, durfte der Kläger diese Umstände nicht einfach

ins Blaue hinein bestreiten. Insbesondere hätte er sich bei der Personalvertretung erkundigen müssen, ob entgegen dieser Formulierung dem Schreiben der Schuldnerin keine Anlage beigefügt war.

Daneben hat der Kläger die zutreffende Annahme des Arbeitsgerichts, eine un-terstellt fehlerhafte Konsultation sei durch die abschließende Stellungnahme der PV Cockpit im Interessenausgleich geheilt, nicht angegriffen.

4. Letztlich fehlt es der Berufungsbegründung auch an jeglicher Auseinander-setzung mit der zutreffenden Würdigung des Arbeitsgerichts, die Schuldnerin habe eine ausreichende Massenentlassungsanzeige erstattet; das Bestreiten des Klägers sei aufgrund der seitens der Agentur für Arbeit erteilten Bestätigung unzureichend. Diese hat der Schuldnerin unter dem 28.11.2017 ausdrücklich schriftlich bestätigt, die Entlassungsanzeige sei „am 24.11.2017 vollständig ein-gegangen“. Anhaltspunkte dafür, dass diese Erklärung fehlerhaft ist, sind weder vom Kläger vorgetragen noch sonst ersichtlich.

In Anbetracht des vom Kläger nicht bestrittenen Vortrags des Beklagten zu einem bundesweit einheitlich zentral aus C. geführten Betrieb bestehen auch keinerlei Zweifel daran, dass die Schuldnerin die Anzeige bei der zuständigen Agentur erstattet hat. Nach allgemeiner Ansicht ist die Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit zu erstatten, in deren Bezirk der betroffene Betrieb liegt (ErfK/Kiel 19. Aufl. § 17 KSchG RN 29; KR/Weigand 11. Aufl. § 17 KSchG RN 122; APS/Moll 5. Aufl. § 17 KSchG RN 96; Spelge, RdA 2018, 297, 300).

Die Massenentlassungsanzeige ist zudem nicht wegen falscher Angaben unwirk-sam. Allerdings hat die Schuldnerin in der Anzeige entgegen § 17 Abs. 3 Satz 1 2. Halbsatz i. V. m Abs. 2 Nr. 3 KSchG nicht sämtliche Beschäftigte der Schuld-nerin, sondern nur die Piloten angegeben. Dies führt jedoch nicht zur Unwirksam-keit der Kündigung.

Zunächst war der Agentur für Arbeit bereits durch die E-Mail vom 13.10.2017 bekannt, dass die Schuldnerin beabsichtigte, entsprechend den Personalver-tretungsstrukturen 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 – juris RN 41; BAG 07.07.2011 – 6 AZR 248/10 – juris RN 27). Zum Schutz der Arbeitnehmer soll die Unterrichtung der Arbeitsverwaltung vorangehen, um es dieser zu ermöglichen, nach Lösungen zu suchen (BAG 22.11.2012 aaO RN 41; BAG 22.04.2010 – 6 AZR 948/08 – juris 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 – juris RN 140). Dies ist u. a. der Fall, wenn die Zahl der insgesamt Beschäftigten falsch angegeben wird, dies die Agentur für Arbeit aber nicht in ihrer Prüfung beeinträchtigt hat (vgl. BAG 22.03.2001 – 8 AZR 565/00 – juris RN 140).

Die Angabe der Zahl der insgesamt Beschäftigten dient nur der Überprüfung, ob eine anzeigepflichtige Massenentlassung vorliegt. Dies war hier gemäß der Regelung in § 17 Abs. 1 Nr. 3 KSchG unabhängig davon gegeben, ob 1.301 oder über 6.000 Mitarbeiter beschäftigt wurden. Dementsprechend hat die Agentur für Arbeit von sich aus alle Maßnahmen ergreifen können, um die Piloten vor Arbeitslosigkeit zu bewahren und für andere Beschäftigungen zu sorgen. Auch wenn bei der Zahl der insgesamt beschäftigten Arbeitnehmer die Flugbegleiter und das Bodenpersonal mitgenannt worden wären, so hätte sich für die Piloten kein anderes Ergebnis ergeben. Die sachliche Prüfung und die Maßnahmen der Agentur für Arbeit sind in keiner Weise beeinträchtigt worden. Der Kläger hat auch zu dem Personenkreis der Piloten gehört und daher durch eine Falschangabe bei den insgesamt beschäftigten Arbeitnehmern keine Nachteile erleiden können.

C.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 97 Abs. 1 ZPO. Die Kammer hat hinsichtlich der Ordnungsgemäßheit der Massenentlassungsanzeige eine entscheidungserhebliche Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung im Sinne des § 72 Abs. 2 Ziffer 1 ArbGG bejaht und entsprechend die Revision für den Kläger zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

REVISION

eingelegt werden.

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

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

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

eingelegt werden.

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

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

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

entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

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

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

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

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

Nübold

Koch

Inden

Beglaubigt

Wilden

Regierungsbeschäftigte

