



LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

der Frau N. O.-J., E. straße 42 c, I.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

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

g e g e n

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

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte G. & X.,
T. Hof, O. str. 3 - 5, M.,

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 12.06.2019
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Quecke als Vorsitzen-
den sowie den ehrenamtlichen Richter Jaeger und den ehrenamtlichen Richter
Jans

für R e c h t erkannt:

- I. **Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düs-
seldorf vom 06.06.2018 - 8 Ca 937/18 - wird zurückgewiesen.**

- II. **Die Kosten des Berufungsverfahrens werden der Klägerin auserlegt.**
- III. **Die Revision wird hinsichtlich der Berufungsanträge zu 1), 3) und 4) für die Klägerin zugelassen. Hinsichtlich des Berufungsantrags zu 2) wird die Revision nicht zugelassen.**

TATBESTAND:

Die Parteien streiten im Wesentlichen über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung in der Insolvenz sowie hilfsweise über das Bestehen eines Anspruchs auf Nachteilsausgleich.

Der Beklagte ist Insolvenzverwalter über das Vermögen der Air C. PLC & Co. M. KG (*im Folgenden Schuldnerin*), einer Fluggesellschaft mit Sitz in C.. Die am 12.03.1977 geborene, verheiratete Klägerin, die zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtet ist, war seit dem 20.09.1999 bei der M. M.-Unternehmen GmbH & Co KG (*im Folgenden: M.*) als Flugbegleiterin am Stationierungsort E. beschäftigt, zuletzt in Teilzeit zu einem Bruttomonatsentgelt iHv. 1.509,03 €. Sie wurde etwa zu gleichen Teilen auf Langstrecken- sowie auf Kurz- und Mittelstreckenflügen eingesetzt. Im Jahr 2011 ging das Arbeitsverhältnis aufgrund eines Betriebsübergangs im Zusammenhang mit einer aufnehmenden Verschmelzung auf die Schuldnerin über. Grundlage der Tätigkeit der Klägerin war der noch mit der M. abgeschlossene Arbeitsvertrag vom 01.04.2002. Darin heißt es:

„§ 5 Dienstlicher Einsatzort

1. Der dienstliche 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.
3. ... “

Die Schuldnerin verfügte über Flugzeuge der Typen Airbus A 319, Airbus A 320, Airbus A 321, Airbus A 330-200 und Boeing. Weitere Flugzeuge wurden von Tochtergesellschaften genutzt. Keines der Flugzeuge stand zuletzt im Eigentum der Schuldnerin; sämtliche Maschinen wurden geleast. Die Schuldnerin hatte mehrere tausend Slots inne. Unter einem Slot versteht man das Recht, an sog. koordinierten Flughäfen innerhalb bestimmter Zeitfenster ein Flugzeug starten oder landen zu lassen. Nach Angaben des Beklagten waren bei der Schuldnerin mit Stand August 2017 über 6.121 Personen beschäftigt, aufgegliedert in 1.318 Piloten, 3.362 Beschäftigte in der Kabine und 1.441 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Boden. Sie verfügte über Stationen in den Flughäfen C., E., N., G., T.,

I., L., Q., O. und M.. Soweit Cockpitpersonal oder Kabinenpersonal an anderen Flughäfen als dem vereinbarten Dienstort eingesetzt wurde, erfolgte dies in Form des sog. Proceeding, d.h. Arbeitsantritt war am Dienstort, von dem die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter auf Kosten der Schuldnerin zu dem Einsatzflughafen transportiert wurde.

Spätestens ab dem 01.07.2017 gab es folgende Organisationsstruktur: Die höchste operative Ebene im Bereich „Flug“ bekleidete Herr P. als „Head of Flight Operations“ in C.. Ihm unterstellt waren die Abteilung Cabin Crew mit der Leiterin Frau X. sowie die Abteilung Crew Operations mit der Leiterin Frau F., beide angesiedelt in C.. Die individuellen Flugpläne wurden zuletzt in der Abteilung Crew Planning in C. für den gesamten Flugbetrieb erstellt. Dieser oblag die Einsatz- und Bereitstellungsplanung der Kabinencrews einschließlich der Einsatzplanung des Kabinencrew-Verkehrs zwischen den einzelnen Stationen, der Kabinencrew-Kapazitätsplanung, der Erstellung der Dienstpläne und die Urlaubsplanung für das Kabinenpersonal.

Frau X. waren zwei Regionalmanager unterstellt, und zwar der für E. und „West“ zuständige Regionalmanager West, Herr O., sowie einer für C., N., G., T., I., O. und M. zuständigen Regionalmanagerin Nord und Süd. Die Regionalmanager waren als Flugbegleiter angestellt und in der Regel weiterhin im operativen Flugbetrieb eingesetzt. U.a. nahmen sie an Personalgesprächen über Einstellungen bzw. Änderungen von Arbeitsverträgen teil. Welche Kompetenzen die Regionalmanager darüber hinaus hatten, steht zwischen den Parteien im Streit. Den Regionalmanagern waren die Areamanager für das Kabinenpersonal beigeordnet. Bei den Areamanagern handelte es sich ebenfalls um Flugbegleiter, welche diese Position als Zusatzfunktion ausübten. Ihre Aufgabe war die eines Bindegliedes zwischen dem Kabinenpersonal vor Ort und den Regionalmanagern bzw. der Leitung in C., wobei die Kompetenzen im Einzelnen wiederum streitig sind.

Zumindest ursprünglich gab es einen sog. Crew Contact in E.. Bis zum 30.06.2017 wurde Kabinenmitgliedern eine Hotline mit einer E.er Telefonnummer zur Verfügung gestellt. Der Nummer nachgeschaltet war ein Sprachcomputer, der den Grund des Anrufs erfragte und nach Auswahl das Gespräch an die zuständige Stelle weiterleitete. Mit einem von der Leiterin Cabin Crew, Frau X., unterzeichneten Schreiben vom 13.02.2017 wurden die Mitarbeiter darüber informiert, dass der Crew Contact in E. zum 30.06.2017 geschlossen und anschließend vollständig von C. aus realisiert werde. Mit dem ursprünglichen Head of Crew Operations, Herrn G. aus E., war zum März 2017 ein Aufhebungsvertrag geschlossen worden. Als neue Head of Crew Operations hatte sich mit Schreiben vom 13.02.2017 Frau F. den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgestellt.

Für das Kabinenpersonal war auf Basis des am 07.06.2016 gemäß § 117 Abs. 2 BetrVG zwischen der Schuldnerin und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di geschlossenen Tarifvertrags Personalvertretung für das Kabinenpersonal der Air C. PLC & Co. M. KG (*im Folgenden TVPV*) eine Personalvertretung (*im Folgenden PV Kabine*) gebildet.

§ 21 TVPV lautet wie folgt:

„§ 2

Sitz der Personalvertretung

Die Personalvertretung hat ihren Sitz am Ort der Leitung des Flugbetriebes.“

§§ 80 ff. TVPV enthalten u.a. folgenden Regelungen:

„§ 80 Betriebsänderung

Die air c. hat die Personalvertretung über geplante Änderungen des Flugbetriebs, die wesentliche Nachteile für das Kabinenpersonal insgesamt oder erhebliche Teile des Kabinenpersonals zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Änderungen mit der Personalvertretung zu beraten. ...

Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten:

1. *Einschränkungen und Stilllegung des gesamten Flugbetriebes oder von wesentlichen Teilen ...*

§ 81 Interessenausgleich über Betriebsänderung, Sozialplan

(1) *Kommt zwischen der air c. und der Personalvertretung ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung zustande, so ist dieser schriftlich niederzulegen und von der air c. und der Personalvertretung zu unterschreiben. Das Gleiche gilt für eine Einigung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen (Sozialplan). ...*

(2) *Kommt ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung oder eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so*

können die ai s. oder die Personalvertretung den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit um Vermittlung ersuchen, ...

Erfolgt kein Vermittlungersuchen oder bleibt der Vermittlungsversuch ergebnislos, so können die air c. oder die Personalvertretung die Einigungsstelle anrufen. ...

...

§ 83 Nachteilsausgleich

(1) Weicht die air c. von einem Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung ohne zwingenden Grund ab, so können Arbeitnehmer, die infolge dieser Abweichung entlassen werden, beim Arbeitsgericht Klage erheben mit dem Antrag, die air c. zur Zahlung von Abfindungen zu verurteilen; § 10 des Kündigungsschutzgesetzes gilt entsprechend.

...

(3) Die Abs. 1 und 2 geltend entsprechend, wenn die air c. eine geplante Betriebsänderung nach § 80 durchführt, ohne über sie einen Interessenausgleich mit der Personalvertretung versucht zu haben und infolge der Maßnahme Arbeitnehmer entlassen werden oder andere wirtschaftliche Nachteile erleiden.“

Die Gewerkschaft ver.di und die Schuldnerin schlossen am 08.12.2016 den Tarifvertrag „TV Air C.: Pakt für Wachstum und Beschäftigung“ (im Folgenden TV Pakt). In diesem hieß es auszugsweise:

„§ 1

Grundlagen des Pakts für Wachstum und Beschäftigung

(1) Das Management Board der Air C. hat am 27.09.2016 das neue Geschäftsmodell der Air C. auf der Grundlage eines umfassenden Transformationsprozesses vorgestellt, welches den Bestand der Gesellschaft für die nächsten Jahre nachhaltig sichern soll.

(2) Aus Anlass bevorstehender Umstrukturierungsmaßnahmen – wie zum Beispiel Wet-leases, ... - vereinbaren die Parteien zusammenzuwirken, um Wachstum für Air C. in ihren neuen Märkten und Beschäftigung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kabine zu sichern.

(3) ... Daher sagt Air C. hiermit zu, dass

- die heutigen Arbeitsverträge der Air C. Beschäftigten in der Kabine bestehen bleiben,
 - Perspektiven für Wachstum, Karriereentwicklung und Beschäftigungssicherung in der Kabine geboten werden,
 - die Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen Gültigkeit behalten,
 - die Personalvertretung der Air C. Kabine im Amt bleibt und
 - die ver.di weiterhin Tarifpartner bleibt.
- ...

§ 2

Perspektiven für Wachstum, Karriereentwicklung und Beschäftigungssicherung in der Kabine

(1) Zur Umsetzung der Wachstumsperspektiven in der Kabine wird Air C. in 2016 und 2017 voraussichtlich insgesamt ca. 500 Cabin Crew Member (CCM) neu einstellen sowie zusätzlich ca. 40 freie Purser-Stellen und ca. 100 freie Stellen für Senior Cabin Crew Member (SCCM) besetzen.

(2) Air C. geht bei erfolgreicher Umsetzung der Transformation nicht davon aus, betriebsbedingte Beendigungskündigungen durchführen zu müssen. Sollten diese, egal aus welchen Gründen, dennoch unvermeidbar werden, ist deren Ausspruch erst nach Abschluss eines Sozialtarifvertrages mit ver.di über einen Interessenausgleich und Sozialplan zulässig, der sich auf das gesamte Kabinenpersonal auf der Grundlage der Betriebszugehörigkeit ausrichtet.

(3) Interessenausgleichs-/ Sozialplanverhandlungen, deren Inhalt zur Umsetzung personeller Maßnahmen beschränkt ist auf Änderungskündigungen, sind weiterhin auf betrieblicher Ebene möglich. Sollten die Betriebsparteien nicht zu einer Einigung kommen, wird in Abweichung von § 81 TVPV nicht die Einigungsstelle angerufen, sondern ist ein Sozialtarifvertrag über einen Interessenausgleich und Sozialplan mit ver.di abzuschließen.

§ 3

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen

Alle zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Tarifvertrages bei der Air C. für das Kabinenpersonal geltenden Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen behalten während der Durchführung und nach der Umsetzung der bevorstehenden Umstrukturierungsmaßnahmen ihre Gültigkeit und kommen uneingeschränkt in ihrer jeweils gültigen Fassung zur Anwendung. ...

§ 6 Inkrafttreten und Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am 08.12.2016 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31.12.2020 gekündigt werden.“

Ab Anfang 2017 flog die Schuldnerin nicht mehr ausschließlich im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb, sondern – laut Angaben des Beklagten mit insgesamt 38 Flugzeugen – im sog. wet-lease für die Deutsche M. AG, die Euro x. GmbH und die B. Airlines AG. Bei dem wet-lease wurden dem Vertragspartner die Flugzeuge samt Crew, Wartung und Versicherung bereitgestellt und der Flug für den Vertragspartner in dessen Streckennetz und unter dessen Luftverkehrsbetreiberzeugnis („Air Operator Certificate“, im Folgenden AOC) durchgeführt. Die Flüge erfolgten mit den Slots der jeweiligen Vertragspartner. Die im wet-lease eingesetzten Flugzeuge wurden mit dem Logo der Auftraggeber versehen und in deren Farben lackiert. Mitarbeiter im wet-lease arbeiteten jedenfalls teilweise in den Uniformen des Auftraggebers.

Am 24.02.2017 schlossen die Schuldnerin und die PV Kabine die Betriebsvereinbarung zur Umstrukturierung der Air C. für das Kabinenpersonal (*im Folgenden RIA-UK*). In dieser hieß es u.a.:

„Präambel

Die air c. muss wegen der derzeitigen Ertragslage die Organisationsstruktur des Flugbetriebs ändern. Insbesondere erfolgt die Ausgliederung des Touristikgeschäfts, die Bereederung von Flugzeugen im Rahmen der mit der Deutsche M. Group (Deutsche M. AG, Euro x. GmbH und B. Airlines AG) getroffenen Wetlease-Vereinbarung (ACMIO-Operation) und eine Neuausrichtung der verbleibenden Kapazitäten im Rahmen des Programms „New Air c.“.

...“

In der Anlage 1 zum RIA-UK „ACMIO/New Air C.“ hieß es u.a.:

„§ 1

Die Betriebsparteien gehen davon aus, dass es zukünftig Stationen mit reiner ACMIO-Bereederung, reine New-Air c.-Stationen, sowie Stationen mit gemischter Bereederung gibt. Die Zuordnung zur ACMIO-Operation ergibt sich bei ausschließlichen ACMIO-Stationen aus der entsprechenden Stationierung.

...

Die Beschäftigten der Stationen M., Q. und O. werden vorübergehend der ACMIO-Operation an anderen Stationen zugeordnet.

An „gemischten Stationen“ erfolgt die individuelle Zuordnung nach den Regelungen des nachstehenden § 2 mit der Aufnahme der ACMIO-Operation an der jeweiligen Station. ...

§ 2

Zur Stationierung bzw. Bereederung der ACMIO-Operation und der „New air c.“ erfolgen konkret zu bestimmende Maßnahmen, insbesondere:

- 1. Rückkehrwünsche von ehemals ab der Station CGN Beschäftigten gemäß Interessenausgleich- und Sozialplan über die Umstationierung Kabinenpersonal auf der Station CGN vom 17.02.2016*
- 2. Wechselwunschliste (WWL)*
- 3. Freiwilligenabfrage/Ausschreibungen*
- 4. Förderungen*
- 5. Neueinstellungen (inkl. ready entrySCCMA)*
- 6. Direktionsrecht, Auswahl nach sog. „negativer Betriebszugehörigkeit“ auf der jeweiligen Station*

§ 3

Alle Wechselwünsche, die zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Interessenausgleichs auf der Wechselwunschliste dokumentiert sind, werden bis zum 31.12.2017 gewährt – vorbehaltlich, dass an der bisherigen „abgebenden“ Station keine Personalunterdeckung entsteht ...

§ 6

Auch nach der Zuordnung der Mitarbeiter zur ausschließlichen Operation (ACMIO 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 sowie die weiterhin gültige einheitliche Betriebszugehörigkeits- und Wechselwunschliste. ...“

Die Einsatzplanung – die für den gesamten Flugbetrieb zentral von C. aus erfolgte – wurde mit dem Grundsystem Aims und dem Zusatzmodul Jeppesen durchgeführt. Zunächst wurden unter Berücksichtigung des Flugplans die monatlich vorgegebenen Strecken erfasst. Im Anschluss daran wurden die jeweiligen Flugzeuge zugeteilt, wobei die Sonderlackierung im wet-lease berücksichtigt

wurde. Anschließend wurden auf der Grundlage der Strecken- und Flugzeugplanung die Besatzungen unter Berücksichtigung von Sonderwünschen geplant und im Ergebnis Dienstpläne erstellt. Anders als in der Anlage 1 zum RIA-UK „ACMIO/New Air C. Cockpit- und Kabinenpersonal“ vorgesehen wurde das Personal an den „gemischten“ Stationen – u.a. in E. – nicht dem wet-lease oder dem eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb zugeordnet, sondern sowohl im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb als auch im wet-lease eingesetzt.

Im Juni 2017 kaufte die Komplementärin der Schuldnerin, die Air C. PLC, die Luftfahrtgesellschaft X. mbH (*im Folgenden M.*). Diese erbrachte für die Schuldnerin im Rahmen eines wet-lease mit 20 Flugzeugen des Modells Dash Bombardier Q400 „Shuttle-Dienste“ zu den Langstreckenflughäfen E. und C.. Eigene Slots hatte die M. nicht inne.

Unter dem 15.08.2017 stellte die Schuldnerin beim Insolvenzgericht Berlin-Charlottenburg Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens, dem das Gericht mit Beschluss vom gleichen Tag entsprach – 36a IN 4295/17 – und den Beklagten zum vorläufigen Sachwalter bestellte.

Im Anschluss wurde von der Schuldnerin ein Investorenprozess aufgesetzt, der es ermöglichen sollte, die wesentlichen Vermögenswerte der Schuldnerin auf einen oder mehrere Investoren zu übertragen. Nach Ablauf der Angebotsfrist am 15.09.2017 traf der vorläufige Gläubigerausschuss die Entscheidung, mit zwei Interessenten weitere Vertragsverhandlungen zu führen.

Am 29.09.2017 schlossen die Gewerkschaft ver.di und die Schuldnerin mit Zustimmung des vorläufigen Sachwalters der Schuldnerin den Rahmentarifsozialplan Transfer air c. PLC & Co M. KG (*im Folgenden RTST*). In diesem hieß es u.a.:

„Präambel

...
Zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Tarifvertrages ist angedacht, Vermögenswerte der air c. PLC & Co M. auf verschiedene Erwerber zu übertragen. Der Arbeitgeber wird seine Betriebstätigkeit spätestens nach Veräußerung der Betriebsmittel nicht mehr fortführen können. Vor diesem Hintergrund droht, dass eine Weiterbeschäftigung der Beschäftigten beim Arbeitgeber nicht mehr möglich ist.

§ 1

Struktur des Tarifwerks und allgemeine Tariföffnungsklausel

Dieser Tarifvertrag enthält Rahmenbedingungen zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit, Installierung von Transfergesellschaften, Abfindungsregelungen und weitere Maßnahmen zur Vermeidung oder Abmilderung der Folgen der beschriebenen Veränderungen.

Die Tarifvertragsparteien ermächtigen die Betriebsparteien der air c. PLC & Co M. KG zur Ausfüllung der im Folgenden beschriebenen Maßnahmen (Öffnungsklausel).

§ 2 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigte und Auszubildende, die in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Beschäftigte, die leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG sind.

...

§ 4 Interessenausgleich/Sozialplan

Unberührt von diesem Tarifvertrag bleibt die Verpflichtung der jeweiligen Betriebsparteien, über die Betriebsänderung gem. der Präambel einen Interessenausgleich und Sozialplan zu verhandeln.

...“

Am 12.10.2017 unterzeichneten der vorläufige Sachwalter, der Generalbevollmächtigte sowie der Executive Director der Komplementärin der Schuldnerin eine gemeinsame Erklärung, die auszugsweise folgenden Wortlaut hatte:

„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. M. 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. M. KG soll wie folgt umgesetzt werden:

1. Beendigung der Flugzeug-Leasingverträge der Air C. PLC & Co. M. 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. M. KG. Dabei wird mit Ablauf des 28. Oktober 2017 der operative Flugverkehr im Namen und auf Rechnung der Air C. PLC & Co. M. 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. M. KG. Die Air C. PLC & Co. M. 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. M. 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. M. KG soll nach derzeitiger Planung zum 31. Januar 2018 abgeschlossen sein, so dass im Anschluss daran die Stilllegung erfolgt. ...“

Zudem wurde die Belegschaft der Schuldnerin durch eine betriebsinterne Mitteilung am 12.10.2017 davon in Kenntnis gesetzt, dass die M. Gruppe die M., die ÷. Ferienfluggesellschaft O. Luftfahrt GmbH (im Folgenden O.) sowie 20 weitere Flugzeuge übernehmen wolle; dies unter dem Vorbehalt der Zustimmung durch den Gläubigerausschuss und der europäischen Wettbewerbsbehörde in Brüssel. Insgesamt beabsichtige die M. Gruppe 13 Airbus A 320 Maschinen aus der Flotte der Schuldnerin, 21 Flugzeuge der A 320-Familie aus dem Bestand von O. und 20 Flugzeuge des Musters Dash Q 400, betrieben von der M., zu übernehmen. Des Weiteren sollten 15 bereits im Eigentum der Deutschen M. AG (*im Folgenden M. AG*) stehende Airbus A 320, die bisher im wet-lease für die Euro x. GmbH eingesetzt wurden, übernommen werden. Ferner wolle sich die M. Gruppe auf fünf weitere Flugzeuge der A 320 Familie eine Kaufoption sichern. Mit notariellem Anteils- und Übertragungsvertrag vom 13.10.2017 verkaufte die Schuldnerin ihre Anteile an der M. an die M. Commercial Holding GmbH. Die Schuldnerin hatte sich verpflichtet, bis zum Vollzugstag 09.01.2018 den operativen Betrieb der M. aufrecht zu erhalten, Unterstützung beim Aufrechterhalten des bisherigen AOC der M. sowie bei der Erweiterung des AOC der M. auf den A 320 zu leisten sowie Slots in die M. einzubringen.

Bereits mit Ablauf des 16.10.2017 stellte die Schuldnerin das Langstreckenflugprogramm ein. Hiervon waren 17 Flugzeuge des Typs Airbus A 330 sowie ca. 900 Mitarbeiter betroffen. 16 der betroffenen Maschinen wurden bis zum 31.10.2017 abgegeben. Unter dem 27.10.2017 wurde der letzte eigenwirtschaftliche Flug der Schuldnerin durchgeführt. Bis zum 31.10.2017 wurde bereits der Besitz an acht A 320, zwei A 319 und neun Boeing 737 aufgegeben. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Aufstellung in der Berufungserwiderung Bezug genommen. Im Rahmen eines sog. Asset Purchase Agreements vom 27.10.2017 wurden eine Reihe von einzelnen Vermögensgegenständen der Schuldnerin an

die f. Jet Airline Company Limited (*im Folgenden f. Jet*) übertragen (Slots, bestimmte Buchungsdaten, 160 Flugzeugsitzbezüge und ein sog. Crew Container auf dem Rollfeld des Flughafen C.-U., der als Aufenthaltsraum diente).

Die M. AG meldete am 31.10.2017 einen Zusammenschluss nach Art. 4 der Verordnung (EG) Nr. 139/2004 des Rates (*im Folgenden: Fusionskontroll-VO*) bei der Europäischen Kommission an. Im Amtsblatt der Europäischen Union vom 10.11.2017 ist hierzu festgehalten:

„Vorherige Anmeldung eines Zusammenschlusses ...

1. ...

Diese Anmeldung betrifft folgende Unternehmen:

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

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

Der Zusammenschluss erfolgt durch den Erwerb von Anteilen.

2. *Die beteiligten Unternehmen sind in folgenden Geschäftsbereichen tätig:*

...

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

Im weiteren Verlauf kam die Übernahme der O. nicht zustande. Indes genehmigte die Europäische Kommission die Übernahme der M. unter Auflagen, insbesondere einer reduzierten Übertragung der den Flughafen E. betreffenden Slots. Zu einem von den Parteien nicht näher bezeichneten Zeitpunkt übertrug die Schuldnerin ein Paket von Slots auf die M., die in der Folge an die M. Gruppe veräußert wurde. Der auf sechs Jahre abgeschlossene wet-lease-Vertrag zwischen der

Schuldnerin und M. wurde im Zusammenhang mit der Einstellung des Flugbetriebs der Schuldnerin beendet und zwischen der Euro x. GmbH als Leasingnehmer und der M. als Leasinggeber neu abgeschlossen.

Nach der Einstellung des eigenwirtschaftlichen Flugbetriebs mit Ablauf des 27.10.2017 erfolgten seitens der Schuldnerin nur noch Flugleistungen im wet-lease. Dies erfolgte von den Stationen I., L. und T. aus. Sofern erforderlich, wurde durch proceeding auch Personal der Station G. eingesetzt. Hierfür wurden zunächst noch bis zu 13 Airbus A 320 genutzt. Der Flugbetrieb im wet-lease sollte längstens für drei Monate bis zum 31.01.2018 aufrechterhalten werden, wurde faktisch aber nur für zwei Monate bis Ende Dezember 2017 durchgeführt.

Mit Beschluss des Amtsgerichts Berlin-Charlottenburg vom 01.11.2017 wurde das Insolvenzverfahren über das Vermögen der Schuldnerin eröffnet, Eigenverwaltung angeordnet und der Beklagte zum Sachwalter bestellt. Dieser zeigte am gleichen Tag gegenüber dem Amtsgericht drohende Masseunzulänglichkeit gemäß § 208 Abs. 1 Satz 2 InsO an und rief die Arbeitsleistung der Klägerin nicht mehr ab. Sie erhielt ab November 2017 keine Vergütung mehr.

Die f. Jet meldete am 07.11.2017 einen Zusammenschluss nach Art. 4 der Fusionskontroll-VO an. Dazu heißt es im Amtsblatt der Europäischen Union vom 14.11.2017:

„Vorherige Anmeldung eines Zusammenschlusses ...

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

Die Anmeldung betrifft folgende Unternehmen:

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

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

Der Zusammenschluss erfolgt durch Erwerb von Vermögenswerten.

Die beteiligten Unternehmen sind in folgenden Geschäftsbereichen tätig:

- F. Jet: preisgünstige Direktflüge im europäischen Flugverkehr;*

- Zielunternehmen: Vermögenswerte, die zuvor zur Geschäftstätigkeit von Air C. am Flughafen C.-U. gehörten, so unter anderem Zeitnischen und Nachtstellplätze. ...“

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

Am 17.11.2017 schloss die Schuldnerin mit der ebenfalls auf Grundlage eines Tarifvertrages eingerichteten Personalvertretung für das Cockpitpersonal (*im Folgenden PV Cockpit*) einen Interessenausgleich über die beabsichtigte Betriebsänderung. Unter dem 27.11.2017 kündigte die Schuldnerin allen Piloten mit Ausnahme derjenigen, zu deren Kündigungen öffentlich-rechtliche Zustimmungen einzuholen waren, mit Wirkung zum 28.02.2018. Entsprechende Kündigungen erfolgten gegenüber dem Bodenpersonal.

Die Schuldnerin war auch in die Kommunikation mit der PV Kabine eingetreten. Am 14.09.2017 hatte es ein erstes Sondierungstreffen mit Vertretern der PV Kabine und der Schuldnerin gegeben. Mit Schreiben vom 02.10.2017 unterrichtete die Schuldnerin die PV Kabine über eine mögliche Stilllegung zum 31.01.2018. In dem Antwortschreiben der PV Kabine vom 09.10.2017 hieß es u.a.:

”...
Was den Eintritt in Verhandlungen zum Abschluss eines Interessenausgleichs und Sozialplans ggfs. Transfersozialplans anbetrifft, so möchten wir an die Regelung in § 2 Absatz 2 und 3 TV Pakt für Wachstum und Beschäftigung erinnern. Sollte sich der Verhandlungsgegenstand auf geplante Beendigungskündigungen beim Kabinenpersonal erstrecken, so wäre für diese Maßnahme zunächst eine tarifliche Einigung sowohl zu einem Sozialplan, wie aber auch zu einem Interessenausgleich, mit ver.di zu treffen.

...“

Das Schreiben enthielt außerdem einen umfangreichen Fragenkatalog. Mit E-Mail vom 10.10.2017 (Anlage B 9) übermittelte die Schuldnerin der PV Kabine ihre Antwort sowie Entwürfe für einen Interessenausgleich, einen Sozialplan und eine Betriebsvereinbarung zur Errichtung einer Transfergesellschaft. Am 11.10.2017 fand eine Videokonferenz der Schuldnerin mit Vertretern der PV Kabine statt. Die PV Kabine übermittelte der Schuldnerin mit Schreiben vom 12.10.2017 einen weiteren Fragenkatalog (Anlage B 10). Hierauf antwortete die Schuldnerin mit Schreiben vom 13.10.2017 (Anlage B 11). Zudem leitete sie mit Schreiben vom 12.10.2017 förmlich das Konsultationsverfahren gemäß § 17 KSchG ein. Auf dem von dem Beklagten als Anlage B 14 vorgelegten Exemplar

dieses Schreibens befindet sich ein unterzeichneter Vermerk: „Entgegengenommen am 16.10.17 / 11¹⁰ [Uhr] / mit Anlagen“. Nach Erörterungen im Wirtschaftsausschuss in Anwesenheit von drei Vertretern der PV Kabine folgte eine E-Mail-Korrespondenz vom 18.10.2017 und 19.10.2017. Mit E-Mail vom 06.11.2017 bekräftigte die Schuldnerin gegenüber der PV Kabine das Angebot auf Verhandlungen zum Abschluss eines Interessenausgleichs/Sozialplans betreffend die Stilllegung ihres Geschäftsbetriebs. Mit E-Mail vom 07.11.2017 bat die PV Kabine um die Vorlage weiterer Unterlagen, die telefonisch in Aussicht gestellt worden seien und schlug den 21.11.2017 und/oder den 24.11.2017 als Verhandlungstermin vor. Mit E-Mail vom 13.11.2017 bot die Schuldnerin der PV Kabine die Einsicht in Unterlagen und Dokumente im Datenraum an. Am 21.11.2017 nahmen Vertreter der PV Kabine und deren Bevollmächtigte Einsicht in einen sog. Datenraum, der mit Informationen über die Betriebsstilllegung und den Verkaufsprozess verschiedener Betriebsmittel befüllt war. Mit E-Mail vom 28.11.2017 forderten die Schuldnerin und der Sachwalter die PV Kabine auf, die Interessenausgleichsverhandlungen am 29.11.2017 und am 30.11.2017 fortzusetzen. Die PV Kabine sagte diese Verhandlungstermine ab, weil sie erst die Ergebnisse von Gerichtsterminen am 08.12.2017 und 21.12.2017 abwarten wollte. Mit Schreiben vom 30.11.2017 erklärten die Schuldnerin sowie der Sachwalter gegenüber der PV Kabine die Verhandlungen über einen Interessenausgleich für gescheitert. Sie müssten deshalb die Einigungsstelle anrufen. Das LAG Berlin-Brandenburg wies mit Beschluss vom 08.12.2017 – 6 TaBVGa 1484/17 – (Vorinstanz ArbG C., Beschluss vom 02.11.2017 – 3 SBV Ga 13035/17) das Begehren der PV Kabine zurück, weitere Informationen von der Schuldnerin zu erlangen; die PV Kabine sei jedenfalls seit Einsichtnahme in den Datenraum am 21.11.2017 hinreichend informiert gewesen. Nachdem die PV Kabine mit Schreiben vom 01.12.2017 die Errichtung einer Einigungsstelle abgelehnt und die Schuldnerin bei dem Arbeitsgericht Berlin einen Antrag nach § 100 ArbGG gestellt hatte, einigten sich die Betriebsparteien im Anhörungstermin am 22.12.2017 auf die Einsetzung einer Einigungsstelle. Die Einigungsstelle erklärte sich durch Spruch vom 11.01.2018 mit den Stimmen des Vorsitzenden sowie der Beisitzer der PV Kabine für unzuständig.

Am 06.11.2017 hatte die Schuldnerin bei dem Arbeitsgericht C. einen Antrag nach § 122 Abs. 1 InsO gestellt. Das Arbeitsgericht wies den Antrag mit Beschluss vom 21.12.2017 – 41 BV 13752/17 – mit der Begründung zurück, dass insbesondere wegen der Kündigung der Arbeitsverhältnisse mit den Piloten eine Betriebsänderung bereits begonnen habe.

Am 12.10.2018 wurde der Agentur für Arbeit C.-Nord um 11.08 Uhr per E-Mail ein von der Personalleiterin O. unterzeichnetes Schreiben „Massenentlassungsanzeige gem. §§ 17, 18 KSchG“ nebst Anlagen übersandt. In diesem Schreiben, wegen dessen weiterer Einzelheiten auf die Anlage BB 10 verwiesen wird, wurde u.a. Folgendes ausgeführt:

„...“

In vorbezeichneter Angelegenheit nehmen wir Bezug auf die vorangegangene Korrespondenz, insbesondere unsere bereits 30.10.2017 gestellte Massenentlassungsanzeige für das Bodenpersonal der Air C. PLC & Co. M. KG sowie unsere mit Schreiben vom 24.11.2017 gestellte Massenentlassungsanzeige für das Cockpitpersonal der Air C. PLC & Co M. KG.

...

2.

Die Air C. LV KG beabsichtigt daher im Januar 2018, gegenüber allen Mitarbeitern des Kabinenpersonals eine ordentliche, fristgemäße Kündigung unter Beachtung der jeweils maßgeblichen gesetzlichen bzw. vertraglichen Kündigungsfrist, ggf. unter Abkürzung nach § 113 InsO, hilfsweise zum nächst zulässigen Termin auszusprechen.

...

4.

Es wurde versucht, mit der Personalvertretung Kabine ein Interessenausgleich und Sozialplan über die beabsichtigte Betriebsstilllegung abzuschließen. Daneben haben mit der Personalvertretung Kabine Konsultationsverhandlungen gem. § 17 Abs. 2 KSchG stattgefunden.

...

5.

Am 10.01.2018 wurde die oben beschriebene Einigungsstelle in E. unter Vorsitz von Herrn C. durchgeführt. ... Nach erfolgter Abstimmung erging am 10.01.2018 durch Spruch des Einigungsstellenvorsitzenden, dass die Einigungsstelle nicht zuständig ist.

6.

Die gemäß § 17 Abs. 2 KSchG erforderlichen Auskünfte wurden der Personalvertretung Kabine erteilt. Die Air C. LVKG hat das Konsultationsverfahren gem. § 17 Abs. 2 S. 1 KSchG gegenüber der Personalvertretung Kabine mit Schreiben vom 12.10.2017 eingeleitet. Der Personalvertretung

ist vorab eine Personalliste mit allen für die Beurteilung der Betriebsänderung und der Kündigungen notwendigen Informationen vorgelegt worden. Gleichzeitig erfolgte die Information der Personalvertretung und eine Konsultation gemäß § 17 KSchG. Die Betriebsparteien haben ausführlich die Gründe für die vorzunehmenden Entlassungen, die Zahl und Berufsgruppen der zu kündigenden und insgesamt beschäftigten Mitarbeiter, die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer und die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehen Kriterien erörtert, beraten und insbesondere überlegt, welche Möglichkeiten zur Vermeidung eines Arbeitsplatzverlustes bestehen.

Wir überreichen J. als Anlagen zur Glaubhaftmachung das Schreiben an die Personalvertretung Kabine vom 12.10.2017, die dazugehörige Personalliste vom 12.10.2017 sowie die Mail an die Personalvertretung Kabine vom 13.10.2017.

7.

Die Personalvertretung Kabine wurde zu den betriebsbedingten Kündigungen mit Schreiben vom 14.12.2017 gem. § 74 TVPV angehört.

...“

Dem Schreiben war ein ausgefülltes Formular „Entlassungsanzeige gemäß § 17 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)“ beigelegt. Die zur Akte gereichte Kopie zeigt, dass handschriftliche Ergänzungen einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters der Agentur für Arbeit mit dem Datum 12.01.2018 und der Uhrzeit „11.25“ aufgenommen wurden. Insoweit wird auf die von der Klägerin überreichte Anlage BK 13 verwiesen.

Mit Bescheid vom 12.01.2018 erklärte die Agentur für Arbeit Berlin- Nord, dass die Entlassungsanzeige am 12.01.2018 vollständig eingegangen sei. Mit Beschluss des Amtsgerichts Berlin-Charlottenburg vom 16.01.2018 wurde die Eigenverwaltung der Schuldnerin aufgehoben und der Beklagte zum Insolvenzverwalter über das Vermögen der Schuldnerin bestellt.

Unter dem Datum des 19.01.2018 schrieb der Beklagte die PV Kabine mit dem Betreff „Beabsichtigte betriebsbedingte Kündigungen durch die Air C. PLC & Co. M. KG hier Anhörung nach § 74 TVPV und § 95 SGB IX“ an. U.a. führte er dort aus:

„...“

Der Insolvenzverwalter beabsichtigt, zum nächstmöglichen Zeitpunkt – voraussichtlich noch im Januar 2018 – gegenüber den in der Anlage 2 aufgeführten Arbeitnehmer/innen (im Folgenden einheitlich „Arbeitnehmer“) eine ordentliche, fristgemäße Kündigung unter Beachtung der jeweils maßgeblichen gesetzlichen bzw. vertraglichen Kündigungsfrist, ggf. unter Abkürzung nach § 113 InsO, hilfsweise zum nächstmöglichen Termin auszusprechen.

Hiermit wird die Personalvertretung Kabine ... zu den beabsichtigten Kündigungen gemäß § 74 TVPV angehört.

...

1. Sozialdaten

In der Anlage 2 sind für jeden Mitarbeiter die folgenden Sozialdaten aufgeführt:

...“

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Anlage B 17 Bezug genommen. In der vom Beklagten vorgelegten Anlage 2 zur Personalratsanhörung war die Klägerin namentlich aufgeführt.

Die PV Kabine äußerte sich mit einer E-Mail vom 26.01.2018 (Anlage K 10). Auszugsweise heißt es dort:

„Ihre Anhörung gem. § 74 TV PV und § 95 SGB IX zu den beabsichtigten betriebsbedingten Beendigungskündigungen vom 19.01.2018

Sehr geehrter Herr Prof. Dr. G.,

in vorbezeichneter Angelegenheit nehmen wir Bezug auf Ihr vorgenanntes Anhörungsschreiben vom 19.01.2018 und die uns überlassenen Unterlagen. ...

Sie unterrichten uns in dem Einleitungsschreiben darüber, dass nach der Eröffnung der Insolvenz vom 1. November 2017, nunmehr ordentliche betriebsbedingte Kündigungen beabsichtigt sind, die voraussichtlich noch im Januar 2018 gegenüber den in der Anlage 2 ihres Anhörungsschreibens aufgeführten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unter Wahrung der vertraglichen Kündigungsfrist bzw. der abgekürzten Kündigungsfrist nach § 113 InsO ausgesprochen werden sollen.

...

Nicht korrekt ist außerdem die in Anlage 2 übersandte Aufstellung über die betroffenen Mitarbeiter und deren Sozialdaten. Hierin wurden nicht die Austritte der vergangenen Monate berücksichtigt. Offenbar wurde diese Aufstellung seit Oktober 2017 nicht mehr angepasst. Außerdem stimmt das Datum der Entlassung nicht mit der Kündigungsfrist des § 113 InsO überein. Auch sind etliche Fehler bei den ausgewiesenen Personaldaten aufgefallen.“

Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis der Parteien mit einem Schreiben vom 27.01.2018 – der Klägerin am 29.01.2018 zugegangen – mit Wirkung zum 30.04.2018.

Die Klägerin hat gemeint, die Kündigung sei gemäß §§ 623, 126 Abs. 1 BGB i.V.m. § 125 BGB unwirksam. Der Beklagte habe nur mit einer Paraphe unterzeichnet. Sie vermute zudem, dass es sich nur um die Kopie einer Namenszeichnung handle.

Weiter hat die Klägerin gerügt, die Kündigung sei gemäß § 2 Abs. 2 TV Pakt unwirksam, weil – unstreitig – vor Ausspruch der Kündigung kein Sozialtarifvertrag mit ver.di über einen Interessenausgleich und Sozialplan abgeschlossen worden sei. Zudem sei sie gemäß § 50 Abs. 3 MTV Nr. 11 ordentlich unkündbar. Jedenfalls sei die Kündigung nach § 1 KSchG sozial ungerechtfertigt. Dringende betriebliche Erfordernisse seien nicht gegeben. Der Betrieb sei nicht stillgelegt, sondern entweder in Gänze oder zumindest in Teilen auf andere Flugunternehmen übergegangen. Sie hat vorgetragen, die einzelnen Flugzeuge, die Stationen – u.a. C. und E. –, die Kurz- und Mittelstrecke bzw. Langstrecke und das wet-lease seien abgrenzbare Betriebsteile gewesen, die jeweils auf diverse Erwerber übergegangen seien. Soweit sie dem betreffenden Betriebsteil nicht ohnehin zuzuordnen gewesen sei, habe eine soziale Auswahl stattfinden müssen.

Weiter hat sie die ordnungsgemäße Anhörung der Personalvertretung gemäß § 74 TVPV, insbesondere den Zugang der Anlage 2 mit Nichtwissen bestritten. Auch die Ordnungsmäßigkeit des Konsultationsverfahrens und der Massenentlassungsanzeige hat sie bestritten. So habe letztere nicht für alle Mitarbeiter des Kabinenpersonals in C., sondern für die Mitarbeiter der Station E. bei der dortigen Agentur für Arbeit erfolgen müssen.

Die Klägerin hat weiter die Ansicht vertreten, für den Fall der Wirksamkeit der Kündigung stehe ihr jedenfalls ein Anspruch auf Zahlung eines Nachteilsausgleichs gegen den Beklagten nach § 83 Abs. 3 TVPV zu. Mit Ausspruch der Kündigungen der Arbeitsverhältnisse mit den Piloten im November 2017 habe die Schuldnerin bereits eine Betriebsänderung im Sinne des § 80 TVPV durchgeführt

bzw. unumkehrbar eingeleitet, da bereits zu diesem Zeitpunkt erkennbar gewesen sei, dass auch das fliegende Kabinenpersonal nicht mehr benötigt werde. Dies sei jedoch geschehen, ohne zuvor einen Interessenausgleich gemäß § 81 TVPV mit der PV Kabine ernsthaft versucht zu haben, so dass bereits damit gemäß § 83 TVPV der Anspruch auf Nachteilsausgleich als Neumasseverbindlichkeit entstanden sei.

Die Klägerin hat beantragt,

- 1. festzustellen, dass das zwischen ihr und dem Beklagten bestehende Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung des Beklagten vom 27.01.2018, zugegangen am 29.01.2018, nicht aufgelöst worden ist;**
- 2. hilfsweise, für den Fall der Wirksamkeit der Kündigung vom 27.01.2018 den Beklagten zu verurteilen, an sie eine Abfindung, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, aber 10.563,21 Euro brutto nicht unterschreiten sollte, zu zahlen;**
- 3. hilfsweise festzustellen, dass ihr eine Abfindung in Höhe von 10.563,21 Euro als Masseverbindlichkeit i.S.d. § 55 Abs. 1 Nr. 1 InsO zusteht;**
- 4. den Beklagten zu verurteilen, Auskunft über Umstände und Inhalt der Veräußerungen an die F. Jet Airline Company Limited und an die Deutsche M. AG bzw. den zum Deutsche M. AG gehörenden Konzernunternehmen zu erteilen, die ihr die Bewertung über einen Betriebsübergang ermöglichen, insbesondere darüber**
 - wie die Insolvenzsuldnerin den Betrieb gegliedert hat,**
 - welche Betriebsteile es nach Auffassung des Beklagten gab,**
 - welche Flugzeuge der Insolvenzsuldnerin von wem übernommen wurden,**
 - welche konkreten Slots die Deutsche M. AG bzw. zum Deutsche M. AG gehörende Konzernunternehmen übernommen haben und auf welchem Übertragungstatbestand des Art. 8a (1) b) der Verordnung EWG Nr. 95/93 des Rates vom 18. Januar 1993 die Übernahme erfolgte,**
 - wer der/die**
 - verantwortliche Betriebsleiter**
 - verantwortliche Person Flugbetrieb**
 - verantwortliche Person Aufrechterhaltung der Lufttüchtigkeit**

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

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er hat die Auffassung vertreten, die Kündigung sei wirksam. Das Schriftformerfordernis sei erfüllt. Er hat vorgetragen, im Oktober 2017 sei vorbehaltlich der Zustimmungserfordernisse und der Wahrung der Beteiligungsrechte die Entscheidung gefallen, eigenwirtschaftliche Flüge mit dem 28.10.2017 einzustellen und den Geschäftsbetrieb der Schuldnerin spätestens zum 31.01.2018 stillzulegen. Die Stilllegung sei dann auch umgesetzt worden. Ein Betriebsübergang oder

Betriebsteilübergang habe nicht stattgefunden. Es seien lediglich verschiedene Betriebsmittel an verschiedene Fluggesellschaften veräußert worden.

Der Beklagte hat behauptet, das Schreiben vom 12.10.2017 zur Einleitung des Konsultationsverfahren nach § 17 Abs. 2 KSchG mit der PV Kabine sei nebst sämtlichen Unterlagen übersandt worden und bei der PV Kabine am 16.10.2017 eingegangen.

Die mit Schreiben vom 12.01.2018 erfolgte Massenentlassungsanzeige nach §§ 17 Abs. 1, 3 KSchG sei vollständig erfolgt. Sie sei auch richtigerweise bei der Agentur für Arbeit Berlin – Nord erstattet worden, da der Flugbetrieb zentral von C. aus organisiert worden sei.

Auch die mit Schreiben vom 19.01.2018 erfolgte Anhörung der PV Kabine sei nicht zu beanstanden. Die im Anhörungsschreiben angesprochenen Anlagen, insbesondere eine Liste mit den Namen und Sozialdaten sämtlicher zu kündigender Arbeitnehmer (dortige Anlage 2), der Stilllegungsbeschluss vom 12.10.2017 (dortige Anlage 3) und der Entwurf eines Interessenausgleichs (dortige Anlage 4), seien beigelegt gewesen. Die Klägerin sei in der Liste aufgeführt worden, wie der Anlage 2 zu entnehmen sei.

Der Beklagte hat die Ansicht vertreten, der Kündigungsausschluss des § 2 Abs. 2 TV Pakt werde durch die Regelung des § 113 S. 1 InsO verdrängt. Jedenfalls sei § 2 Abs. 2 TV Pakt einschränkend auszulegen und schließe die Kündigung wegen Betriebsstilllegung in der Insolvenz nicht aus.

Ein Nachteilsausgleich sei nicht geschuldet, da § 2 Abs. 2 TV Pakt der Regelung des § 83 Abs. 3 TVPV vorgehe. Zudem habe die Schuldnerin einen Interessenausgleich mit der PV Kabine ausreichend versucht. Die darauf gerichtete Leistungsklage sei unzulässig, da es sich bei der begehrten Abfindung nicht um eine Neu-Masseverbindlichkeit handele. Selbst wenn § 83 Abs. 3 TVPV Anwendung finde und ein Anspruch gegeben sein sollte, handele es sich um eine Insolvenzforderung, weil mit der Betriebsstilllegung bereits vor der Insolvenz begonnen worden sei.

Mit Urteil vom 06.06.2018, auf dessen Tatbestand und Entscheidungsgründe Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen.

Gegen das ihr am 04.07.2018 zugestellte Urteil hat die Klägerin mit einem am 13.07.2018 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum

04.10.2018 mit einem am 04.10.2018 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Die Klägerin rügt, das Urteil des Arbeitsgerichts sei in mehrfacher Hinsicht fehlerhaft.

Die Schriftform des § 623 BGB sei nicht gewahrt. Das Kündigungsschreiben enthalte lediglich eine Paraphe.

Die PV Kabine sei nicht ordnungsgemäß angehört worden. So sei mitgeteilt worden, sämtliche Flugzeuge seien zurückgegeben worden, obwohl einige direkt an die Betriebserwerber übergeben worden seien. Die Umstände zu dem Übergang von Betriebsteilen seien verschwiegen worden. Der Beklagte hätte der PV Kabine nähere Einzelheiten über die Verträge mit den Unternehmenskaufvertragspartnern der Deutsche M. Gruppe und der f. Jet geben müssen. Zudem sei die PV Kabine weder auf § 2 Abs. 2 TV-Pakt noch auf die ordentliche Unkündbarkeit der Klägerin gem. § 50 Abs. 3 MTV Nr. 11 hingewiesen worden. Darüber hinaus habe die Klägerin in zulässiger Weise mit Nichtwissen bestritten, dass dem Anhörungsschreiben eine Personalliste mit sämtlichen wesentlichen Sozialdaten der Arbeitnehmer beigefügt gewesen sei. Einen Beweis dafür, dass die Anlage 2 dem Schreiben vom 19.01.2018 tatsächlich beigefügt gewesen sei, habe der Beklagte nicht angeboten. Selbst wenn dies aber der Fall gewesen wäre, so sei auf der Anlage 2 ein falsches Beendigungsdatum – der 31.03.2018 – aufgeführt worden. Die Wohnanschrift sei gar nicht mitgeteilt worden. Ferner sei über die unterhaltspflichtigen Personen falsch informiert worden. Sie, die Klägerin, sei einer Person zum Unterhalt verpflichtet. Die Beklagte habe der Personalvertretung hingegen mitgeteilt, dass keine Unterhaltspflicht bestehen würde.

Das Arbeitsgericht habe verkannt, dass das Konsultationsverfahren gemäß § 17 Abs. 2 KSchG fehlerhaft durchgeführt worden sei. Es hätte mit den Personalvertretungen Cockpit und Kabine gemeinsam verhandelt werden müssen. Werde nämlich der Betrieb „Cockpit-Personal“ geschlossen, so habe dies automatisch die Schließung des Betriebes „Kabinenpersonal“ zur Folge. Zudem sei die im Schreiben vom 12.10.2017 genannte Anlage 1 erstinstanzlich nicht überreicht worden. Dem Schreiben sei nicht zu entnehmen, ob die PV Kabine über den Inhalt der Verträge mit f. Jet und Deutsche M. AG ausreichend informiert worden sei.

Die Massentlassungsanzeige entspreche nicht den Anforderungen des § 17 Abs. 1 und 2 KSchG. Die Muss-Angabe zum Zeitraum der Entlassungen sei erst

durch die Mitarbeiterin der Agentur für Arbeit ergänzt worden. Die von der Schuldnerin getätigte Anzeige selbst enthalte dazu keine Angabe. Es hätte auf den Betrieb i.S.d. BetrVG abgestellt werden müssen. Die einzelnen Stationen seien aufgrund der räumlichen Entfernung gemäß § 4 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG als selbständige Betriebe zu werten mit der Folge, dass die jeweils örtlichen Agenturen für Arbeit zuständig seien. Zudem hätte sich die Anzeige bei den in der Regel beschäftigten Arbeitnehmern nicht auf das Kabinenpersonal beschränken dürfen; vielmehr habe auch das Cockpitpersonal einbezogen werden müssen. Selbst allein auf das Kabinenpersonal bezogen seien unzutreffende Angaben getätigt worden. Der Beklagte habe die Zahl des Kabinenpersonals im August selbst mit 3.362 angegeben. Zieht man hiervon die 26 vorangegangenen Kündigungen laut Massenentlassungsanzeige ab, so verblieben 3.336, nicht – wie angegeben – 3.126. In der Anzeige sei zudem angekreuzt, dass eine Stellungnahme des Betriebsrats beigefügt sei, obwohl dies tatsächlich – unstreitig – nicht erfolgt sei.

Darüber hinaus habe der Beklagte nicht dargelegt, wann das Kündigungsschreiben unterzeichnet worden sei. Eine Unterschriftsleistung vor dem Zeitpunkt der Abgabe der Massenentlassungsanzeige führe zu einer Unwirksamkeit der Kündigung. Diese sei nämlich mit Leistung der Unterschrift erklärt, ohne dass es auf den Zugang der Kündigung ankomme, wie das LAG Baden-Württemberg mit Urteil vom 21.08.2018 – 12 Sa 17/18 – entschieden habe.

Das Arbeitsgericht habe sich nicht mit der Anwendbarkeit des tariflichen Sonderkündigungsschutzes befasst.

Fehlerhaft sei die Wertung des Arbeitsgerichts, dass § 2 Abs. 2 TV Pakt von § 113 S. 1 InsO verdrängt werde. Es handle sich nur um eine verfahrensmäßige Absicherung des individuellen Kündigungsschutzes, auf den § 113 InsO keine Anwendung findet.

Die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt, da der Betrieb nicht stillgelegt worden sei. Zudem verstoße die Kündigung gegen § 613a Abs. 4 BGB. Die Klägerin hat vorgetragen, der Betrieb sei – was bei Ausspruch der Kündigung schon festgestanden habe – auf die Euro x. GmbH übergegangen. So sei dem am 02.05.2019 veröffentlichten Jahresabschluss der Deutsche M. AG zu entnehmen, dass ca. 3.000 ehemalige Air C. – Mitarbeiter eingestellt und 77 Flugzeuge der Schuldnerin übernommen worden seien. Weiter heiße es dort – unstreitig –: „Übernahme wesentlicher Teile der Air C. hat Marktposition deutlich gestärkt.“ Jedenfalls habe die Euro x. GmbH den Flughafen E. und die Langstrecke vom Flughafen E. übernehmen sollen. Wenn nur aufgrund des Einwandes der Europäischen Kommis-

sion Slots von einer anderen Fluggesellschaft übernommen worden seien, ändere diese nichts an der ursprünglichen Absicht der M.-Gruppe. In einem Parallelverfahren habe der dortige Kläger, ein Flugkapitän, der bei der Schuldnerin überwiegend Langstrecke geflogen sei, einen Abgleich der von ihm in den letzten Monaten geflogenen Strecken mit den nunmehr von der M. – Gruppe vorgenommenen Strecken vorgenommen (Anlage BK 4). Es ergebe sich eine Übereinstimmung von 92-93%, was den Übergang eines Betriebsteils „Flughafen E.“ belege.

Bei der Station E. habe es sich um einen Betriebsteil gehandelt. Es habe dort einen für die Crewplanung zuständigen Crew Contact gegeben. Der Regionalmanager West, G. O., habe Entscheidungskompetenzen bezüglich der Begründung und Aufhebung von Arbeitsverhältnissen gehabt und sei zur Führung von Personalgesprächen, Verhandlungen mit der Personalvertretung und Gewerkschaften zuständig gewesen. Ihm unterstellt seien die Area Manager für das Kabinenpersonal E. gewesen, die ebenfalls Disziplinarbefugnisse gehabt hätten. Ferner habe es einen zur Führung von Personalgesprächen verantwortlichen Stationsleiter Kabine gegeben. Für das Cockpitpersonal sei der Area Manager – früher Stationskapitän – Herr S. zur Führung von Personalgesprächen befugt gewesen. Zum Beleg verweist die Klägerin auf beglaubigte Übersetzungen von Auszügen des in englischer Sprache verfassten OM/A.

Dementsprechend sei auch die Station C. ein Betriebsteil gewesen, der auf f. Jet übergegangen sei. F. Jet habe mindestens 25 Flugzeuge des Musters A 320 von der Schuldnerin und das hierfür erforderliche fliegende Personal übernommen. Des Weiteren seien in erheblichem Umfang Slots für den Flughafen C.-U. auf sie übergegangen sowie weitere Rechte und Verträge der Schuldnerin, die für die Aufrechterhaltung einer Station, wie z.B. Nachtstellplätze erforderlich seien. Außerdem habe f. Jet die bereits erfolgten Buchungen von Passagieren übernommen.

Weiter meint die Klägerin, die M. habe das wet-lease mit Euro x. von der Schuldnerin übernommen. Da die M. nicht über Flugzeuge des Typs A 320 und entsprechendes Personal verfügt habe, habe sich die Schuldnerin gegenüber der Deutschen M. Group verpflichten müssen, die Flugzeuge und das Personal in die M. zu transferieren. 15 der im wet-lease eingesetzten Flugzeuge des Typs A 320 seien von der Deutschen M. AG bereits vor dem Insolvenzantrag zu Eigentum erworben und ursprünglich an die Schuldnerin zurückverleast worden. Weitere 13 Flugzeuge des Typs A 320, die bisher im Flugbetrieb für den wet-lease bei Euro x. eingesetzt worden seien, habe man in die M. eingebracht. Zudem habe sich die M. Gruppe eine Kaufoption für fünf weitere Flugzeuge der A 320 Familie

aus dem Flugbetrieb der Schuldnerin gesichert, die im wet-lease eingesetzt worden seien. Dies bedeute, dass die bisher bei der Schuldnerin im wet-lease für die Euro x. geflogenen 32 Flugzeuge nunmehr der M. zur Verfügung stünden, damit sie die Verpflichtungen gegenüber Euro x. erfüllen könne. Ferner habe die M. bis zu „13 Besatzungsäquivalente“ für den Betrieb der A 320 Flugzeuge einstellen sollen. M. habe Stellen für das Cockpitpersonal auf den Flugzeugmustern der A 320 Familie an den Stationen T. und C.-U. ausgeschrieben. Sie habe von der Schuldnerin die Berechtigung zur Nutzung der Homepage erworben, um dort die notwendigen Stellenanzeigen zu platzieren. Für das Cockpitpersonal der Schuldnerin hätten M. und Euro x. ein verkürztes Auswahlverfahren durchgeführt. M. habe auch den bisherigen Flight-Safety- Trainer der Schuldnerin eingestellt sowie vier Trainer/Checker übernommen. Diese hätten alle nachkommenden Piloten der M. im OCC (Operator Conversion Course) auf ehemaliges Fluggerät des Musters A 320 geschult. Insgesamt seien ca. 233 Piloten für das wet-lease mit Euro x. geflogen. Es seien bereits ca. 200 Mitarbeiter des Cockpitpersonals der Schuldnerin bei der M. tätig. Die im wet-lease verwandten Flugzeuge und das dort eingesetzte Personal seien unter dem AOC der Euro x. in deren Streckennetz geflogen. Die Einsatzplanung sei durch Euro x. erfolgt. Das wet-lease sei ein übernahmefähiger Betriebsteil im Sinne des § 613a Abs. 1 BGB gewesen. Es habe mit L., I. und T. feste wet-lease-Stationen gegeben. Die dort stationierten Cockpitmitarbeiter und Kabinenmitarbeiter seien dem wet-lease zuzuordnen gewesen. Auch sei – schon aufgrund der Lackierung in den Farben des Auftraggebers – eine feste Zuordnung von Flugzeugen erfolgt. Zudem habe es für den Bereich wet-lease eine eigene Crew-Contact-Telefonnummer für die dort eingesetzten Mitarbeiter gegeben. Selbst wenn das wet-lease aber ursprünglich kein abgrenzbarer Betriebsteil gewesen wäre, so habe doch spätestens nach dem 27.10.2017, als nur noch im wet-lease geflogen sei, eine abgrenzbare Einheit vorgelegen.

Die Auskunftsansprüche bestünden. Das Arbeitsgericht habe verkannt, dass die Klägerin diese benötige, um ihren Beschäftigungsanspruch gegen einen Erwerber geltend zu machen.

Für den Fall der Wirksamkeit der Kündigung habe die Klägerin zumindest einen Anspruch auf Nachteilsausgleich. Da der TV Pakt insoweit keine speziellere Regelung enthalte, bleibe es bei der allgemeinen Bestimmung des § 83 TVPV. Der Nachteilsausgleich sei entstanden, weil die Schuldnerin mit der Kündigung der Piloten die Betriebsänderung unwiderruflich begonnen habe, bevor der Interessenausgleich mit der PV Kabine versucht worden sei. Hierbei handle es sich um eine Neumasseverbindlichkeit, da der Anspruch nach Anzeige der Masseunzulänglichkeit am 01.11.2017 entstanden sei. Vor Insolvenzeröffnung seien noch

keine unumkehrbaren Maßnahmen getroffen worden, denn die Einstellung des Flugbetriebs sei unter dem Vorbehalt der Zustimmung der Arbeitnehmergremien erfolgt; die Arbeitnehmer seien nur widerruflich freigestellt worden. Sofern das Gericht der Argumentation zum Anspruch auf Zahlung nicht folgen sollte, werde hilfsweise der Feststellungsantrag gestellt.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 06.06.2018 – 8 Ca 937/18 – abzuändern und

- 1. festzustellen, dass das zwischen ihr und dem Beklagten bestehende Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung des Beklagten vom 27.01.2018, zugegangen am 29.01.2018, nicht aufgelöst worden ist;**
- 2. hilfsweise, für den Fall der Wirksamkeit der Kündigung vom 27.01.2018 den Beklagten zu verurteilen, an sie eine Abfindung, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, aber 10.563,21 EUR brutto nicht unterschreiten sollte, zu zahlen;**
- 3. hilfsweise festzustellen, dass ihr eine Abfindung in Höhe von 10.563,21 EUR als Masseverbindlichkeit i.S.d. § 55 Abs. 1 Nr. 1 InsO zusteht;**
- 4. den Beklagten zu verurteilen, ihr Auskunft über Umstände und Inhalt der Veräußerungen an die F. Jet Airline Company Limited und an die Deutsche M. AG bzw. den zum Deutsche M. AG gehörenden Konzernunternehmen zu erteilen, die ihr die Bewertung über einen Betriebsübergang ermöglichen, insbesondere darüber**
 - wie die Insolvenzschildnerin den Betrieb gegliedert hat,**
 - welche Betriebsteile es nach Auffassung des Beklagten gab,**
 - welche Flugzeuge der Insolvenzschildnerin von wem übernommen wurden,**
 - welche konkreten Slots die Deutsche M. AG bzw. zum Deutsche M. AG gehörenden Konzernunternehmen übernommen haben und auf welchem Übertragungstatbestand des Art. 8a (1) b) der Verordnung EWG Nr. 95/93 des Rates vom 18. Januar 1993 die Übernahme erfolgte,**
 - wer der/die verantwortliche Betriebsleiter verantwortliche Person Flugbetrieb**

verantwortliche Person Aufrechterhaltung der Lufttüchtigkeit

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

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

Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er verteidigt das erstinstanzliche Urteil unter Vertiefung seines erstinstanzlichen Sach- und Rechtsvorbringens. Er erachtet die Kündigung für wirksam. Diese sei formwirksam mit seiner Originalunterschrift erklärt worden. Aus dem Vergleich mit den Unterschriften in den übrigen Kündigungsschutzverfahren ergebe sich,

dass es sich nicht um eine gestempelte, gescannte oder einkopierte Unterschrift gehandelt habe.

Die Kündigung sei wegen der beabsichtigten und tatsächlich durchgeführten Betriebsstilllegung sozial gerechtfertigt. Der Betrieb sei nicht in Gänze auf ein anderes Flugunternehmen übergegangen. Es habe auch kein Teilbetriebsübergang vorgelegen. Aufgrund des einheitlichen Flugbetriebs habe es bei den Stationen schon an einer abgrenzbaren übertragungsfähigen Teileinheit gefehlt. Den Crew Contact habe es – wie den vorgelegten Schreiben der Frau X. zu entnehmen sei – nur noch bis zum 30.06.2017 in E. gegeben. Auch solange sich der Crew Contact in E. befunden habe, sei er nicht nur für die Mitarbeiter dieser Station, sondern für den ganzen Flugbetrieb zuständig gewesen. Dementsprechend habe die zur Verfügung gestellte Hotline mit der E.er Telefonnummer bundesweit dem gesamten Kabinenpersonal zur Verfügung gestanden. Der gesamte Flugbetrieb sei zentral organisiert gewesen. Dem Flugleiter („Head of Flight Operations“) habe die vollständige operative und administrative Leitung des gesamten Flugbetriebs, sowohl bezogen auf das Cockpit- als auch das Kabinenpersonal obliegen. Der Leiterin der Abteilung Cabin Crew Frau X. habe die Durchsetzung, Kontrolle und Einhaltung aller Betriebsregeln im Bereich Kabine obliegen, d.h. insbesondere die Durchsetzung von Arbeitsanweisungen, die Rekrutierung und Neueinstellung sowie die Personalplanung des gesamten Kabinenpersonals einschließlich der Begründung, Beendigung oder Änderung von Arbeitsverhältnissen. Die Regionalmanager seien nur Bindeglieder zwischen der Leitung in C. und den Area Managern bzw. dem Kabinenpersonal vor Ort gewesen. Sie hätten an Personalgesprächen teilgenommen und Empfehlungen – etwa über Einstellungen – abgeben dürfen, aber keine Einstellungs- oder Entlassungsbefugnisse gehabt. Nichts anderes gehe aus dem OM/A hervor, welches im Übrigen nicht mehr auf dem aktuellen Stand gewesen sei. Auch seien die Regionalmanager nicht Verhandlungspartner für die ohnehin in C. ansässige Personalvertretung gewesen. Die Area Manager seien wiederum reine Bindeglieder zwischen Regionalmanagern und Kabinenpersonal ohne disziplinarische Befugnisse oder Einstellungs- bzw. Entlassungskompetenzen gewesen.

Auch beim wet-lease habe es sich nicht um einen Betriebsteil gehandelt. Insoweit habe es sich um eine bloße Tätigkeit oder Dienstleistung innerhalb der Gesamtorganisation gehandelt. Der einzige Unterschied zu dem eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb sei die Abrechnungsmodalität gewesen. Die im RIA-UK angedachte Organisationsstruktur sei nicht umgesetzt worden. Der überwiegende Teil des fliegenden Personals sei sowohl im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb als auch im wet-lease eingesetzt worden.

Schließlich scheitere der Übergang eines Teilbetriebs daran, dass ein solcher nicht bei einem Erwerber fortgeführt worden sei. Keiner der angeblichen Erwerber habe einen wesentlichen Teil des Flugbetriebs der Schuldnerin übernommen. Einer Sozialauswahl habe es aufgrund der vollständigen Betriebsstilllegung nicht bedurft.

Die PV Kabine sei auf der Basis des Grundsatzes der subjektiven Determinierung ordnungsgemäß angehört worden. Im Übrigen habe die Klägerin sich zu den Einzelheiten der Anhörung ohne weiteres bei der PV Kabine, die – unstreitig – bis zum 30.04.2018 im Amt gewesen sei, informieren können.

Das Konsultationsverfahren sei mit dem Schreiben vom 12.10.2017 ordnungsgemäß eingeleitet worden. Dieses sei – wozu die Klägerin keine Stellung genommen hat – der Personalvertretung vorab mit E-Mail vom 13.10.2017 nebst einer Personalliste übersandt worden (Anlage BB 8). Wegen der Einzelheiten wird auf die von dem Beklagten im Berufungsverfahren übersandte Anlage BB 11 Bezug genommen. Spätestens mit der Erklärung der Einigungsstelle am 11.01.2018 über ihre Unzuständigkeit hätten er bzw. die Schuldnerin davon ausgehen dürfen, dass das Konsultationsverfahren abgeschlossen sei.

Die Massenentlassungsanzeige sei ordnungsgemäß und wirksam bei der Agentur für Arbeit C.-Nord eingereicht worden. Diese sei auch örtlich zuständig gewesen. Aber selbst wenn diese örtlich unzuständig gewesen wäre, führe dies nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung. Die Mitarbeiterzahl 3.126 sei korrekt gewesen. Die Abweichung von den Angaben zur Beschäftigtenzahl im August 2017 resultiere aus den unterschiedlichen Zeitpunkten. Im Übrigen wäre selbst eine fehlerhafte Angabe der Gesamtmitarbeiteranzahl vor dem Hintergrund des Zwecks der Anzeigepflicht hier irrelevant.

Der hilfsweise geltend gemachte Anspruch auf Nachteilsausgleich bestehe nicht. Er folge nicht aus § 83 Abs. 3 TVPV. Diese Vorschrift werde von § 2 Abs. 2 TV Pakt als der spezielleren und neueren Regelung verdrängt. Die Kompetenz für die Verhandlungen von Interessenausgleich und Sozialplan sei durch den TV Pakt auf die Ebene der Gewerkschaft verlagert worden, ohne dass der TV Pakt insoweit Nachteilsausgleichsansprüche vorsehe. Der TV Pakt habe auch für Kündigungen bei einer Betriebsstilllegung in der Insolvenz gegolten. Zur Auslegung des TV Pakt beruft sich der Beklagte insoweit ergänzend auf eine Tariffinformation von ver.di aus Dezember 2016. Aus § 4 RTST folge nichts anderes, denn es werde nur ein Zustand „unberührt“ gelassen. Dies stehe einer Änderung der bisherigen tariflichen Rechtslage entgegen.

Das Amtsgericht Charlottenburg hat am 30.04.2019 in dem Insolvenzverfahren über das Vermögen der Air C. PLC & Co M. KG bekannt gemacht, dass der Insolvenzverwalter dem Gericht am selben Tag die Neumasseunzulänglichkeit gemäß § 208 InsO angezeigt habe. Ebenfalls mit Beschluss vom 30.04.2019 hat das Amtsgericht Charlottenburg angeordnet, dass die Zwangsvollstreckung von Massegläubigern wegen Neumasseverbindlichkeiten, die bis zum 30. April 2019 begründet wurden, unzulässig sei.

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

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Die Berufung der Klägerin ist zulässig, aber unbegründet. Der Kündigungsschutzantrag ist abzuweisen, weil die Kündigung vom 27.01.2018 das zwischen der Klägerin und dem Beklagten bestehende Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist des § 113 InsO zum 30.04.2018 rechtswirksam aufgelöst hat. Der auf Zahlung des Nachteilsausgleichs gerichtete erste Hilfsantrag ist unzulässig, nachdem unter dem 30.04.2019 erneute Masseunzulänglichkeit angezeigt worden ist und zudem ein Vollstreckungsverbot für bis zum 30.04.2019 entstandene Neumasseverbindlichkeiten verhängt wurde. Der als Feststellungsantrag gestellte zweite Hilfsantrag ist zulässig, aber unbegründet. Ein etwaiger Nachteilsausgleich steht der Klägerin nicht als Neumasseverbindlichkeit zu. Auskunftsansprüche bestehen schon deshalb nicht, weil das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht im Wege des Betriebsüberganges auf ein anderes Unternehmen übergegangen ist.

A. Der rechtzeitig erhobene Kündigungsschutzantrag ist unbegründet, weil die Kündigung vom 27.01.2018 das zwischen der Klägerin und dem Beklagten bestehende Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist des § 113 InsO zum 30.04.2018 rechtswirksam aufgelöst hat.

I. Die Kündigungsschutzklage ist nicht bereits deshalb unbegründet, weil zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung vom 27.01.2018 Ende Januar 2018 zwischen dem Beklagten und der Klägerin kein Arbeitsverhältnis mehr bestand.

1. Einer Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG kann nur stattgegeben werden, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung nicht bereits aufgrund anderer Beendigungstatbestände aufgelöst ist. Der Bestand des Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ist Voraussetzung für die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst wurde (BAG v. 27.01.2011 – 2 AZR 826/09 – Rn. 13). An dieser Voraussetzung fehlt es u.a., sofern das Arbeitsverhältnis bereits vor Ausspruch der mit der Klage angegriffenen Kündigung gemäß § 613a BGB auf einen Dritten übergegangen ist. Die Kündigung eines Betriebsveräußerers nach Betriebsübergang geht dann mangels Bestehen eines Arbeitsverhältnisses ins Leere und eine gleichwohl erhobene Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung ist unbegründet (BAG v. 24.09.2015 – 2 AZR 562/14 –, Rn. 25; BAG v. 11.12.2014 – 8 AZR 943/13 – Rn. 34 a.E; BAG v. 15.12.2005 – 8 AZR 202/05 – juris, dort Rn. 37; BAG v. 27.10.2005 – 8 AZR 568/04 – juris, dort Rn. 26).

2. Die von der Klägerin vertretene Rechtsansicht, der Betrieb der Schuldnerin sei nicht vollständig stillgelegt worden, sondern er sei in Gänze oder zumindest in Teilen auf Erwerber übergegangen, würde – sofern ihr Arbeitsverhältnis hiervon gemäß § 613a Abs. 1 BGB erfasst worden wäre – ihre eigene Klage zu Fall bringen. Da der Flugbetrieb der Schuldnerin Ende Dezember 2017 eingestellt worden ist und die Klägerin keine etwaigen Erwerbstatbestände nach diesem Zeitpunkt vorgetragen hat, hätte ein etwaiger (Teil-) Betriebsübergang zwingend vor Ausspruch der streitgegenständlichen Kündigung erfolgt sein müssen. Das entspricht auch dem Vortrag der Klägerin, die sich darauf beruft, schon im November hätten sämtliche Erwerbsvorgänge aufgrund entsprechender Vereinbarungen festgestanden. Die Klage wäre dann schon wegen des Nichtbestehens eines Arbeitsverhältnisses unbegründet.

Tatsächlich war dies aber nicht der Fall. Die rechtliche Würdigung anhand der festgestellten Tatsachen ergibt, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht gemäß § 613a BGB auf einen Dritten übergegangen ist. Die Klägerin hat keine Tatsachen vorgetragen, die eine abweichende rechtliche Würdigung rechtfertigen würden, so dass es auf die Frage, ob sie sich gegebenenfalls das Vorbringen des Beklagten hilfsweise zu Eigen gemacht hat, nicht ankommt.

a. Ein Betriebsübergang oder Betriebsteilübergang i.S.d. Richtlinie 2001/23/EG (ABl: EG L 82 vom 22.03.2001 S. 16) wie auch i.S.v. § 613a Abs. 1 BGB liegt vor, wenn ein neuer Rechtsträger eine bestehende wirtschaftliche Einheit unter Wahrung ihrer Identität fortführt. Dabei muss es um eine auf Dauer

angelegte Einheit im Sinne einer organisierten Zusammenfassung von Ressourcen zur Verfolgung einer wirtschaftlichen Haupt- oder Nebentätigkeit gehen (vgl. etwa EuGH v. 26.11.2015 - C-509/14 - [ADIF/Aira Pascual ua.] Rn. 31; EuGH v. 09.09.2015 - C-160/14 - [Ferreira da Silva e Brito ua.] Rn. 25; EuGH v. 06.03.2014 - C-458/12 - [Amatori ua.] Rn. 30 mwN; BAG v. 25.01.2018 – 8 AZR 309/16 – Rn. 49). Um eine solche Einheit handelt es sich bei jeder hinreichend strukturierten und selbständigen Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigenem Zweck (EuGH v. 19.10.2017 - C-200/16 - [Securitas] Rn. 25; EuGH v. 06.03.2014 - C-458/12 - [Amatori ua.] Rn. 31 f. mwN; BAG v. 25.01.2018 – 8 AZR 309/16 – Rn. 49; BAG v. 27.04.2017 - 8 AZR 859/15 - Rn. 31). Darauf, ob es sich dabei um ein „Unternehmen“, einen „Betrieb“ oder einen „Unternehmens-“ oder „Betriebsteil“ – auch i.S.d. jeweiligen nationalen Rechts – handelt, kommt es nicht an (vgl. EuGH 09.09.2015 - C-160/14 - [Ferreira da Silva e Brito u.a.] Rn. 25). Entscheidend ist nur, dass der Übergang eine wirtschaftliche Einheit im oben genannten Sinn betrifft (vgl. BAG 25.01.2018 – 8 AZR 309/16 – Rn. 49; BAG 27.04.2017 - 8 AZR 859/15 - Rn. 31).

Den für das Vorliegen eines Übergangs maßgebenden Kriterien kommt je nach der ausgeübten Tätigkeit und je nach den Produktions- oder Betriebsmethoden unterschiedliches Gewicht zu (näher EuGH v. 15.12.2005 - C-232/04 - und - C-233/04 - [Güney-Görres und Demir] Rn. 35 mwN, Slg. 2005, I-11237; BAG v. 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 37). Bei der Prüfung, ob eine wirtschaftliche Einheit vorliegt und ob sie ihre Identität bewahrt, müssen sämtliche den betreffenden Vorgang kennzeichnenden Tatsachen berücksichtigt werden. Dazu gehören namentlich die Art des Unternehmens oder Betriebs, der etwaige Übergang der materiellen Betriebsmittel wie Gebäude und bewegliche Güter, der Wert der immateriellen Aktiva im Zeitpunkt des Übergangs, die etwaige Übernahme der Hauptbelegschaft durch den neuen Inhaber, der etwaige Übergang von Kundschaft sowie der Grad der Ähnlichkeit zwischen den vor und nach dem Übergang verrichteten Tätigkeiten und die Dauer einer eventuellen Unterbrechung dieser Tätigkeiten. Die Identität der Einheit kann sich auch aus anderen Merkmalen ergeben, wie ihrem Personal, ihren Führungskräften, ihrer Arbeitsorganisation, ihren Betriebsmethoden und ggf. den ihr zur Verfügung stehenden Betriebsmitteln (BAG v. 23.05.2013 – 8 AZR 207/12 – Rn. 22). Diese Umstände sind jedoch nur Teilaspekte der vorzunehmenden Gesamtbewertung und dürfen deshalb nicht isoliert betrachtet werden (vgl. u.a. EuGH v. 20.01.2011 – C-463/09 - [CLECE] Rn. 34 mwN, Slg. 2011, I-95; BAG v. 23.03.2013 – 8 AZR 207/12 – Rn. 22; BAG v. 15.12.2011 – 8 AZR 197/11 – Rn. 39).

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

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

b. Der Betrieb der Schuldnerin ist nicht vollständig auf einen Dritten übergegangen.

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. 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 v. 23.05.2013 – 8 AZR 207/12 – Rn. 31; BAG v. 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 v. 09.09.2015 – C-160/14 –Rn. 29). Der Einsatz der Flugzeuge macht aber bei wertender Betrachtungsweise trotz des enorm hohen finanziellen Wertes dieser Betriebsmittel nicht allein den Kern des zur Wertschöpfung erforderlichen Funktionszusammenhangs aus. Flugzeuge sind zur Erreichung des Zwecks eines Luftfahrtunternehmens unverzichtbar, für den Betrieb eines Luftfahrtunternehmens reichen sie allein auch nicht aus. Die von der Schuldnerin eingesetzten Flugzeuge insbesondere der A 320- und A 330- Familie können nicht von jedem Piloten geflogen werden, vielmehr bedarf es dazu einer Spezialausbildung und

Schulung. Um die Maschinen einsetzen zu können, bedarf es deshalb auch des Einsatzes speziell ausgebildeter Piloten. Insoweit waren für den Betrieb der Schuldnerin auch die Anzahl und die Befähigung der eingesetzten Piloten von erheblicher und identitätsstiftender Bedeutung. Schließlich muss ein Flugbetrieb über die erforderlichen Lizenzen und Genehmigungen, u.a. die Start- und Landerechte (Slots), verfügen, ohne die keine Flugtätigkeit möglich ist.

bb. Die so beschriebene wirtschaftliche Einheit der Schuldnerin ist nicht als Gesamtes auf einen Erwerber übergegangen.

Insoweit beruft sich die Klägerin zweitinstanzlich wiederum auf einen Betriebsübergang auf die Euro x. GmbH. Dieses Unternehmen hat aber nicht den Betrieb der Schuldnerin identitätswahrend übernommen.

Wie bereits das Arbeitsgericht ausgeführt hat, steht dem schon der eigene Vortrag der Klägerin entgegen. So sind Slots, Nachtstellplätze, Personal u.a. des C. er Flughafens – immerhin der Ort der Zentrale von Air C. – nicht von Euro x., sondern von f. Jet übernommen worden. Soweit die Schuldnerin mit immerhin über 30 Flugzeugen im wet-lease tätig war, so werden diese Flüge nunmehr nicht etwa von Euro x. selbst durchgeführt, sondern von der M.. Auch hinsichtlich der Slots ergibt sich kein anderes Bild. Zwar mögen in Bezug auf den Flughafen E. zahlreiche Slots von der Euro x. GmbH übernommen worden sein. Selbst die Slots in E. sind aber nicht etwa vollständig zur Euro x. GmbH gewechselt. Vielmehr ist ein nicht unerheblicher Teil der Start- und Landerechte anderweitig vergeben worden. Es mag sein, dass dies ursprünglich anders geplant und lediglich aus rein wettbewerbsrechtlichen Gründen infolge der Einwände der Europäischen Kommission so umgesetzt worden ist, wie die Klägerin unter Bezugnahme auf eine Pressemitteilung der Europäischen Kommission vom 21.12.2017 vorträgt. Dies ist aber rechtlich irrelevant, weil damit jedenfalls zum Zeitpunkt des Ausspruchs der streitgegenständlichen Kündigung Ende Januar 2018 feststand, dass es keine (nahezu) vollständige Übernahme von Slots des Flughafens E. durch ein einzelnes Unternehmen geben würde. Hinzu kommt, dass hinsichtlich der anderen Fluglinien von anderen Flughäfen keine nennenswerten Übernahmen durch die Euro x. GmbH vorgetragen wurden. Die Schuldnerin war aber bundesweit tätig und zwar neben den bereits angesprochenen Standorten in C. und E. auch in N., I., T., G., L., Q., O. und M.. Damit würden die übernommenen Betriebsmittel in der Gesamtschau allenfalls ein deutlich eingeschränktes Tätigkeitfeld ermöglichen. Von einer identitätswahrenden Übernahme des Betriebes auf die Euro x. GmbH kann angesichts dessen keine Rede sein.

Nichts anderes ergibt sich aus dem Jahresbericht der Deutsche M. AG für das Jahr 2018, aus dem die Klägerin zitiert. Es mag sein, dass mittlerweile ca. 3.000 ehemalige Mitarbeiter der Schuldnerin im Geschäftsbereich Euro x. beschäftigt sind. Daraus folgt aber nicht etwa, dass nahezu die Hälfte der Arbeitnehmer der Schuldnerin zur Euro x. GmbH gewechselt seien. Die Klägerin übersieht nämlich, dass der Jahresbericht nicht die Zahlen der Euro x. GmbH, sondern des Geschäftsfeldes „Euro x.“ wiedergibt. Dieses besteht „aus den Flugbetrieben Euro x., H. x., Euro x. Europa, C. Airlines und der Luftfahrtgesellschaft X. (M.)“ (siehe S. 70 des Jahresberichts, unter „Geschäftstätigkeit“, Bl. 1120 d.A.). Die Klägerin trägt zudem selbst vor, dass M. aktiv um Personal der Schuldnerin geworben und dieses auch eingestellt hat, um den wet-lease-Auftrag erfüllen zu können. Aus dem gleichen Grund ist es unrichtig, wenn die Klägerin durch Vorlage des Jahresberichts den Eindruck zu erwecken versucht, 77 Flugzeuge, die ehemals zur Flotte der Schuldnerin gehörten, würden nunmehr von der Euro x. GmbH genutzt. Das nur ein Teil dieser Flugzeuge – jedenfalls zeitnah – zur Flotte der Euro x. GmbH gewechselt ist, lässt sich der Antwort der Bundesregierung vom 26.04.2018 auf die kleine Anfrage von Mitgliedern der Fraktion „Die Grünen“ hinsichtlich des Verbleibs der Slots und Flugzeuge von Air C. (Drucksache 19/1934) entnehmen. Daraus geht hervor, dass zum damaligen Stichtag ganze 15 Flugzeuge, die am 15.08.2017 zur Flotte der Schuldnerin gehörten, unmittelbar von der Euro x. GmbH genutzt wurden. Als Halter weiterer Flugzeuge wurden u.a. die Euro x. Europe GmbH und die M. genannt, was aber – da es sich trotz des Konzernverbundes um andere Rechtssubjekte handelt – keinen Betriebsübergang auf die Euro x. GmbH zu begründen vermag.

c. Entgegen der Ansicht der Klägerin liegt aber auch kein Betriebsteilübergang vor.

aa. Beim Erwerb eines Betriebsteils muss eine Teileinheit des Betriebes bereits beim früheren Betriebsinhaber die Qualität eines Betriebsteils gehabt haben (vgl. BAG v. 23.05.2013 – 2 AZR 207/12 – Rn. 25; BAG v. 27.01.2011 – 8 AZR 326/09 – Rn. 23 m.w.N.). Beim bisherigen Betriebsinhaber muss also eine selbständig abtrennbare organisatorische Einheit bestanden haben, mit der innerhalb des betrieblichen Gesamtzwecks ein Teilzweck verfolgt wurde (vgl. BAG v. 27.01.2011 – 8 AZR 326/09 –; BAG v. 16.02.2006 – 8 AZR 204/05 –; BAG v. 26.08.1999 – 8 AZR 718/98 –; BAG v. 15.12.2011 – 8 AZR 692/10 – Rn.44). Die wirtschaftliche Einheit muss vor dem Übergang insbesondere über eine ausreichende funktionelle Autonomie verfügt haben, wobei sich der Begriff Autonomie auf die Befugnisse bezieht, die der Leitung der betreffenden Gruppe von Arbeitnehmern eingeräumt sind, um die Arbeit dieser Gruppe relativ frei und unabhängig zu organisieren und insbesondere Weisungen zu erteilen und Aufgaben auf

die zu dieser Gruppe gehörenden untergeordneten Arbeitnehmer zu verteilen, ohne dass andere Organisationsstrukturen des Arbeitgebers dabei dazwischengeschaltet sind (vgl. EuGH v. 06.03.2014 - C-458/12 - [Amatori ua.] Rn. 32). Das Merkmal des Teilzwecks dient zur Abgrenzung der organisatorischen Einheit; im Teilbetrieb müssen aber nicht andersartige Zwecke als im übrigen Betrieb verfolgt werden. Ergibt die Gesamtbetrachtung eine identifizierbare wirtschaftliche und organisatorische Teileinheit, so muss diese beim Erwerber im Wesentlichen unverändert fortbestehen (vgl. BAG 24.08.2006 – 8 AZR 556/05 –), wobei der übertragene Betriebsteil seine organisatorische Selbständigkeit beim Betriebserwerber nicht vollständig bewahren muss. Vielmehr genügt es, dass der Betriebsteilerwerber die funktionelle Verknüpfung zwischen den übertragenen Produktionsfaktoren beibehält und es ihm derart ermöglicht wird, diese Faktoren zu nutzen, um derselben oder einer gleichartigen wirtschaftlichen Tätigkeit nachzugehen (vgl. EuGH v. 12.02.2009 – C-466/07 – [Klarenberg]).

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

(1) Soweit die Klägerin der Ansicht ist, schon das einzelne Flugzeug sei als Betriebsteil anzusehen, kann dem nicht gefolgt werden.

Jedes Flugzeug war – wie bei nahezu allen Luftverkehrsunternehmen üblich (vgl. dazu *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 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 aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 02.03.2006 – 8 AZR 147/05 –, in der das Bundesarbeitsgericht in einem Einzelfall ein Forschungsschiff als einen teilbetrieblich organisierten Betriebsteil angesehen hat. Diese Sachlage ist mit den gänzlich anderen Bedingungen eines Verkehrsflugzeuges nicht vergleichbar. Dem Forschungsschiff war – jedenfalls für

einen Zeitraum von mehreren Monaten – eine feste Mannschaft mit einem konkreten Forschungsauftrag zugeordnet. Eine solche Zuordnung hat bei keinem Flugzeug stattgefunden.

(2) Auch die „Langstrecke“ ist kein Betriebsteil im dargelegten Sinne.

Es fehlte an einer organisierten Gesamtheit an Personen und Sachen zur Annahme eines eigenständigen Betriebsteils. Zwar wurden die Langstrecken mit den insoweit zugewiesenen Flugzeugen des Typs A-330 bedient, die Flugzeuge wurden jedoch bei Bedarf auch auf der Mittelstrecke eingesetzt. Zudem wurden weder Piloten noch Kabinenpersonal üblicherweise ausschließlich auf der Langstrecke eingesetzt. Auch die Klägerin war zwar schwerpunktmäßig auf der Langstrecke tätig, ist aber ebenfalls auf der Kurz- und Mittelstrecke geflogen. 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.

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

Aus der erforderlichen Gesamtbetrachtung folgt, dass die Stationen in die Gesamtorganisation so stark eingebunden und von ihr abhängig waren, dass von einer Selbstständigkeit der Standorte nicht gesprochen werden kann. Einen Flugbetrieb „E.“ (oder „C.“) mit einer gewissen Eigenständigkeit gab es nicht.

Schon die Flugzeuge können nicht den einzelnen Flughäfen zugeordnet werden. Die Flugzeuge wurden 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 der Einsatz der Piloten und Flugbegleiter – 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 von Piloten und Flugbegleitern im Bereich der gesamten Flotte der Schuldnerin möglich. Selbst wenn aber Piloten oder Flugbegleiter zunächst mit einem Flug von ihrer Heimatstation aus betraut wurden, so konnten Weiterflüge dann von anderen Stationen aus erfolgen, ohne dass noch eine Zuordnung

zur Homebase erfolgt wäre. Dementsprechend handelte es sich bei den Stationen nur um Ausgangs-, nicht um Arbeitsorte. Der Arbeitsort für das fliegende Personal war das Flugzeug.

Auch aus der Zuordnung der Slots ergibt sich keine andere Einschätzung. Zwar sind die Start- und Landerechte per definitionem an bestimmte Flughäfen gebunden. Angesichts der sonstigen Umstände, so der fehlenden Bindung von Flugzeugen und Cockpit- und Kabinenpersonal an diese Slots, führt dies nicht zu einer Einordnung der Stationen als übergangsfähige Teilbetriebe.

Zudem fehlte es in organisatorischer Hinsicht an einer hinreichenden Selbständigkeit. In wesentlichen personellen und sozialen Angelegenheiten erfolgte die Leitung zentral. Weder Piloten noch Flugbegleiter waren an den Standorten so frei und unabhängig organisiert, dass sie ohne die Zwischenschaltung anderer – zentraler – Organisationsstrukturen des Arbeitgebers organisiert waren. So musste die Flugplanung zwingend zentral erfolgen, da Flugzeuge und Besatzung in den einheitlichen Gesamt-Flugbetrieb der Schuldnerin integriert waren. Soweit historisch bedingt infolge der Übernahme von M. ursprünglich Planungen von E. aus erfolgt sein sollten, ändert dies nichts, da auch diese Planungen aufgrund der Zwänge des Flugbetriebs zwingend für den Gesamtbetrieb vorgenommen werden mussten. Zudem war jedenfalls ab Sommer 2017 die Verlagerung derartiger Tätigkeiten nach C. abgeschlossen, wie dem von Frau X. unterzeichneten Schreiben der Schuldnerin vom 13.02.2017 zu entnehmen ist.

Eine gewisse organisatorische Selbständigkeit im Sinne einer Teileinheit lässt sich nicht aus der Funktion der Regional- Manager ableiten. Diese haben keine Leitungsaufgaben innerhalb einer Station, sondern überörtliche Aufgaben wahrgenommen. Jeder Regionalmanager war nämlich für mehrere Flughäfen zuständig, die zum Teil räumlich weit auseinanderlagen. So war der Regionalmanager Nord und Süd sowohl für C., M. und I. als auch für N., G., T. und O. zuständig. Der Regionalmanager West, Herr O., war nicht etwa nur für E., sondern auch für Q. und L. zuständig. Letzteres ist zwar von Klägerseite in der mündlichen Verhandlung vorsorglich bestritten worden, geht aber zum einen aus der Bezeichnung „Regionalmanager West“, zum anderen daraus hervor, dass der Regionalmanager Nord und Süd unstreitig nicht für L. zuständig war. Angesichts dessen liegt es auf der Hand, dass die Regional- Manager nicht vor Ort Leitungsfunktionen gegenüber der Vielzahl an Mitarbeiter/innen ausüben konnten, welche die zur Annahme einer Teileinheit erforderliche organisatorische Selbständigkeit hätte begründen können. Hinzu kommt, dass es sich um Flugbegleiter handelte, die innerhalb des regulären Flugbetriebs mitgeflogen sind und die Aufgaben als

Regional- Manager lediglich als Zusatzfunktionen wahrgenommen haben. Unabhängig von der zwischen den Parteien streitigen Frage der Kompetenzen der Regionalmanager bildeten diese demnach keine örtliche Leitung des Kabinenpersonals in den einzelnen Stationen. Hinzu kommt, dass jedenfalls ein Teil der im OM/A erfolgten Angaben offenkundig unzutreffend ist. So ist es abwegig, dass der Regionalmanager täglich mit den Gewerkschaften in Kontakt stehen sollte. Welchen täglichen Gesprächsbedarf sollte es etwa mit ver.di gegeben haben? Auch die Angaben zu den „Betriebsräten“ können nicht zutreffend gewesen sein. Zum einen gab es für das Kabinenpersonal keinen Betriebsrat, sondern stattdessen eine auf einem Tarifvertrag beruhende Personalvertretung. Zum anderen gab es mit dieser jedenfalls keinen Bedarf an örtlichen Verhandlungen, da es keine örtliche Vertretung, sondern nur eine einheitliche PV gab, die ihren Sitz zudem gemäß § 21 TVPV in C. hatte.

Der Area Manager Kabine verfügte ohnehin nicht über Befugnisse, die eine gewisse Selbständigkeit der Station E. hätten begründen können. Unterstellt man das Vorbringen des Beklagten als wahr, so verfügte ausschließlich die Zentrale über Befugnisse zur Einstellung, Entlassung sowie disziplinarischer Maßnahmen. Sollte hingegen das Vorbringen der Klägerin zutreffend sein, so hatten die – allerdings ebenfalls überörtlich, nämlich über eine Station hinaus agierenden – Regionalmanager entsprechende Befugnisse. Für die diesen untergeordneten Area-Manager Kabine blieben danach aber nicht gleichwertige Verantwortungsbereiche. Sie waren nur Bindeglieder zwischen der überörtlichen Leitung (Zentrale in C. und/oder überörtliche Regionalmanager) und Personal vor Ort. Soweit die Klägerin schließlich einen Stationsleiter nennt, dem sie wiederum vergleichbare Befugnisse wie den Regionalmanagern zuordnet, bezieht sich ihr Vorbringen – ebenso wie hinsichtlich der Stationskapitäne bei den Piloten – offensichtlich nicht auf das Jahr 2017, sondern auf eine überholte Struktur, die noch von M. übernommen wurde. Ihrem eigenen Vorbringen lässt sich nicht entnehmen, wie sich der Stationsleiter in das Kompetenzgefüge einordnen ließe. Dem vorgelegten Om/A lässt sich eine solche Funktion ebenfalls nicht entnehmen.

Abschließend ist noch Folgendes zu bedenken: Wenn man die Station E. als Betriebsteil werten wollte, dürfte man sich nicht auf das Kabinenpersonal beschränken. Es gab aber keine örtliche Leitung, der sowohl das Cockpit- als auch das Kabinen- und das Bodenpersonal unterstellt gewesen wären.

(4) Das wet-lease stellte keine übergangsfähige Teileinheit dar.

(a) Das wet-lease bildete im laufenden Geschäftsbetrieb der Schuldnerin keine Einheit mit einer ausreichenden Autonomie im oben dargelegten Sinne.

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 selbständigen übergangsfähigen Einheit, wenn eine organisierte Gesamtheit von Personen und Sachen vorliegt (vgl. BAG v. 26.08.1999 – 8 AZR 718/98 – zu II.2. der Gründe). Es reicht nicht aus, dass ein oder mehrere Betriebsmittel ständig dem betreffenden Teilzweck zugeordnet sind. Es genügt auch nicht, dass ein oder mehrere Arbeitnehmer ständig bestimmte Aufgaben mit bestimmten Betriebsmitteln erfüllen (BAG v. 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 v. 26.08.1999 – 8 AZR 718/98 – zu II.2. der Gründe). Etwas anderes ergibt sich erst dann, wenn über die genannten Strukturen hinaus eine eigene Arbeitsorganisation besteht. Für eine selbständige Teileinheit kann es sprechen, wenn Aufträge fest an bestimmte Betriebsmittel gebunden sind und die Arbeitnehmer bestimmte Arbeiten als Spezialisten ausführen (BAG v. 26.08.1999 – 8 AZR 718/98 – zu II.2. der Gründe).

Danach fehlte es hier an einer identifizierbaren organisatorischen Teileinheit. Allerdings waren dem wet-lease feste Slots zugeordnet, über die allerdings nicht die Schuldnerin als Leasinggeber, sondern die Euro x. als Leasingnehmer verfügte. Die Flugzeuge waren – da mit dem Logo und den Farben der Euro x. versehen – fest zugeordnet. Es kann zudem als wahr unterstellt werden, dass die Flugbegleiter Uniformen von Euro x. trugen. Jedenfalls war nur ein Teil des fliegenden Personals fest im wet-lease eingesetzt. Zahlreiche Piloten verblieben im sog. „Mixed Fleet Flying“, d.h. wurden im wet-lease und auch im eigenwirtschaftlichen Flugverkehr tätig. Auch das Kabinenpersonal an den „gemischten“ Stationen wie etwa E. wurde sowohl im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb als auch im wet-lease eingesetzt. Etwaige abweichende Planungen (vgl. die Betriebsvereinbarung vom 24.02.2017 zur Umstrukturierung der Air C. für das Kabinenpersonal) wurden nicht umgesetzt. Zudem handelte es sich bei dem eingesetzten Personal – abgesehen davon, dass wie immer eine Berechtigung für den jeweiligen Flugzeugtyp vorliegen musste – nicht um wet-lease-Spezialisten. Es gab des Weiteren keine eigene wet-lease-Umlaufplanung. Die Flüge des wet-lease erfolgten innerhalb des von der Unternehmenszentrale in C. aufgestellten Flugplans. Auch ansonsten gab es keine funktionelle Autonomie des wet-lease. Zwar gab

es einen Area-Manager Cockpit für die wet-lease-Stationen I., T. und L.. Allerdings war er zudem auch für G. zuständig. Außerdem umfasste seine Zuständigkeit bei Weitem nicht alle im wet-lease eingesetzten Piloten, etwa derjenigen mit dem Dienstort E.. Entsprechend gab es keine auf das wet-lease beschränkte Leitung für das Kabinenpersonal.

Unerheblich ist, dass es nach dem Vorbringen der Klägerin eine eigene Crew-Contact-Telefonnummer für die im wet-lease tätigen Mitarbeiter gegeben haben soll. Auch hieraus ergab sich – das Vorbringen der Klägerin als wahr unterstellt – keine wet-lease-Leitung. Die Crew-Contact-Telefonanschlüsse erfüllten – wie der Name zum Ausdruck bringt – Kontaktaufgaben. Die Besatzungsmitglieder konnten etwa Erkrankungen oder Verspätungen melden oder Anfragen stellen. Ob dies einheitlich für sämtliche Mitarbeiter über eine Nummer oder für das im wet-lease eingeteilte Personal unter einer gesonderten Nummer erfolgte, hat keinen Einfluss auf die Organisation des Betriebes. Insbesondere folgt hieraus keine feste Zuordnung von Flugbegleitern. Gegebenenfalls musste ein im wet-lease eingeteilter Mitarbeiter bei Bedarf die hierfür vorgesehene Telefonnummer anrufen, bei einem eigenwirtschaftlichen Einsatz dann aber die – allgemeine – Telefonnummer kontaktieren. Eine Verfestigung im Sinne der Schaffung einer Teileinheit war damit nicht verbunden.

(b) Daran hat sich nichts dadurch geändert, dass zum Schluss im Rahmen der Abwicklung für einen kurzen Zeitraum von ca. zwei Monaten mit bis zu 13 Flugzeugen nur noch im wet-lease geflogen wurde.

Dies begründete unter Würdigung der Umstände dieses Falles keine eigenständige Arbeitsorganisation im oben genannten Sinne mit der Folge der Annahme einer übergangsfähigen Teilbetriebseinheit. Letztlich handelt es sich um nichts anderes als eine sukzessive Betriebseinschränkung, bei der zum Schluss – in geringem Umfang – noch im wet-lease geflogen wurde. Es handelte sich dabei um einen nach Einstellung des eigenwirtschaftlichen Flugbetriebs zeitlich geringen Fortbestand eines noch abzuwickelnden Auftrags. Dies hatte nicht die Qualität einer neuen und nunmehr eigenständigen übergangsfähigen Teileinheit, auch wenn in den letzten beiden Monaten nur noch diese betrieben wurde. Die in den Gesamtflugplan der Schuldnerin eingebundene Organisation des wet-lease hat sich in der Abwicklung nicht verändert. Einzig ist es so gewesen, dass die bisherige Organisation sich eben nur noch auf den zuletzt abgewickelten Teil bezog.

(5) Selbst wenn es aber entgegen den obigen Ausführungen einen Teil-Betriebsübergang auf die M. oder f. Jet gegeben hätte, so wäre das Arbeitsverhältnis der Klägerin hiervon nicht erfasst worden. Weder war sie dem zuletzt noch betriebenen wet-lease noch der Station C. zugeordnet. Hieran hätte auch eine etwaig durchzuführende soziale Auswahl nichts geändert. Das vertragliche Weisungsrecht der Schuldnerin umfasste weder die Befugnis, die Klägerin nach Maßgabe des § 106 GewO nach L., T. oder I. – den einzigen Standorten, an denen ab dem 28.10.2017 noch im wet-lease geflogen wurde – noch zum Flughafen C. zu versetzen. Ihre Homebase war ausschließlich E.. Dies folgt aus der Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag.

(a) Bei den einschlägigen Regelungen im Zusatz zum Arbeitsvertrag der Klägerin handelt es sich um für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Klauseln und damit um Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne der §§ 305 ff. BGB. Dies lässt sich bereits dem äußeren Erscheinungsbild entnehmen. Darüber hinaus sind der Kammer aufgrund der Parallelverfahren übereinstimmende Klauseln bekannt.

Gemäß § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB finden die Vorschriften über Allgemeine Geschäftsbedingungen 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 Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss (vgl. etwa BAG v. 10.12.2008 – 10 AZR 1/08 – Rn. 14).

(b) Im Arbeitsvertrag der Klägerin wird als dienstlicher Wohnort E. genannt. Gemeint ist hiermit ersichtlich der Einsatzort. Der Einsatzort entspricht zwar nicht dem Arbeitsort. Regelmäßiger Arbeitsort einer Flugbegleiterin ist das Flugzeug. Die organisatorische Zuordnung zu einem konkreten Flughafen begründet bei ihr keinen gewöhnlichen Arbeitsort. Das Flugzeug wird auch nicht zwangsläufig am Einsatzort bestiegen. Es ist durchaus üblich und wird durch den Flugplan bestimmt, dass der Flug an einem anderen Flughafen als dem zugeordneten Einsatzflughafen startet. Die Bestimmung des Einsatzorts legt aber den Ort fest, an dem das fliegende Personal seinen Dienst anzutreten hat (BAG v. 30.11.2016 – 10 AZR 11/16 – Rn. 23; BAG v. 21.07.2009 - 9 AZR 404/08 - Rn. 20 m.w.N.). Ab diesem Zeitpunkt beginnt die Arbeitszeit. Weicht der Flughafen, an dem der Flug startet, hiervon ab, ändert dies nichts. Die Arbeit wird am Einsatzort angetreten. Der Transport vom Einsatzort zum Flughafen des Abflugs (sog. Proceeding) gilt

als Arbeitszeit. Eine Veränderung des Einsatzorts hat deshalb wesentliche Auswirkungen.

Bei der Auslegung ist zu beachten, dass die Bestimmung eines Orts der Arbeitsleistung in Kombination mit einer im Arbeitsvertrag durch Versetzungsvorbehalt geregelten Einsatzmöglichkeit im gesamten Unternehmen regelmäßig die vertragliche Beschränkung auf den im Vertrag genannten Ort der Arbeitsleistung verhindert (BAG v. 19.01.2011 - 10 AZR 738/09 - Rn. 15; BAG v. 13.04.2010 - 9 AZR 36/09 - Rn. 27; Preis/Genenger NZA 2008, 969, 970). Der Zusatz zum Arbeitsvertrag legt E. als dienstlichen Einsatzort fest, ohne dass eine Versetzungsklausel aufgenommen worden ist (anders in dem Sachverhalt, welcher der Entscheidung des BAG v. 26.09.2012 – 10 AZR 311/11 – zugrunde lag).

Es handelt sich auch nicht lediglich um die Erfüllung der sich aus § 20 ArbZG i.Vm. § 5 Abs. 1 der Zweiten Durchführungsverordnung zur Betriebsordnung für Luftfahrtgerät (2. DV LuftBO) bzw. nach Art. 1 iVm. Ziff. 3.1 des Anhangs III Abschn. Q OPS 1.1090 der Verordnung (EG) Nr. 859/2008 vom 20. August 2008 (ABl. EU L 254 vom 20. September 2008 S. 1, 223) ergebenden Verpflichtung, für jedes Besatzungsmitglied eine Heimatbasis anzugeben. Die arbeitsvertragliche Regelung geht über diese Verpflichtung hinaus, da die Schuldnerin bzw. ihre Rechtsvorgängerin an den Einsatzort die weitergehende Pflicht der Klägerin geknüpft hat, ihren Wohnsitz so zu wählen, dass sie bei normaler Verkehrslage innerhalb von 60 Minuten nach Abruf den Dienst an dem Einsatzort antreten kann. Da damit die persönliche Lebensführung der Klägerin 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.

II. Die Kündigung vom 27.01.2018 ist rechtswirksam.

1. Sie ist sozial gerechtfertigt gemäß § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG, weil dringende betriebliche Gründe im Sinne dieser Vorschrift vorliegen.

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 v. 22.09.2016 – 2 AZR 276/16 – Rn. 64; BAG v. 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 51; BAG v. 16.02.2012 – 8 AZR 693/10 – Rn. 37).

aa. Der Betrieb der Schuldnerin ist stillgelegt worden.

Der Beklagte hatte zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung den mit der Erklärung vom 12.10.2017 dokumentierten Entschluss zur Stilllegung des gesamten Betriebes umgesetzt. Der gesamte Flugverkehr war zu diesem Zeitpunkt eingestellt. Der Großteil der Flugzeuge war bereits an die Leasinggeber zurückgegeben bzw. – soweit das Vorbringen der Klägerin zutreffend sein sollte – an neue Leasingnehmer übergeben worden. Sämtlichen Arbeitnehmern wurde – soweit nicht zuvor behördliche Zustimmungen eingeholt werden mussten – gekündigt.

bb. Der endgültigen Stilllegungsabsicht steht kein Betriebs- oder Betriebsteilübergang entgegen.

(1) Betriebsveräußerung und Betriebsstilllegung schließen sich systematisch aus (st. Rspr. vgl. BAG v. 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 33; BAG v. 14.03.2013 – 8 AZR 153/12 – Rn. 28; BAG v. 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 v. 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 33; BAG v. 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 v. 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 33; BAG v. 30.10.2008 – 8 AZR 397/07 – Rn. 28). Wird ein Betriebsteil veräußert und der verbleibende Restbetrieb stillgelegt, kann allerdings die Stilllegung des Restbetriebes einen betriebsbedingten Kündigungsgrund darstellen, wenn die Arbeitnehmer diesem stillgelegten Betriebsteil zugeordnet waren (vgl. BAG v. 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 33; BAG v. 14.03.2013 – 8 AZR 153/12 – Rn. 25-28).

(2) Hier fehlt es – wie bereits ausgeführt – auf der Grundlage des festgestellten Sachverhalts sowohl an einem Betriebsübergang als auch am Übergang eines Betriebsteils. Selbst wenn es aber – entgegen den obigen Ausführungen –

doch einen Betriebsteilübergang gegeben hätte, so würde dies dennoch nicht der Wirksamkeit der Kündigung entgegenstehen. Der Beklagte hat jedenfalls den Ende Januar 2018 noch bestehenden Restbetrieb stillgelegt.

b. Da sämtlichen Arbeitnehmern gekündigt wurde – soweit nicht zuvor eine behördliche Genehmigung eingeholt werden musste –, war eine soziale Auswahl entbehrlich.

2. Die Kündigung vom 27.01.2019 ist nicht aus anderen von der Klägerin geltend gemachten Gründen rechtsunwirksam.

a. Die Schriftform des § 623 BGB ist eingehalten.

aa. Dieses gesetzliche Schriftformerfordernis wird dadurch erfüllt, dass die Kündigung von dem Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels eines notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet wird (§ 126 Abs. 1 BGB). Daraus ergibt sich, dass eine Paraphe oder ein nicht notariell beglaubigtes Handzeichen nicht ausreichen. Das gesetzliche Schriftformerfordernis hat vor allem Klarstellungs- und Beweisfunktion. Es soll Rechtssicherheit für die Vertragsparteien und eine Beweiserleichterung im Rechtsstreit bewirken. Das Erfordernis der eigenhändigen Unterschrift erfüllt darüber hinaus zusätzliche Zwecke: Durch die eigenhändige Unterschrift wird der Aussteller der Urkunde erkennbar. Die Unterschrift stellt damit eine unzweideutige Verbindung zwischen der Urkunde und dem Aussteller her (Identitätsfunktion). Außerdem wird durch die Verbindung zwischen Unterschrift und Erklärungstext gewährleistet, dass die Erklärung inhaltlich vom Unterzeichner herrührt (Echtheitsfunktion). Schließlich erhält der Empfänger der Erklärung die Möglichkeit zu überprüfen, wer die Erklärung abgegeben hat und ob die Erklärung echt ist (Verifikationsfunktion). Die Schriftform des § 623 BGB schützt damit vor allem den Kündigungsempfänger, der bei einem Zugang einer Kündigung, die nicht in seiner Anwesenheit abgegeben wird (§ 130 Abs. 1 Satz 1 BGB), hinsichtlich der Identität des Ausstellers, der Echtheit der Urkunde und der Frage, wer die Erklärung abgegeben hat, regelmäßig nicht beim Erklärenden sofort nachfragen kann (BAG v. 20.09.2006 – 6 AZR 82/06 – Rn. 72). Das Erfordernis der eigenhändigen Unterschrift bedeutet jedoch nicht, dass unmittelbar bei Abgabe der schriftlichen Erklärung für den Erklärungsempfänger die Person des Ausstellers feststehen muss. Dieser soll nur identifiziert werden können. Hierzu bedarf es nicht der Lesbarkeit des Namenszuges (BAG v. 24.01.2008 – 6 AZR 519/07 – Rn. 11; BAG v. 20.09.2006 – 6 AZR 82/06 – Rn. 72). Vielmehr genügt das Vorliegen eines die Identität des Unterschreibenden ausreichend kennzeichnenden Schriftzuges, der individuelle und entsprechend charakteristi-

sche Merkmale aufweist, die die Nachahmung erschweren, der sich als Wiedergabe eines Namens darstellt und der die Absicht einer vollen Unterschriftsleistung erkennen lässt, selbst wenn er nur flüchtig niedergelegt und von einem starken Abschleifungsprozess gekennzeichnet ist (BAG v. 24.01.2008 – 6 AZR 519/07 – Rn. 11; BAG v. 20.09.2006 – 6 AZR 82/06 – Rn. 72). Die Unterschrift ist dabei vom Handzeichen (Paraphe) abzugrenzen. Für die Abgrenzung zwischen Unterschrift und Handzeichen ist das äußere Erscheinungsbild maßgeblich; der Wille des Unterzeichnenden ist nur von Bedeutung, soweit er in dem Schriftzug seinen Ausdruck gefunden hat (BAG 24.01.2008 – 6 AZR 519/07 – Rn. 11).

bb. Legt man diese Anforderungen zu Grunde, handelt es sich bei dem Schriftzug auf dem Kündigungsschreiben vom 27.01.2018 zur Überzeugung der Kammer um eine eigenhändige Unterschrift und nicht um ein Handzeichen oder eine Paraphe. Richtig ist, dass die Unterschrift auf dem Kündigungsschreiben nicht deutlich das Wort „G.“, d.h. den Namen des Beklagten, erkennen lässt. Die Rechtsprechung verlangt indes keine Lesbarkeit des Namenszuges. Es liegt ein Schriftzug vor, der individuelle und entsprechend charakteristische Merkmale aufweist, welche die Nachahmung erschweren, der sich als Wiedergabe eines Namens darstellt und der die Absicht einer vollen Unterschriftsleistung erkennen lässt. Dies genügt. Die Unterschrift des Beklagten weist individuelle und charakteristische Merkmale auf, indem sie mit einem signifikanten, nach unten gezogenen Strich beginnt, sich sodann nach oben wendet, alsbald erneut in eine deutliche Spitze nach unten abbiegt und in einer Wellenbewegung nach rechts ausläuft. Berücksichtigt man den angesichts der ausgesprochenen zahlreichen Kündigungen gegebenen Abschleifungsprozess, so hat die Kammer keine Zweifel daran, dass der Schriftzug die Absicht einer vollen Unterschriftsleistung belegt und nicht eine bloße Paraphe darstellt. Hinzu kommt, dass es sich nicht um ein Schreiben ohne Urheberangabe handelt (vgl. insoweit BAG v. 20.09.2006 – 6 AZR 82/06 – Rn. 75 a.E.), sondern unter dem Schriftzug der Unterschrift in Maschinenschrift der vollständige Name des Beklagten mit Titel und Vorname (Prof. Dr. M. F. G.) steht. Weiter ist zu berücksichtigen, dass bei der Abgrenzung von Unterschrift und Handzeichen kein kleinlicher Maßstab anzulegen ist (BAG v. 24.01.2008 – 6 AZR 519/07 – Rn. 12). In Würdigung all dieser Umstände kann die Kammer ausschließen, dass es sich lediglich um die Paraphe des Beklagten handelt. Die für eine bloße Namensabkürzung typischen Merkmale fehlen. Das Schriftbild besteht nicht aus einem oder zwei einzelnen Buchstaben. Und auch die Anzahl der ab- und aufsteigenden Linien sowie die räumliche Ausdehnung des Schriftzuges unter der Kündigung sprechen gegen die Annahme einer bloßen Paraphe.

cc. Der Beklagte hat nicht etwa eine gestempelte, gescannte oder einkopierte Unterschrift verwendet. Aufgrund der Vielzahl an Parallelverfahren ist es gerichtsbekannt, dass die Unterschriften auf den einzelnen Kündigungen unterschiedliche Schriftbilder aufweisen. Auch die Klägerin hat keinen einzigen Fall einer identischen Unterschrift aufgezeigt, obwohl ihr ein Unterschriftenvergleich aufgrund der beträchtlichen Zahl an Parallelfällen, die von ihren Prozessbevollmächtigten geführt werden und wurden, möglich gewesen wäre.

b. Der Sonderkündigungsschutz der Klägerin aus § 50 Abs. 3 MTV Nr. 11 M. steht der ordentlichen Kündigung 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 v. 19.11.2015 – 6 AZR 558/14 –, Rn. 16).

c. Die Kündigung ist nicht gemäß § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Pakt deshalb rechtswirksam, weil der Beklagte es unterlassen hat, vor deren Ausspruch einen Sozialtarifvertrag mit ver.di abzuschließen. Die Auslegung ergibt, dass der TV Pakt insgesamt den hier in Rede stehenden Fall der vollständigen Betriebsstilllegung nicht erfasst.

aa. Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm zu berücksichtigen, sofern und soweit er in den tariflichen Regelungen und ihrem systematischen Zusammenhang Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt (BAG 19.06.2018 – 9 AZR 564/17 –, Rn. 17 m.w.N.).

bb. Bei Anwendung dieser Grundsätze ergibt sich, dass § 2 Abs. 2 TV Pakt im Falle einer Betriebsstilllegung nicht gelten soll.

Allerdings wird diese Fallkonstellation nicht explizit ausgenommen. Nach dem Wortlaut soll § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Pakt für betriebsbedingte Beendigungskündigungen „egal aus welchen Gründen“ gelten, was grundsätzlich auch die Betriebs-

schließung mitumfassen würde. Allerdings wird in § 2 Abs. 2 TV Pakt vorausgesetzt, dass es sich um eine Kündigung handelt, die unter den Anwendungsbereich des TV Pakt fällt. Der gesamte Tarifvertrag erfasst aber von vornherein nicht die vollständige Betriebsstilllegung. Dies ergibt sich aus dem Wortlaut, dem Sinn und Zweck sowie dem Gesamtzusammenhang des TV Pakt. Dieser ist für das „lebende Unternehmen“ abgeschlossen. Im Fall der vollständigen Betriebsstilllegung mit der Kündigung aller Arbeitnehmer kann er seinen Zweck nicht mehr erreichen (zur Auslegung eines vergleichbaren Tarifvertrages: BAG v. 19.01.2000 – 4 AZR 91/98 –, juris, dort Rn. 38). Für dieses Verständnis spricht bereits der Titel des Tarifvertrags „Pakt für Wachstum und Beschäftigung“. Wird der Flugbetrieb vollständig stillgelegt, kann dieser nicht mehr wachsen und Beschäftigung nicht mehr gesichert werden. Dieser Zweck lässt sich auch § 1 TV Pakt entnehmen, der die Grundlagen des Tarifwerks beschreibt. Danach sind Umstrukturierungsmaßnahmen Anlass für die Tarifvertragsparteien zusammenzuwirken, um das Wachstum der Schuldnerin in den neuen Märkten und zugleich die Beschäftigung zu sichern (vgl. so § 1 Abs. 2 TV Pakt). Beides ist – wie ausgeführt – bei einer vollständigen Betriebsstilllegung nicht mehr möglich. Der Zweck des Tarifwerks kann nicht mehr erreicht werden. Würde der TV Pakt weiter gelten, so müssten auch die in § 1 Abs. 3 TV Pakt gegebenen Zusagen im Falle der vollständigen Betriebsstilllegung erfüllt werden. Das ist aber schlicht unmöglich. So können die Arbeitsverträge nicht wie vereinbart bestehen und Perspektiven für Karriereentwicklung und Beschäftigungssicherung in der Kabine nicht mehr geboten werden. Die Umsetzung der Wachstumsperspektiven, wie sie in § 2 Abs. 1 TV Pakt beschrieben ist, kann ebenfalls keine Anwendung mehr finden. § 3 TV Pakt schreibt vor, dass die Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen während der Umsetzung der bevorstehenden Umstrukturierungsmaßnahmen ihre Gültigkeit behalten. Davon kann gemäß § 3 Satz 2 TV Pakt nur abgewichen werden, wenn dies zur „langfristigen Sicherung des Bestandes der Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten des Kabinenpersonals“ führt. Eine langfristige Sicherung der Beschäftigung ist bei einer vollständigen Betriebsstilllegung ausgeschlossen.

Für dieses Verständnis spricht weiterhin, dass eine Anwendung des § 2 Abs. 2 TV Pakt im Falle einer Betriebsschließung offensichtlich sachwidrig wäre. Die Betriebsschließung könnte von ver.di dauerhaft verhindert werden, da der TV Pakt keinerlei Regularien zur Durchsetzung eines Sozialtarifvertrages gegen den Willen der Gewerkschaft enthält. Ein solches Ergebnis würde einen erheblichen Eingriff gegen den aus Art. 2 Abs. 1, 12 und 14 GG hergeleiteten Grundsatz der freien Unternehmerentscheidung beinhalten. Zu der verfassungsrechtlich garantierten unternehmerischen Freiheit gehört grundsätzlich auch das Recht des Unternehmers, sein Unternehmen aufzugeben (vgl. nur BAG v. 26.09.2002 –

2 AZR 636/01 – juris, dort Rn. 18; BAG v. 17.06.1999 – 2 AZR 522/98 –). Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Tarifvertragsparteien der Schuldnerin dieses verfassungsrechtlich garantierte Recht nehmen wollten und ein derart sachwidriges Ergebnis gewollt haben.

Das gefundene Auslegungsergebnis wird durch den nachfolgenden RTST vom 29.09.2017, der von den gleichen Tarifvertragsparteien anlässlich der bevorstehenden Betriebsänderung abgeschlossen worden ist, bestätigt. Der RTST gilt gemäß § 2 für alle Beschäftigten der Schuldnerin, d.h. für das Kabinen- Cockpit- und Bodenpersonal. Gemäß § 4 RTST bleibt von diesem Tarifvertrag die Verpflichtung der jeweiligen „Betriebsparteien“, über die Betriebsänderung gemäß der Präambel einen Interessenausgleich und Sozialplan zu verhandeln, unberührt. Die Tarifvertragsparteien gehen demnach erkennbar davon aus, dass für Interessenausgleich und Sozialplan nicht – wie in § 2 Abs. 2 TV Pakt vorgesehen – sie selbst, sondern die Betriebsparteien zuständig seien. Dies macht nur dann Sinn, wenn nach dem Willen der Tarifvertragsparteien der TV Pakt im Falle der Betriebsschließung keine Anwendung finden soll.

Auf das Informationsblatt der Tarifkommission von ver.di, welches der Beklagte überreicht hat, kommt es nicht an. Als Flugblatt einer Tarifvertragspartei kann dieses das sich aus Wortlaut, systematischem Zusammenhang und sonstigen Auslegungsgesichtspunkten ergebende Auslegungsergebnis nicht verändern. Aber auch mit seinem Inhalt stellt das Informationsschreiben das Auslegungsergebnis nicht in Frage. Richtig ist, dass eine mögliche Insolvenz der Schuldnerin als Szenario bereits gesehen und mitgeteilt wurde, dass die Tarifkommission diese weder ausschließen noch verhindern kann. Schon darin wird deutlich, dass ver.di die Insolvenz oder aber auch die vollständige Stilllegung der Schuldnerin gerade nicht verhindern kann, auch nicht mit dem TV Pakt. Nur trotz dieser Lage – nichts anderes wird mitgeteilt – habe man der Schuldnerin den TV Pakt abgerungen. Es geht darum, wie sich aus dem letzten Absatz des Schreibens ergibt, sicherzustellen, bei der Konsolidierung/Umstrukturierung ein Wörtchen mitzureden und sich nicht allein mit der Rolle des Zuschauers abzufinden. Um Konsolidierung oder Umstrukturierung geht es bei der vollständigen Betriebsstilllegung aber nicht mehr. Es wird weiter ausgeführt, dass ein tariflicher Sozialplan alle erdenklichen Mittel einer tariflichen Auseinandersetzung ermöglicht, und die Tarifkommission andere und wirksamere Instrumente habe, um die Interessen des Kabinenpersonals bei Auslagerungen, Stationsschließungen, Änderungskündigungen oder anderen Horrorszenarien durchzusetzen. Es fällt auf, dass das größte Horrorszenario, nämlich die vollständige Betriebsstilllegung, gerade nicht genannt ist. Letztlich ändert das Informationsschreiben zur Überzeugung der Kammer nichts an dem oben gefundenen Auslegungsergebnis.

Da Wortlaut, systematischer Zusammenhang und sonstige Auslegungsgesichtspunkte zu einem zweifelsfreien Ergebnis führen, bedurfte es keiner Einholung einer Tarifauskunft (vgl. BAG 22.04.2010 – 6 AZR 962/08 – Rn. 32; BAG v. 14.09.2011 – 10 AZR 358/10 – Rn. 28).

cc. Es bleibt offen, ob § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Pakt bei anderer Auslegung wegen § 113 InsO ohnehin nicht zur Anwendung käme (vgl. insoweit LAG Düsseldorf v. 18.11.2015 – 4 Sa 478/15 –).

d. Die Kündigung ist nicht wegen Verstoßes gegen § 17 Abs. 2 KSchG i.V.m. § 134 BGB unwirksam.

aa. Es bedurfte der Konsultation mit der PV Kabine gemäß § 17 Abs. 2 KSchG.

Zwar wird diese Form der Mitarbeitervertretung in § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG, der sich auf den Betriebsrat bezieht, nicht genannt. Auch galt das Betriebsverfassungsgesetz bislang (bis 30.04.2019) gemäß § 117 Abs. 2 BetrVG nicht für die im Flugbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer von Luftverkehrsunternehmen. Hinzu kommt, dass § 24 Abs. 5 Satz 2 KSchG den Seebetriebsrat als besondere Vertretung gemäß § 116 BetrVG ausdrücklich nennt, die Vertretungen gemäß § 117 Abs. 2 BetrVG hingegen nicht. Dies alles ändert aber nichts an dem Erfordernis der Konsultation der PV Kabine. Der Gesetzgeber hat zur Umsetzung der damals geltenden Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 17.02.1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen durch das Zweite Gesetz zur Änderung des Kündigungsschutzgesetzes im Jahr 1978 die vorherige Ausnahme für die Luftbetriebe bei den Vorschriften über anzeigepflichtige Entlassungen gestrichen und dies wie folgt begründet: *„Nach geltendem Recht sind Binnenschiffe und Luftfahrzeuge von der Anwendung der Vorschriften über anzeigepflichtige Entlassungen ausgenommen. Die Richtlinie kennt diese Ausnahme nicht. In Zukunft werden daher größere Betriebe auch bei der Entlassung von Besatzungen von Binnenschiffen und Luftfahrzeugen der Anzeigepflicht unterliegen“* (BT-Drs. 08/1041 Seite 6). Bis dahin kannte § 17 KSchG nur die Anzeigepflicht, wobei Besatzungen von Luftfahrzeugen ausgenommen waren. Mit dem gleichen Gesetz, dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Kündigungsschutzgesetzes, wurde durch Art. 1b die Konsultationspflicht, die aus der damaligen Massenentlassungsrichtlinie folgte, in § 17 Abs.2, 3 KSchG eingefügt. Vor diesem Hintergrund ist diese auch für Besatzungen von Luftverkehrsflugzeugen zu bejahen. Berücksichtigt man weiter, dass Artikel 1 Buchstabe b) der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998

zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (*im Folgenden MERL*) ebenso wie Art. 2 Buchstabe e) der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft dem nationalen Recht die Ausgestaltung der Vertretung überlässt (vgl. dazu GK-BetrVG/*Franzen*, 11. Auf. 2018, § 117 Rn. 11 m.w.N.), belegt dies, dass die PV Kabine zu konsultieren ist und diese als "Betriebsrat" im Sinne von § 17 Abs. 2 KSchG zu verstehen ist. Da der TV Pakt auf die vollständige Betriebsstilllegung keine Anwendung findet, kam es nicht darauf an, ob aus diesem Tarifvertrag auch für § 17 Abs. 2 KSchG eine andere Zuständigkeit – nämlich diejenige der Gewerkschaft – folgen kann.

bb. Der Beklagte bzw. die Schuldnerin hat das Konsultationsverfahren ordnungsgemäß durchgeführt. Die PV Kabine ist ausreichend im Sinne von § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG unterrichtet worden und die Schuldnerin bzw. der Beklagte haben mit ihr rechtzeitig die Möglichkeiten beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern.

(1) Nach § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG muss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat die Möglichkeiten beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen abzumildern. Die Pflicht zur Beratung i.S.v. § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG geht dabei über eine bloße Anhörung deutlich hinaus. Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über die Entlassungen bzw. die Möglichkeiten ihrer Vermeidung ernstlich zu verhandeln, ihm dies zumindest anzubieten (BAG v. 26.02.2015 – 2 AZR 955/13 – Rn. 15). Das Konsultationsverfahren ist dabei nicht mit der vollständigen Unterrichtung abgeschlossen. Der Arbeitgeber wird vielmehr eine Reaktion des Betriebsrats auf die abschließende Unterrichtung erbitten und abwarten müssen. Er wird im Rahmen der ihm zukommenden Beurteilungskompetenz den Beratungsanspruch des Betriebsrats erst dann als erfüllt ansehen dürfen, wenn entweder die Reaktion, die auf die „finale“ – den Willen zu möglichen weiteren Verhandlungen erkennen lassende – Unterrichtung erbeten worden war, nicht binnen zumutbarer Frist erfolgt oder sie aus seiner – des Arbeitgebers – Sicht keinen Ansatz für weitere, zielführende Verhandlungen bietet (BAG v. 22.09.2016 – 2 AZR 276/16 – Rn. 50; BAG v. 26.02.2015 – 2 AZR 955/13 – Rn. 29). Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber immer dann, wenn er während des Konsultationsverfahrens weitere Informationen erteilt, erneut eine abschließende Stellungnahme des Betriebsrats erbitten muss (ErfK/*Kiel* a.a.O. § 17 KSchG Rn. 25a a.E.). Der Arbeitgeber muss überhaupt keine Beratungen nach § 17 Abs. 2 KSchG (mehr) durchführen, wenn der Betriebsrat sich nicht innerhalb angemessener Frist auf Beratungen einlässt. Insofern macht es keinen Unterschied, ob er niemanden zu einem vereinbarten Verhandlungstermin entsendet oder seine

Vertreter nicht ausreichend bevollmächtigt (BAG 22.09.2016 – 2 AZR 276/16 – Rn. 60).

(2) Das Konsultationsverfahren gemäß § 17 Abs. 2 KSchG ist seitens der Schuldnerin mit dem von ihrer Personalleiterin unterzeichneten Schreiben vom 12.10.2017 eingeleitet und ordnungsgemäß durchgeführt worden.

(a) Die Kammer ist trotz des Bestreitens der Klägerin der richterlichen Überzeugung gemäß § 286 ZPO, dass die PV Kabine nicht nur das Schreiben vom 12.10.2017, sondern auch die zugehörigen Anlagen vollständig spätestens am 16.10.2017 erhalten hat.

Bereits der unterzeichnete Vermerk vom 16.10.2017, der sich auf dem zur Akte gereichten Exemplar des Anhörungsschreibens befindet, ist ein starkes Indiz dafür, dass das Schreiben nebst Anlagen der PV Kabine übergeben worden ist. Die Unterschriften unter dem Vermerk des Eingangs der beiden Mitglieder der PV Kabine sind zur Identifizierung neben deren Personalnummer gesetzt. Warum sollten die beiden in dieser Weise eine Unterschrift leisten und die Entgegennahme quittieren, wenn sie das Schreiben vom 12.10.2017 nebst Anlagen nicht erhalten hätten? Dass es sich bei dem Vermerk um eine Fälschung handelt, hat die Klägerin nicht behauptet. Auch aus den Gründen des Beschlusses des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 08.12.2017 – 6 TaBVGa 1484/17 – ergibt sich, dass die Schuldnerin mit dem Schreiben vom 12.10.2017 das Konsultationsverfahren gemäß § 17 KSchG eingeleitet hat. In dem Konsultationsschreiben – so die Beschlussgründe – sei die Entscheidung zur Stilllegung vom 12.10.2017 nochmals ausführlich erläutert *und* die Liste der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingereicht worden. Offensichtlich war dies in dem Verfahren, an denen die PV Kabine beteiligt war, unstrittig. Dementsprechend hat die PV Kabine in dem einstweiligen Verfügungsverfahren auch nicht etwa Angaben zu Arbeitnehmerlisten oder Berufsgruppen, Entlassungskriterien oder aber Kriterien für die Berechnungen der Abfindungen verlangt, wie es im Falle eines nicht vollständigen Erhalts des Schreibens vom 12.10.2017 nahegelegen hätte. Wie sich aus den Anträgen zu 1. bis 18. der PV Kabine, die in dem Beschluss des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg wiedergegebenen sind, ergibt, ging es der PV Kabine um ganz andere Auskünfte. Es ging um die Gebote im Bieterverfahren, Bieterverträge, Verträge mit anderen Luftfahrtgesellschaften, Übernahmeverträge, Kaufverträge betreffend Flugzeuge bzw. von wet-lease Abkommen, den Finanzierungsplan bis zum 31.01.2018, das AOC und die Auflistung der Slots. Wenn allein dies die aus Sicht der PV Kabine fehlenden Unterlagen sein sollten, dann spricht auch das dafür, dass die in dem Schreiben vom 12.10.2017 nebst Anlage enthaltenen Angaben der PV Kabine zugegangen sind. Hinzu

kommt die als Ausdruck vorgelegte E-Mail vom 13.10.2017 (Anlage BB 8), aus der sich ergibt, dass das Schreiben vom 12.10.2017 nebst Anlagen bereits vorab der PV Kabine übermittelt wurde.

(b) Die Konsultation erfüllte die oben dargestellten Anforderungen.

Mit dem Schreiben vom 12.10.2017 ist gegenüber der PV Kabine zunächst deutlich gemacht worden, dass das Konsultationsverfahren gemäß § 17 Abs. 2 KSchG eingeleitet werden soll. Dies ergibt sich aus der Betreffzeile sowie aus dem Text des Schreibens. Wenn es am Ende heißt, dass im Übrigen auf die anstehenden Verhandlungen über den Interessenausgleich und den Sozialplan verwiesen wird, so wird daraus erkennbar, dass die Schuldnerin beide Verfahren miteinander verbinden wollte. Dies wird weiter dadurch belegt, dass es im letzten Absatz der vorletzten Seite des Schreibens vom 12.10.2017 heißt, dass für den Fall des Abschlusses eines Interessenausgleichs beabsichtigt sei, diesen als Stellungnahme der PV Kabine der Agentur für Arbeit zuzuleiten. Dies ergibt nur dann Sinn, wenn Konsultation gemäß § 17 Abs. 2 KSchG und Interessenausgleichsverhandlungen – zulässigerweise – zusammengeführt werden sollten. Das Schreiben vom 12.10.2017 enthielt die nach § 17 Abs. 2 S. 1 Nrn. 1 bis 5 KSchG notwendigen Angaben. So wurden die Gründe für die geplanten Entlassungen mitgeteilt (§ 17 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 KSchG), namentlich die Betriebsstilllegung wegen Einstellung des Geschäftsbetriebs spätestens mit dem 31.01.2018, wobei der betriebswirtschaftliche und insolvenzrechtliche Hintergrund dargelegt und auch die Verhandlungen über die Angebote der Euro x. GmbH und der f. Jet Ltd. erwähnt wurden. Die Zahlen und die Berufsgruppen der zu entlassenden und der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer (Nrn. 2, 3) ergaben sich aus der dem Schreiben beigefügten Anlage 1. Der Zeitraum, in welchem die Entlassungen vorgenommen sein sollen (Nr. 4), war mit Oktober 2017 angegeben, wobei es sich bei dem Schreiben zur Einleitung des Konsultationsverfahrens notwendigerweise um eine Planung handeln musste. Das Schreiben vom 12.10.2017 genügte auch der Anforderung aus § 17 Abs. 2 Nr. 5 KSchG, über die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer zu unterrichten, indem die Schuldnerin darauf hingewiesen hat, dass in Anbetracht der ihres Erachtens geplanten Stilllegung keine Sozialauswahl vorzunehmen sei. In diesem Fall erübrigte sich die Angabe (vgl. BAG v. 28.05.2009 – 8 AZR 273/08 – Rn. 57). Und schließlich wurde mit dem Schreiben das Erfordernis aus § 17 Abs. 2 Nr. 6 KSchG erfüllt, die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien mitzuteilen. Ausreichend ist der vorliegende Verweis auf einen ggf. abzuschließenden Sozialplan (vgl. BAG v. 28.05.2009 – 8 AZR 273/08 – Rn. 57). Soweit die Klägerin rügt, die PV Kabine sei nicht ausreichend zur Abgrenzung zwischen Betriebsstilllegung und Betriebsteilübergang unterrichtet worden, ist dazu

Folgendes anzuführen: Zu den Gründen der geplanten Entlassungen gehört die Angabe des Sachverhalts, mit dem der Arbeitgeber die Kündigung begründen will. Eine Substantiierung wie im Prozess ist nicht erforderlich. Zwar wäre die pauschale Angabe „betriebliche Gründe“ nicht ausreichend und zu pauschal. Der Arbeitgeber muss das von ihm festzulegende unternehmerische Konzept nachvollziehbar erläutern, ohne dabei seine wirtschaftlichen Motive zu offenbaren (ErfK/Kiel, § 17 KSchG Rn. 21a; *Spelge*, NZA, Beil 3/2017, 108, 109). Diesen Anforderungen wird bereits das Unterrichtungsschreiben vom 12.10.2017 gerecht. Bereits in diesem Schreiben hat die Schuldnerin das Ergebnis des Investorenprozesses mitgeteilt. Sie hat weiter darüber informiert, dass unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Situation eine kostendeckende Fortführung des Unternehmens nicht möglich sei. Man sei gezwungen, aufgrund der wirtschaftlichen Situation die für sämtliche Flugzeuge bestehenden Leasingverträge zu beenden. Damit entfalle die Geschäfts- und Betriebsgrundlage für eine Fluggesellschaft. Die Schuldnerin hat dann erläutert, wie die Stilllegung aus ihrer Sicht unter Berücksichtigung des wet-lease erfolgen solle. Die aus ihrer Sicht gegebenen Gründe für die Entlassungen wurden damit angegeben. Sie musste nicht erläutern, dass und warum sie nicht von Betriebsteilübergängen ausging. Zum einen handelt es sich hierbei ohnehin um eine Rechtsfrage. Zum anderen lagen Betriebsteilübergänge objektiv nicht vor.

Die Schuldnerin war außerdem immer wieder auf die Fragenkataloge der PV Kabine eingegangen und hat z.B. mit E-Mail vom 06.11.2017 das Angebot auf Verhandlungen zum Abschluss eines Interessenausgleichs/Sozialplans betreffend die Stilllegung ihres Geschäftsbetriebs bekräftigt, die ja – wie ausgeführt – ausweislich des Schreibens vom 12.10.2017 auch das Konsultationsverfahren umfassen sollten. Es kam sodann nach weiterer Korrespondenz am 21.11.2017 zur Einsicht von Vertretern der PV Kabine in die Daten im Datenraum. Mit E-Mail vom 28.11.2017 forderten die Schuldnerin und der Sachwalter die PV Kabine auf, die Interessenausgleichsverhandlungen am 29.11.2017 und am 30.11.2017 fortzusetzen. Diese Verhandlungen kamen lediglich deshalb nicht zustande, weil die PV Kabine die Verhandlungstermine mit der Begründung abgesagt hat, dass sie erst die Ergebnisse von Gerichtsterminen am 08.12.2017 und 21.12.2017 abwarten wollte.

(c) Die Konsultation ist rechtzeitig im Sinne des § 17 Abs. 2 KSchG erfolgt.

(aa) Der Arbeitgeber darf im Zeitpunkt der Einleitung des Konsultationsverfahrens noch keine unumkehrbaren Maßnahmen getroffen und damit vollendete Tatsachen geschaffen haben. Anderenfalls könnte der Betriebsrat den von Art. 2 MERL und § 17 Abs. 2 KSchG beabsichtigten möglichen Einfluss auf die

Willensbildung des Arbeitgebers nicht (mehr) nehmen (BAG v. 26.01.2017 – 6 AZR 442/16 – Rn. 25; EuArbR/*Spelge*, 2. Aufl. 2018, RL 98/59/EG Art. 2 Rn. 13 ff.). Insoweit ist allerdings nicht wie bei §§ 111 ff. BetrVG auf die den Massenentlassungen zugrunde liegende Betriebsänderung abzustellen. Denn sonst wäre immer dann, wenn der Arbeitgeber bereits eine Betriebsänderung unumkehrbar einleitet – z.B. zur Produktion benötigte Maschinen veräußert –, ein Verstoß gegen § 17 Abs. 2 KSchG gegeben mit der Folge, dass Kündigungen dauerhaft ausgeschlossen wären. Ab diesem Zeitpunkt wäre dann jede Konsultation unheilbar verspätet, weil sich die zugrunde liegenden Maßnahmen nicht mehr rückgängig machen ließen. Da dieses Ergebnis nicht zutreffend sein kann, muss im Rahmen des § 17 Abs. 2 KSchG zwangsläufig ein anderer Maßstab gelten.

Im Rahmen des § 17 Abs. 2 KSchG ist dementsprechend allein entscheidend, dass der Arbeitgeber nicht *durch den Ausspruch von Kündigungen* unumkehrbare Fakten schafft (BAG v. 12.02.2019 – 1 AZR 279/17 – Rn. 20; BAG v. 21.03.2013 – 2 AZR 60/12 – Rn. 26; insoweit missverständlich: BAG v. 26.01.2017 – 6 AZR 442/16 – Rn. 25). Schon aus dem Wortlaut des § 17 Abs. 2 KSchG ergibt sich, dass Bezugspunkt des Merkmals der „Rechtzeitigkeit“ allein die geplanten Entlassungen, nicht die zugrunde liegenden unternehmerischen Entscheidungen sind. Bestätigt wird dies durch die entsprechenden Normen der Massenentlassungsrichtlinie. Aus dem Wortlaut von Art. 2 Abs. 1 und des Art. 3 Abs. 1 MERL ergibt sich, dass die Konsultations- und Anzeigepflichten vor einer Entscheidung des Arbeitgebers zur Kündigung von Arbeitsverträgen entstehen (EuGH v. 10.09.2009 – C 44/08 – [Keskusliitto] Rn. 38). Ein Abgleich der verschiedenen Sprachfassungen der MERL ergibt, dass diese allein an die Absicht des Arbeitgebers anknüpft, Massenentlassungen vorzunehmen (EuGH – C 44/08 – [Keskusliitto] Rn. 39, 40). Bezugspunkt der Konsultationspflicht ist mithin die Kündigung durch den Arbeitgeber bzw. eine sonstige einseitig und zulasten des Arbeitnehmers aus nicht in dessen Person liegenden Gründen erhebliche Änderung des Arbeitsvertrags (vgl. EuGH v. 11.11.2015 – C-422/14 – [Pujante Rivera] Rn. 55). Das Merkmal „beabsichtigt“ bedeutet, dass noch keine Entscheidung getroffen wurde, so dass die Anzeigepflicht vor der Entscheidung des Arbeitgebers zur Kündigung entsteht (EuGH v. 27.01.2005 – C-188/03 –). Das Gemeinschaftsrecht knüpft damit an einen anderen Tatbestand an als die §§ 111 ff. BetrVG, die auf die Betriebsänderung abstellen.

Dieses Verständnis ist auch mit dem Sinn und Zweck der Konsultationspflicht zu vereinbaren. Die Beratungen mit der Arbeitnehmervertretung haben sich nicht notwendig immer auf die Vermeidung oder Beschränkung der Massenentlassungen zu beziehen. Sie können auch die Möglichkeit betreffen, die Folgen solcher Entlassungen durch soziale Begleitmaßnahmen zu mildern. Dabei kann es sich

insbesondere um Hilfen für eine anderweitige Verwendung oder Umschulungen der entlassenen Arbeitnehmer handeln (BAG 13.12.2012 – 6 AZR 752/11 – Rn. 42; EuGH v. 03.03.2011 – C 235/10 – [Claes], Rn. 56).

(bb) Den dargestellten Anforderungen ist hier genügt.

Die Beratungspflicht war vor Ausspruch der Kündigungen des Kabinenpersonals erfüllt, obwohl keine abschließende Stellungnahme der PV Kabine vorlag.

Die Konsultationen sind ohne Einigung der Betriebsparteien beendet, wenn der Arbeitgeber annehmen darf, es bestehe kein Ansatz für weitere, zielführende Verhandlungen (BAG v. 22.09.2016 – 2 AZR 276/16 – Rn. 50; BAG v. 26.02.2015 – 2 AZR 955/13 – Rn. 29). Dem Arbeitgeber kommt in diesem Rahmen eine Beurteilungskompetenz zu, wann er den Beratungsanspruch des Betriebsrats als erfüllt ansieht (BAG v. 22.09.2016 – 2 AZR 276/16 – Rn. 50).

Da die Schuldnerin der PV Kabine auf deren Anforderung im Anschluss an die Einleitung des Konsultationsverfahrens wiederholt weitere Informationen gegeben hat, war sie gehalten, anschließend erneut um Stellungnahme bzw. Verhandlungen zu bitten. Dies hat sie bis zum 21.11.2017 – dem Zeitpunkt der Einsichtnahme von Vertretern der PV Kabine in den Datenraum – gemacht. Mit der durch die PV Kabine erfolgten Absage der Verhandlungstermine am 29.11.2017 und am 30.11.2017 durfte die Schuldnerin von einem Abschluss des Konsultationsverfahrens ausgehen. Das Konsultationsverfahren war nämlich nicht von den anstehenden Gerichtsterminen abhängig, so dass es auch nicht eines Abwartens bedurfte. Das gesamte Verhalten der PV Kabine (ständiges Anfordern immer neuer Informationen, Absagen vereinbarter Termine sowie zum späteren Zeitpunkt die Unzuständigerklärung für den Abschluss eines Interessenausgleichs) zeigt deutlich, dass es ihr nicht um eine Einigung, sondern bloß um Verzögerungen ging.

Anders als hinsichtlich des Versuchs eines Interessenausgleichs bedurfte es nicht der Anrufung der Einigungsstelle (vgl. BAG v. 21.05.2008 – 8 AZR 84/07 – Rn. 48; vgl. auch BAG v. 22.09.2016 – 2 AZR 276/16 – Rn. 50). Daran hat sich nichts dadurch geändert, dass die Arbeitgeberin ursprünglich Interessenausgleichsverhandlungen und Konsultationsverfahren miteinander verbunden hatte. Dies bedeutet nicht, dass beide zwingend im Gleichklang zu Ende geführt werden mussten. Selbst wenn man dies aber annehmen würde, so wäre das Konsultationsverfahren spätestens am 11.01.2018 mit dem Spruch der Einigungsstelle und damit ebenfalls rechtzeitig vor Ausspruch der Kündigung abgeschlossen gewesen.

Unerheblich ist, dass vor dem Abschluss der Konsultationen mit der PV Kabine bereits den Piloten gekündigt worden war.

Die Massenentlassungsrichtlinie knüpft hinsichtlich der Zuständigkeit der Arbeitnehmervertretungen an das nationale Recht an (Art. 1 Abs. 1 Buchstabe b MERL). Wenn das deutsche Recht über § 117 BetrVG im Bereich des M. für das Cockpit- und Kabinenpersonal unterschiedliche Arbeitnehmervertretungen zulässt, dann muss konsequenterweise die Konsultation beider Gremien voneinander unabhängig wahrgenommen werden können. Die Kündigung der einen Arbeitnehmergruppe hat auf die Wirksamkeit der Konsultation einer für andere Mitarbeiter zuständigen Personalvertretung keinen Einfluss. Insoweit gilt nichts anderes als für die Kündigung von Arbeitnehmern unterschiedlicher Betriebe.

e. Die Kündigung ist nicht gemäß § 17 Abs. 1 KSchG i.V.m. § 134 BGB nichtig. Die Massenentlassungsanzeige ist ordnungsgemäß erstattet worden.

aa. Das Verfahren ist mit Schreiben vom 12.01.2018 gegenüber der Arbeitsagentur Berlin-Nord eingeleitet worden.

Wie dem zur Akte gereichten Ausdruck der E-Mail vom 12.01.2018, 11.08 Uhr, zu entnehmen ist, wurde die Anzeige zunächst mit den näher bezeichneten Anlagen per elektronischer Post übersandt. In rechtlicher Hinsicht ist die Übersendung per E-Mail ausreichend, jedenfalls wenn die Anzeige – wie geschehen – als pdf-Dokument übersandt wird. § 126 BGB findet keine Anwendung, da die Massenentlassungsanzeige nicht als Willenserklärung, sondern als rechtsgeschäftsähnliche Handlung zu qualifizieren ist (vgl. zur Problematik der Schriftform insgesamt ErfK/*Kiel*, § 17 KSchG Rn. 28). Unabhängig davon ergibt sich aus dem auf dem Anzeigeformular angebrachten handschriftlichen Vermerk der Mitarbeiterin der Agentur für Arbeit vom 12.01.2018 um 11.25 Uhr, dass die Anzeige zusätzlich persönlich an diesem Tag übergeben worden ist.

bb. Die Anzeige ist bei der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit getätigt worden.

(1) 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; KR/*Weigand*, 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 örtlich unzuständigen Arbeitsagentur kann zur Nichtigkeit der Kündigung führen (vgl. mit Hinweis auf die herrschende Meinung in der Literatur BAG v. 14.03.2013 - 8 AZR 153/12 –, Rn. 47; ErfK/Kiel, § 17 KSchG Rn. 29; *Spelge RdA* 2018, 297, 300).

(2) Die Arbeitsagentur in Berlin-Nord war für die Massenentlassungsanzeige örtlich zuständig. In ihrem Bezirk lag der Betrieb der Schuldnerin.

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

(b) Weder in E. noch an einem anderen Ort mit sog. Homebases hat eine Organisationsstruktur mit einer örtlichen Leitung bestanden, die für die ordnungsgemäße Durchführung der Arbeit gesorgt hat.

Die Flughafenstationen verfügten nicht über örtliche Leitungen im o.g. Sinne. Es handelte sich nicht um Einheiten, die dauerhaft mit der Ausübung bestimmter Aufgaben betraut gewesen sind, und die zu diesem Zweck über eigene Arbeitnehmer, technische Mittel und *eine eigene Organisationsstruktur* verfügt haben. Vielmehr wurde der Flugbetrieb – wie oben ausführlich dargelegt – zentral von C. aus gesteuert. Dann ist die Agentur für Arbeit in Berlin auch der richtige Anknüpfungspunkt für die Abgabe der Massenentlassungsanzeige.

(c) Überdies wäre die Agentur für Arbeit Berlin-Nord auch dann zuständige Adressatin der Massenentlassungsanzeige, wenn der Betrieb i.S.d. Massenent-

lassungsanzeige nicht in C. gelegen hätte. Denn aus nationalem Verwaltungsrecht ergibt sich, dass die Einreichung einer zentralen (Sammel-) Anzeige (auch) am Sitz des Unternehmens erfolgen durfte.

Die Anwendung nationalen Verwaltungsrechts steht mit europarechtlichen Vorgaben im Einklang. Gemäß Art. 3 Abs. 1 MERL hat der Arbeitgeber die Anzeige bei der „zuständigen Behörde“ anzuzeigen. Eine Begriffsdefinition (vgl. dazu Art. 1 MERL) oder inhaltliche Vorgaben dazu, was die „zuständige Behörde“ ist, enthält die MERL nicht. Maßgebend ist insoweit mit Blick auf Art. 6 MERL und Art. 47 Abs. 1 EU-Grundrechtecharta allein, dass die nach nationalem Recht konkret getroffene Zuständigkeitsregelung für die Anzeigepflicht eine effektive Durchsetzung der Rechte aus der MERL ermöglicht (hierzu nachfolgend näher unter 3.2.3).

Im Ergebnis offenbleiben kann, ob das SGB III bzw. SGB X oder das VwVfG/Bund die jeweils maßgeblichen Verwaltungsbestimmungen zur örtlichen Zuständigkeit für die Entgegennahme von Massenentlassungsanzeigen enthält, denn bei Anwendung beider Regelwerke ergibt sich die Zuständigkeit der Agentur für Arbeit Berlin-Nord.

(aa) Nicht in Betracht kommt zunächst eine unmittelbare Anwendung der Vorschriften zum Sozialverwaltungsverfahren im Ersten Kapitel des SGB X, denn gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 SGB X gelten diese nur für die Verwaltungstätigkeit der Behörden, die nach diesem Gesetzbuch ausgeübt wird, d.h. nach dem Sozialgesetzbuch. Vorliegend geht es nicht um die Anwendung einer Vorschrift aus dem Sozialgesetzbuch, sondern aus § 17 Abs. 1 KSchG. Dementsprechend ist das Bundesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass sich etwa die Vertretungsbefugnis für den Arbeitgeber zur Erstattung der Anzeige (nur) aus einer entsprechenden Anwendung von § 13 SGB X ergebe (BAG, Urteil vom 14.08.1986 – 2 AZR 616/85, juris, Rn. 39). Zwar kommt wegen des Bezugs zu Aufgaben nach dem SGB III eine analoge Anwendung der Vorschriften zum Sozialverwaltungsverfahren in Betracht (zum Streitstand betreffend Hausverbote eines Sozialhilfeträgers und die unterschiedliche Rechtsprechung der Verwaltungs- und Sozialgerichtsbarkeit vgl. KassKommSozVersR/Mutschler, Stand EL 104 Juli 2019, § 1 SGB IX Rn. 4a). Im Ersten Kapitel des SGB X ist allerdings keine Vorschrift ersichtlich, die unmittelbar die örtliche Zuständigkeit der Agentur für Arbeit für die Anzeige des Arbeitgebers regelt. § 2 SGB X enthält insoweit keine Vorgabe, sondern regelt nur die Frage der konkurrierenden örtlichen Zuständigkeit.

(bb) In Betracht kommt jedoch eine entsprechende Anwendung der Zuständigkeitsvorschriften des SGB III. Hierzu wird vertreten, dass § 327 Abs. 4 SGB III

einschlägig sei (EUArbR/Spelge, aaO, Rn. 3). Danach ist für Leistungen an den Arbeitgeber die Agentur für Arbeit zuständig, in deren Bezirk der Betrieb des Arbeitgebers liegt. Nach Überzeugung der Kammer gilt allerdings auch Absatz 6 von § 327 SGB III, der eine hiervon abweichende Übertragung der Zuständigkeit auf andere Dienststellen zulässt. Von dieser ihr eingeräumten Möglichkeit hat die Bundesagentur für Arbeit Gebrauch gemacht. Sie geht zwar unter Ziffer 2.2.3 Abs. 1 ihrer „Fachlichen Weisungen Dritter und Vierter Abschnitt Kündigungsschutzgesetz - KSchG“ (Stand 10.10.2017) – wie § 327 Abs. 4 SGB III – grundsätzlich davon aus, dass die Anzeige bei der Arbeitsagentur zu erstatten ist, in deren Bezirk der betroffene Betrieb seinen Sitz hat. Die Absätze 4 und 5 der Weisung sehen aber eine abweichende Übertragung im Sinne von § 327 Abs. 6 SGB III (Rz. 17.43) vor. Sie lauten wie folgt:

„(4) Großunternehmen mit deutschlandweitem Filialnetz können im Falle von Massenentlassungen in mehreren Betrieben (Filialen) an regional unterschiedlichen Standorten eine Sammelanzeige (für jeden Betrieb muss ein Vordruck KSchG 1 ausgefüllt sein, vgl. Rz. 17.6) bei der AA erstatten, die für den Hauptsitz des Unternehmens örtlich zuständig ist.

(5) Weisung: Die zuständige AA nimmt die Anzeigen entgegen, prüft für die betroffenen Betriebe die Anzeigepflicht nach § 17 und erledigt das Anzeigeverfahren abschließend. Bei Bedarf sind die für die betroffenen Betriebe zuständigen AA bei der Beurteilung der regionalen Arbeitsmarktlage zu beteiligen. In jedem Fall sind die für die betroffenen Betriebe zuständigen AA zu den geplanten Entlassungen zu informieren.“

Der Begriff der „Filiale“ bezeichnet zwar häufig spezielle Verkaufsstellen im Einzelhandel, er ist aber nach dem allgemeinen Sprachgebrauch weiter zu verstehen und umfasst - auch in anderen Geschäftsbereichen - allgemein Zweigstellen, die in einem anderen Stadtteil oder an einem anderen Ort unterhalten werden (vgl. auch www.duden.de).

Filialen in diesem Sinn hat der Beklagte zu 1) an den einzelnen Stationierungsorten betrieben. Als bundesweit tätiges Flugunternehmen hat er eine Massenentlassung an regional unterschiedlichen Standorten („Filialen“) durchgeführt. Nach Randziffer 17.43 der Fachlichen Weisungen konnte er demzufolge eine Sammelanzeige bei der Agentur für Arbeit erstatten, die für den Hauptsitz des Unternehmens örtlich zuständig war, nämlich der Agentur für Arbeit Berlin-Nord.

Eine solche Sammelanzeige ist vom Beklagten zu 1) erstattet worden. Zwar wurde vom Beklagten zu 1) nicht – wie von der Fachlichen Weisung gefordert –

für jeden Betrieb der Vordruck KSchG 1 ausgefüllt. Dies führt im konkreten Fall zur Überzeugung der Kammer jedoch nicht zur Unwirksamkeit der Anzeige und damit der Kündigungen. Ohnehin ist die Verwendung des Vordrucks KSchG 1 keine Wirksamkeitsvoraussetzung (Rz. 17.32 der fachlichen Weisungen). Überdies waren die erfolgten Angaben innerhalb einer gemeinsamen (Sammel-)Anzeige zur Überzeugung der Kammer ausreichend. Denn der Beklagte zu 1) hat die Angaben zu den Entlassungen in der Anlage 3.31 ausdrücklich nach den jeweiligen Bases aufgeschlüsselt. Die Namensliste enthält außerdem die Angaben zu den einzelnen Wohnorten der Arbeitnehmer. Zudem waren sämtliche Kündigungstermine identisch. Diese Angaben setzen die Agentur für Arbeit auch ohne einzelne Vordrucke in die Lage, eine ggf. erforderliche Aufteilung der betroffenen Arbeitnehmer vorzunehmen.

Nicht relevant ist, ob eine Weiterleitung der bei der Agentur für Arbeit Berlin-Nord rechtzeitig eingegangenen (Sammel-)Anzeige an einzelne örtliche Agenturen noch vor dem Zugang der Kündigungen erfolgte. Die Regelung einer zentralen Zuständigkeit ist nur dann sinnvoll, wenn allein die dort vom Arbeitgeber zu erstattende Anzeige maßgeblich für die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben ist. Es ist in diesem Fall Sache der zentralen Stelle, darüber zu entscheiden, wann und in welcher Form örtliche Agenturen beteiligt werden.

Zur Überzeugung der Kammer entspricht die nationale Verwaltungsvorschrift über eine zentrale Sammelanzeige auch den Anforderungen der MERL (a.A. EU-ArbR/Spelge a.a.O., Rn. 3a). Denn diese enthält – wie ausgeführt – selbst keine Regelungen dazu, welche Behörde zuständig ist. Zwar ist richtig, dass bei der Ausgestaltung des nationalen Zuständigkeitsrechts der Zweck der MERL berücksichtigt und deren effektive Durchführung ermöglicht werden muss. Es ist aber nicht ersichtlich, dass das europäische Recht es generell verböte, für die Anzeigen gemäß Art. 3 Abs. 1 MERL eine zentrale Stelle einzurichten. Denn eine Zentralisierung bedeutet nicht, dass effektives Verwaltungshandeln in Bezug auf den Zweck der MERL nicht mehr möglich wäre und ein Tätigwerden der Behörden dort, wo die sozioökonomischen Auswirkungen der Entlassungen auftreten (zu diesem Aspekt EUArbR/Spelge a.a.O. Rn. 3), vereitelt würde. Denn bei Bedarf können von der zentralen Stelle aus die örtlichen Behörden einbezogen oder anderweitige örtlich wirksame Maßnahmen ergriffen werden. Dies sieht der oben zitierte Absatz 5 von Ziffer 2.2.3 der Fachlichen Weisungen im Übrigen auch ausdrücklich so vor. Das europäische Recht schreibt keinen Verwaltungsaufbau mit eigenständig örtlich zuständigen Behörden vor. Es könnte also sogar (nur) eine zentrale Stelle eingerichtet werden, die jeweils dort tätig zu werden hätte, wo die sozioökonomischen Auswirkungen eintreten. Auch dann, wenn es wie in Deutschland tatsächlich verschiedene örtlich zuständige Agenturen für Arbeit

gibt, ist es zur Überzeugung der Kammer unschädlich, wenn im Fall einer bundesweiten Massenentlassung die Behörde am Sitz des Unternehmens zentral die Anzeige entgegennimmt und dann - wie in den Fachlichen Weisungen vorgesehen - die regionalen Behörden beteiligt und unterrichtet. Damit ist sichergestellt, dass Vermittlungsbemühungen dort ankommen, wo die sozioökonomischen Auswirkungen auftreten.

Zu berücksichtigen ist hierbei, dass die MERL nicht in die freie Entscheidung des Arbeitgebers eingreift, Massenentlassungen vorzunehmen (EuGH, Urteil vom 21.12.2016 – C-201/15 (AGET Iraklis), NZA 2017, 167, Rn. 30). Die Ausgestaltung des nationalen Rechts darf der MERL auch unter diesem Aspekt nicht ihre nationale Wirksamkeit nehmen. Daher darf ein Mitgliedstaat u. a. keine nationale Maßnahme erlassen, die, auch wenn sie einen verstärkten Schutz der Rechte der Arbeitnehmer gegen Massenentlassungen gewährleisten könnte, gleichwohl zur Folge hätte, den Art. 2 bis 4 MERL ihre praktische Wirksamkeit zu nehmen (EuGH, Urteil vom 21.12.2016 – C-201/15, aaO, Rn. 37). Die Bestimmungen der MERL, die u. a. den Schutz der Arbeitnehmer verstärken sollen, indem sie die Belastungen, die für Unternehmen mit Schutzvorschriften verbunden sind, einander angleichen, beruhen offenkundig auf der Annahme, dass Massenentlassungen, sobald die durch diese Bestimmungen eingeführten Verfahren erschöpft sind, denkbar bleiben müssen, und sei es unter der Bedingung, dass darüber hinaus bestimmten, ggf. durch nationales Recht festzulegenden Anforderungen genügt wird (EuGH, Urteil vom 21.12.2016 – C-201/15, aaO, Rn. 41). Wenn - wie vorliegend - eine bundesweite Massenentlassung ansteht, die zudem mit erheblichen Schwierigkeiten bei der Bestimmung des Betriebs einhergeht, und zugleich die Verwaltungsanweisung der Bundesagentur für Arbeit eine Sammelanzeige vorsieht, würde es die Durchführung von Massenentlassungen erheblich erschweren, wenn man gleichwohl die Zulässigkeit einer zentralen Anzeige verneinte. Der Arbeitgeber müsste vorsorglich bei allen Agenturen für Arbeit, die in Betracht kämen, Anzeigen erstatten. Dies könnte z.B. bei einem bundesweit tätigen Einzelhandelsunternehmen dazu führen, dass vorsorglich Anzeigen an nahezu sämtlichen bundesweit insgesamt 156 Agenturen für Arbeit abgegeben wären. Wie nicht zuletzt das vorliegende Verfahren zeigt, können sich in derartigen Konstellationen diverse schwierige Abgrenzungsfragen stellen: Worauf bezieht sich die Anzeige, d.h. an welche genaue Organisationsstruktur wird angeknüpft? Sind die den Regionalmanagern oder den Areamanagern zugeordneten Organisationen maßgeblich? Muss z.B. nur eine Anzeige in Düsseldorf abgegeben werden und gilt diese auch für die L. er und Q. er?

Angesichts derartiger erhebliche Schwierigkeiten sprechen zur Überzeugung der Kammer die besseren Gründe dafür, bei bundesweiter Massenentlassung eine

zentrale Anzeige im Sinne von Randziffer 17.43 der Fachlichen Weisungen zuzulassen.

Stellt man zur Bestimmung der örtlichen Zuständigkeit nicht auf das SGB III, sondern auf das VwVfG/Bund ab (so dezidiert NK-GA/Boemke, § 17 KSchG Rn. 102), so ergibt sich aus § 3 Abs. 1 Nr. 2 VwVfG ebenfalls die Zuständigkeit der Agentur für Arbeit Berlin-Nord. Denn danach ist die Behörde örtlich zuständig, in deren Bezirk das Unternehmen oder die Betriebsstätte betrieben wird. Hinsichtlich der Vereinbarkeit dieser Zuständigkeitsregelung mit europarechtlichen Vorgaben gilt das unter Ziffer 3.2.3 Gesagte entsprechend. Auch in diesem Fall wäre die Agentur für Arbeit am Sitz des Unternehmens gehalten, entsprechend Absatz 5 von Ziffer 2.2.3. der Fachlichen Weisungen die weiteren örtlichen Agenturen zu informieren und bei Bedarf zu beteiligen.

(3) Inhaltlich erfüllt die Massenentlassungsanzeige die gesetzlichen Anforderungen. Unter Einbeziehung von Anschreiben, Formular und Anlagen enthält sie die nach § 17 Abs. 3 S. 4 KSchG gebotenen „Muss-Angaben“.

(a) Es ist nicht zu beanstanden, dass sich die Anzeige nur auf die Beschäftigten der Kabine bezieht. Zum einen wurde das Personal des Cockpits bereits im November 2017 entlassen, also außerhalb des 30-Tageszeitraums des § 17 Abs. 1 KSchG. Zum anderen hat die Schuldnerin im Anschreiben vom 12.01.2018 auf die früheren Massenentlassungsanzeigen betreffend Cockpit- und Bodenpersonal hingewiesen. Soweit die Anzahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer in der Anzeige (3.126) geringfügig von der Klageerwiderung (3.362) abweicht, ist dies unschädlich. Dies beruht offensichtlich auf der personellen Entwicklung bis zum Ausspruch der Kündigung. Die auf einer Anlage zu Ziffer 35 des ausgefüllten Formblatts angegebene Zahl von 26 vorangegangenen Entlassungen bezieht sich nur auf den Zeitraum von 30 Kalendertagen vor Erstattung der Anzeige. Es liegt auf der Hand, dass bereits in der davon nicht erfassten Zeit seit dem 15.08.2017 weitere Personen als Folge der Insolvenz ausgeschieden sind. Selbst wenn aber die Zahl von 3.126 unzutreffend gewesen sein sollte, wäre dies hier unschädlich. Falsche Angaben zur Anzahl der in der Regel Beschäftigten führen dann nicht zur Unwirksamkeit der Anzeige, wenn die Arbeitsagentur nicht in ihrer sachlichen Prüfung beeinflusst wird (BAG v. 22.03.2001 – 8 AZR 565/00 – juris, dort Rn. 140). Hiervon ist im Streitfall auszugehen. Die Angabe der Zahl der Beschäftigten dient nur der Überprüfung, ob eine anzeigepflichtige Massenentlassung vorliegt. Danach erweist sich hier die etwaige Abweichung nicht als wesentlich. Unabhängig davon, ob zum Zeitpunkt der Anzeige noch 3.126 oder 3.362 Personen beschäftigt waren, lagen die Voraussetzungen des § 17 Abs. 1

KSChG unstreitig vor. Hiervon ist auch die Agentur für Arbeit ausgegangen, so dass sich ein etwaiger Fehler nicht ausgewirkt hat.

(b) Entgegen der Ansicht der Klägerin wird zudem der Zeitraum der geplanten Entlassungen hinreichend konkretisiert. Im Anschreiben wird mitgeteilt, es sei beabsichtigt, die Kündigungen „im Januar 2018“ auszusprechen, mithin bis zum 31.01.2018. Da die Entlassungen nicht vor Erstattung der Massenentlassungsanzeige erfolgen können, ergibt sich damit ein möglicher Zeitraum vom 12. bis zum 31.01.2018. Dies reicht unabhängig davon aus, welche Angaben in dem Anzeigeformular enthalten waren. Ein Formularzwang besteht auch dann nicht, wenn auf das zur Verfügung gestellte Formular zurückgegriffen wird.

(c) Unerheblich ist, dass im Anschreiben auf eine Anhörung der PV Kabine vom 14.12.2017 hingewiesen wurde, während die Anhörung tatsächlich erst am 19.01.2018 durchgeführt wurde. Es handelt sich insoweit nicht um eine „Muss-Angabe“ nach § 17 Abs. 3 S. 4 KSChG; ein Fehler dort ist daher nicht von Belang.

(d) Die Anforderung des § 17 Abs. 3 S. 3 KSChG ist erfüllt.

(aa) Das Erfordernis, der Massenentlassungsanzeige die Stellungnahme des Betriebsrats beizufügen oder – ersatzweise – die Rechtzeitigkeit der Konsultationen nach § 17 Absatz Abs. 3 S. 3 KSChG glaubhaft zu machen, dient der Dokumentation der Durchführung und gegebenenfalls des Ergebnisses der Konsultationen (BAG v. 22.11.2012 – 2 AZR 371/11 – Rn. 41). Die Vorschrift verlangt eine umfassende Unterrichtung der Agentur für Arbeit – auch über die Durchführung des Konsultationsverfahrens – vor Ausspruch der Kündigung und eröffnet ihr die Chance, auf der Basis der betreffenden Informationen Maßnahmen zu Gunsten der Arbeitnehmer zu ergreifen (BAG v. 22.11.2012 – 2 AZR 371/11 – Rn. 44). Die Stellungnahme des Betriebsrats gegenüber der Arbeitsverwaltung soll belegen, ob und welche Möglichkeiten dieser sieht, die angezeigten Kündigungen zu vermeiden, und dass soziale Maßnahmen mit dem Betriebsrat beraten und gegebenenfalls getroffen worden sind. Außerdem soll sichergestellt werden, dass der Arbeitgeber eine ihm ungünstige Stellungnahme des Betriebsrats der Arbeitsverwaltung nicht verschweigen kann (BAG v. 22.09.2016 – 2 AZR 276/16 – Rn. 24; BAG v. 28.06.2012 – 6 AZR 780/10 – Rn. 53). Letztlich dient auch § 17 Abs. 3 S. 3 KSChG dem Zweck, zu verhindern, dass der Arbeitgeber durch den Ausspruch von Kündigungen unumkehrbare Fakten schafft, bevor entweder die Konsultationen auch aus Sicht des Betriebsrats beendet sind oder sie nicht wenigstens während zweier Wochen auf der Basis hinreichender Unterrichtung ergebnisorientiert haben geführt werden können. Die gesetzliche Verpflichtung, dies durch Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrats oder glaubhaften

Vortrags über Beginn und Stand der Beratungen zu dokumentieren, dient ihrerseits der Effektivität der Regelungen (BAG v. 22.11.2012 – 2 AZR 371/11 – Rn. 45). Dementsprechend ist eine Massenentlassungsanzeige nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unwirksam, wenn der Arbeitgeber § 17 Abs. 3 S. 3 KSchG unterlässt oder doch den Stand der Beratungen mit dem Betriebsrat in einer Weise irreführend darstellt, die geeignet ist, eine für ihn – den Arbeitgeber – günstige Entscheidung der Behörde zu erwirken (BAG v. 22.09.2016 – 2 AZR 276/16 – Rn. 24, 28 ff).

(bb) Diesen Anforderungen wird die Anzeige gerecht.

(aaa) Unschädlich ist, dass im Formular unter Ziffer 41.) angekreuzt wurde „Die Stellungnahme des Betriebsrats zu den angekündigten Entlassungen ist beigefügt“. Insoweit handelt es sich um einen – auch die für Agentur für Arbeit auf den ersten Blick erkennbaren – Fehler.

Der zuständige Sachbearbeiter der Agentur für Arbeit konnte erkennen, dass tatsächlich keine Stellungnahme der PV Kabine überreicht worden ist, so dass er bei Zweifeln hätte nachfragen müssen. Eine solche Nachfrage – die offensichtlich nicht erfolgt ist – wäre ohnehin überflüssig gewesen, weil durch die weitere Ausfüllung des Formulars deutlich wurde, dass das Ankreuzen fehlerhaft erfolgt ist. Hätte eine Stellungnahme des Betriebsrats bzw. der PV Kabine vorgelegen, so hätten anschließend Angaben unter Ziffer 5. erfolgen müssen. Stattdessen sind die für „nein“ vorgesehenen Angaben unter Ziffer 41.) erfolgt. Außerdem hat die Schuldnerin in dem Schreiben vom 12.01.2018 ausführlich dargelegt, wie das Konsultationsverfahren abgelaufen ist, woraus die Agentur für Arbeit ebenfalls ersehen konnte, dass die PV Kabine keine Stellungnahme abgegeben hat.

(bbb) Die ordnungsgemäße Durchführung des Konsultationsverfahrens wurde entsprechend den dargestellten Anforderungen dokumentiert. Es wurde mitgeteilt, dass die Schuldnerin die PV Kabine mindestens zwei Wochen vor Erstattung der Anzeige unterrichtet hat. Zugleich wird der Stand der Beratungen zutreffend dargelegt. Im Hinblick auf die Einleitung des Konsultationsverfahrens und die Unterrichtung der PV Kabine wird auf das Schreiben vom 12.10.2017, das der Massenentlassungsanzeige beigefügt war, Bezug genommen. Daraus wird – wie ausgeführt – ersichtlich, dass die Verhandlungen des Interessenausgleichs und die Konsultation zusammen erfolgen sollten. Die Verzahnung wird auch im Text des Schreibens zur Massenentlassungsanzeige deutlich. So wird unter Ziffer 4 mitgeteilt, dass versucht worden sei, mit der PV Kabine einen Interessenausgleich und einen Sozialplan abzuschließen. Im nächsten Satz heißt es, dass daneben Konsultationsverhandlungen gemäß § 17 Abs. 2 KSchG geführt wurden.

Im sich unmittelbar anschließenden Satz wird mitgeteilt, dass ein Antrag auf Einsetzung einer Einigungsstelle gestellt wurde mit dem Gegenstand des Versuchs eines Interessenausgleichs und Sozialplans. Und auch zu 6. des Schreibens zur Massenentlassungsanzeige wird deutlich, dass das Konsultationsverfahren mit dem Schreiben vom 12.10.2017 eingeleitet wurde, aus dem sich die Kombination mit dem Verfahren zum Interessenausgleich ergibt. Aus der Massenentlassungsanzeige ist außerdem ersichtlich, dass die Einigungsstelle sich letztlich für unzuständig erklärte, was dem tatsächlichen Stand der Beratungen vor der Anzeige entsprach. Allerdings wird in dem Schreiben zur Massenentlassungsanzeige unter Ziffer 6 zu § 17 Abs. 2 KSchG ausgeführt, dass die Betriebsparteien ausführlich die Gründe für die vorzunehmenden Entlassungen, die Zahl der Berufsgruppen der zu kündigenden und der insgesamt beschäftigten Arbeitnehmer und die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien erörtert, beraten und insbesondere überlegt hätten, welche Möglichkeiten zur Vermeidung eines Arbeitsplatzverlustes bestehen. Demgegenüber hat sich die PV Kabine zwar darauf berufen, es hätten keine echten Verhandlungen stattgefunden, sondern immer nur Gespräche, da weitere Informationen verlangt wurden. Würdigt man den Gesamtsachverhalt, liegt jedoch keine irreführende oder unzutreffende Angabe über den Stand der Beratungen vor. Die Schuldnerin hat es nämlich nicht bei dem Einleitungsschreiben vom 12.10.2017 belassen, sondern mit E-Mail vom 13.10.2017 Entwürfe über einen Interessenausgleich, einen Sozialplan und eine Betriebsvereinbarung zur Errichtung einer Transfergesellschaft übersandt. Insoweit gab es eine weitere Verhandlungsgrundlage für die Konsultation. Mit dem Sozialplanentwurf wurde der Gesamtbetrag des Sozialplanvolumens vorgestellt. Es gab anschließend eine umfangreiche Kommunikation zwischen der Schuldnerin, dem Sachwalter und der PV Kabine. Auch wenn die PV Kabine immer wieder weitere Informationen verlangte, nahm sie doch zugleich schon zu bestimmten Aspekten Stellung. So ging sie z.B. in der E-Mail vom 18.10.2017 auf die Frage der Absicherung des Sozialplanvolumens ein. Es gab einen Informationsaustausch und eine Kommunikation, welche sich auf die Gegenstände, wie sie unter Ziffer 6 des genannten Schreibens angeführt sind, bezog. Wenn schließlich in dem Schreiben angegeben wird, dass die Einigungsstelle sich für unzuständig erachtete, wird klar, dass letztlich keine abschließenden Verhandlungen zu einem Interessenausgleich stattfanden und dies der abschließende Stand der Beratungen war, weil die Verzahnung von Interessenausgleich und Konsultation auch aus dem Schreiben zur Massenentlassungsanzeige deutlich wird.

Allerdings wurde nicht mitgeteilt, dass die PV Kabine weitere Auskünfte verlangte. Dies ist hier aber unerheblich. Zwar hat diese Information regelmäßig unabhängig davon zu erfolgen, ob das Auskunftsverlangen des Betriebsrats aus

Sicht des Arbeitgebers berechtigt war bzw. ob das Gremium die betreffenden Informationen tatsächlich beanspruchen durfte. Es widerspräche dem Gesetzeszweck, dem Arbeitgeber das Recht zuzubilligen, vorweg zu bewerten, ob eine Äußerung des Betriebsrats für die Prüfung der Arbeitsverwaltung relevant ist (BAG v. 22.09.2016 – 2 AZR 276/16 – Rn. 32). Hier liegen die Dinge jedoch anders. Mit dem Beschluss des LAG Berlin-Brandenburg vom 08.12.2017 lag eine gerichtliche Entscheidung vor, mit der das Begehren der PV Kabine – wenngleich in einem einstweiligen Verfügungsverfahren – zurückgewiesen worden ist. Angesichts dieser gerichtlichen Entscheidung bestand keine Gefahr einer Irreleitung der Agentur für Arbeit über das Bestehen eines etwaigen Informationsanspruchs der PV Kabine. Hinzu kommt, dass die PV Kabine nach dieser Entscheidung keine erneuten Informationsansprüche mehr geltend gemacht hat, die Schuldnerin dementsprechend keinen Anlass zu Annahme hatte, dass diese Frage trotz der gerichtlichen Entscheidung noch im Streit stehen könnte.

(4) Ob gemäß § 17 Abs. 3 S. 6 KSchG eine Weiterleitung der Massenentlassungsanzeige an die PV Kabine erfolgt ist, bedarf keiner Aufklärung. Auch im Falle eines Unterlassens dieser Verpflichtung hätte dies nicht die Unwirksamkeit der Kündigung zur Folge.

Bei der Verpflichtung nach § 17 Abs. 3 S. 6 KSchG handelt es sich nicht um ein Verbotsgesetz im Sinne des § 134 BGB (ErfK/Kiel § 17 KSchG Rn. 33). Bezüglich der Regelungen des § 17 KSchG ist ein Verbotsgesetz dann anzunehmen, wenn die maßgebliche Vorschrift von ihrem Inhalt her einen Schutzzweck aufweist, der die von einer Massenentlassung betroffenen Arbeitnehmer vor Arbeitslosigkeit bewahren soll (so ausdrücklich BAG v. 21.03.2013 – 2 AZR 60/12 – Rn. 22; LAG Hamm v. 13.01.2015 – 7 Sa 900/14 – Rn. 65). Daran fehlt es hinsichtlich der allein zu Informationszwecken erfolgenden Verpflichtung zur Weiterleitung der Anzeige an den Betriebsrat (bzw. hier die PV Kabine).

(5) Im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungen Ende Januar 2018 war die Massenentlassungsanzeige erstattet. Unerheblich ist, ob die Kündigungen bereits vorher unterzeichnet waren (a.A. LAG Baden-Württemberg v. 21.08.2018 – 12 Sa 17/18 –), denn maßgeblicher Zeitpunkt, vor dem die Massenentlassungsanzeige erstattet sein muss, ist der Zugang der Kündigung (BAG v. 13.06.2019 – 6 AZR 459/18 –, Pressemitteilung).

f. Der Beklagte hat die PV Kabine mit Schreiben vom 19.01.2018 ordnungsgemäß nach § 74 TVPV zur beabsichtigten Kündigung der Klägerin angehört.

aa. Die Kammer ist gemäß § 286 ZPO der richterlichen Überzeugung, dass das Anhörungsschreiben vom 19.01.2018 der PV Kabine nebst aller Anlagen – insbesondere der in Bezug genommenen Anlage 2 mit den Namen und Sozialdaten aller betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – zugegangen ist. Dies ergibt sich aus folgenden tatsächlichen Umständen: Zunächst existiert eine E-Mail vom 19.01.2019, mit welcher das Anhörungsschreiben zu den beabsichtigten Kündigungen nebst Anlagen übersandt und zugleich mitgeteilt wird, dass die Anlage 2 (Arbeitnehmerliste) aus Datenschutzgründen mit einem Passwort geschützt ist, das gesondert mitgeteilt werde (Anlage BB 13). Aus dem Verzeichnis der Anlagen der E-Mail ist ersichtlich, dass das Anhörungsschreiben sowie die Anlagen als pdf-Dokumente beigefügt sind. Dass sowohl das Schreiben als auch die Anlagen zugegangen sind, ergibt sich aus der Stellungnahme der PV Kabine vom 26.01.2018. In dem Schreiben der PV Kabine wird die Absicht des Arbeitgebers erwähnt, gegenüber den in der Anlage 2 des Anhörungsschreibens aufgeführten Arbeitnehmern noch im Januar 2018 Kündigungen auszusprechen. Bereits daraus wird deutlich, dass die PV Kabine das Schreiben nebst Anlagen – hier der Anlage 2 – erhalten hat. Auf Seite 3 des Schreibens wird zum Punkt „Betriebsänderung/Betriebsstilllegung“ wörtlich aus dem Text des Anhörungsschreibens zitiert. Wie sollte das möglich sein, wenn die PV Kabine den Text nicht erhalten hat? Und auch mit der Anlage 2 hat sich die PV Kabine auf Seite 3 oben des Schreibens inhaltlich auseinandergesetzt. Die Aufstellung der Mitarbeiter und Sozialdaten sei unzutreffend. Es seien nicht die Austritte der vergangenen Monate berücksichtigt worden. Die Aufstellung sei offenbar seit Oktober 2017 nicht mehr angepasst worden. Das Datum der Entlassung stimme nicht. Es seien etliche Fehler bei den ausgewiesenen Familienständen aufgefallen. Auch diese Stellungnahme setzt zwingend den Erhalt der Anlage 2 voraus.

bb. Die Sammelanhörung vom 19.01.2018 bezog sich u.a. auf die Klägerin.

Der Beklagte hat erstinstanzlich die Anlage 2 zur Einsichtnahme vorgelegt. Das Arbeitsgericht hat festgestellt, dass die Klägerin in der Anlage 2 aufgeführt wurde. Selbst wenn dort Sozialdaten falsch angegeben worden wären, wie die Klägerin dies vorgetragen hat, so wäre dies unerheblich. Der Beklagte war nicht gehalten, der PV Kabine überhaupt Angaben über soziale Auswahl Gesichtspunkte zu machen. Er beabsichtigte – aus seiner Sicht und für die PV Kabine erkennbar –, den Betrieb stillzulegen, so dass eine Sozialauswahl und auch die Unterrichtung über die sie betreffenden Aspekte entbehrlich waren (vgl. BAG v. 13.05.2004 – 2 AZR 329/03, Rn. 23 m.w.N. zu Familienstand und Unterhaltspflichten). Da zudem die Kündigungen mit der Kündigungsfrist aus § 113 Satz 1 InsO ausgesprochen werden sollten, waren Angaben zu Lebensalter und Eintritt entbehrlich (vgl. BAG v.

20.09.2006 – 6 AZR 219/06, Rn. 22). Soweit in der Arbeitnehmerliste fälschlicherweise jeweils der 31.03.2018 als Austrittstermin angegeben wurde, ist dies unschädlich. Aus dem Anschreiben an die PV Kabine ist ersichtlich, dass eine Kündigung im Januar 2018 unter Beachtung der dreimonatigen Kündigungsfrist des § 113 InsO erfolgen soll, d.h. zum 30.04.2018.

cc. Die Anhörung war in Bezug auf die Kündigungsgründe inhaltlich vollständig. Der Inhalt der Anhörung ist nach ihrem Sinn und Zweck grundsätzlich subjektiv determiniert. Die Personalvertretung soll die Stichhaltigkeit und Gewichtigkeit der Kündigungsgründe überprüfen, um sich über sie eine eigene Meinung bilden zu können. Der Arbeitgeber muss daher der Personalvertretung die Umstände mitteilen, die seinen Kündigungsentschluss tatsächlich bestimmt haben (vgl. zur Betriebsratsanhörung: BAG v. 16.07.2015 – 2 AZR 15/15 – Rn. 15). Einer näheren Darlegung der Kündigungsgründe durch den Arbeitgeber bedarf es dann nicht, wenn die Personalvertretung bei Einleitung des Anhörungsverfahrens bereits über den erforderlichen Kenntnisstand verfügt, um zu der konkret beabsichtigten Kündigung eine sachgerechte Stellungnahme abgeben zu können (vgl. zur Betriebsratsanhörung: BAG v. 23.10.2008 – 2 AZR 163/07 – Rn. 21).

Der Beklagte bzw. die Schuldnerin haben der PV Kabine alle notwendigen Informationen gegeben, die diese in die Lage versetzt haben, die Wirksamkeit der Kündigung zu beurteilen. Sie haben der PV Kabine mitgeteilt, dass beabsichtigt sei, den Betrieb stillzulegen und sämtlichen beschäftigten Arbeitnehmern zu kündigen. Ferner haben sie die PV Kabine darüber informiert, dass die Leasingverträge betreffend die Flugzeuge durch Kündigung bzw. Abschluss von Aufhebungsverträgen und Rückgabe der Flugzeuge sukzessive bis zum 31.01.2018 beendet, der operative Geschäftsbetrieb mit Ablauf des 27.10.2017 eingestellt und die Dienstleistungen gegenüber der Euro x. GmbH im Rahmen des wet-lease bis maximal zum 31.01.2018 erbracht werden. Zudem sind die weiteren, zuvor kontinuierlich übermittelten Informationen zu berücksichtigen, nicht zuletzt die durch die Einsichtnahme im Datenraum am 21.11.2017 erlangten Erkenntnisse. Weitergehende Informationen zur Betriebsstilllegung waren nicht erforderlich. Dass Unternehmen der M. Gruppe Beteiligungen an der M. sowie Start- und Landrechte erworben und Luftfahrzeuge übernommen haben, die bisher aufgrund entsprechender Leasingverträge im Besitz der Schuldnerin waren, war der Personalvertretung ebenso bekannt wie die Tatsache, dass f. Jet Start- und Landrechte sowie Luftfahrzeuge übernommen hat. Zusätzliche Angaben zur Abgrenzung einer Betriebsstilllegung zu einem Betriebsübergang waren nicht erforderlich, da es sich hierbei um eine Rechtsfrage handelt. Unabhängig davon liegt ohnehin – wie bereits ausgeführt – objektiv weder ein Gesamtbetriebsübergang

noch ein Teilbetriebsübergang vor. Dementsprechend waren nähere Informationen zu den Verträgen mit der Euro x. GmbH bzw. M. AG und der f. Jet Ltd. nicht geboten. Nicht zu beanstanden ist schließlich die Passage, wonach die kartellrechtliche Genehmigung zwischenzeitlich für den Kaufvertrag M. u.a. nicht erteilt worden sei. In Anbetracht dessen, dass die europäische Kommission den unter dem 13.10.2017 geschlossenen Kaufvertrag tatsächlich nicht in der ursprünglichen Form gebilligt hatte, ist dieser Passus zutreffend. Zudem wusste die PV Kabine ausweislich ihrer Stellungnahme vom 26.01.2018 um die kartellrechtliche Situation, insbesondere um das Zustandekommen der Vereinbarung mit der M. Gruppe die M. betreffend.

Unerheblich ist, dass der PV Kabine nicht explizit die ordentliche Unkündbarkeit der Klägerin gemäß § 50 MTV Nr.11 Kabinenpersonal M. mitgeteilt wurde. Da diese Regelung in der Insolvenz durch § 113 InsO verdrängt wird (siehe oben unter bbb), ist sie für die Kündigung und damit auch für die Information der PV Kabine irrelevant.

dd. Das Anhörungsverfahren war vor dem Ausspruch der Kündigung beendet. Die PV Kabine hat mit Schreiben vom 26.11.2017 abschließend Stellung genommen.

B. Die auf Zahlung des Nachteilsausgleichs gerichtete Leistungsklage (Antrag zu 2.) ist unzulässig.

I. Allerdings macht die Klägerin eine Neumasseverbindlichkeit i.S.d. §§ 53, 209 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2 Nr. 3 InsO geltend. Eine solche Neumasseverbindlichkeit unterliegt grundsätzlich nicht den Vollstreckungsverboten des § 210 InsO und des § 123 Abs. 3 S. 2 InsO. Beruft sich der Arbeitnehmer auf eine vorweg zu berichtigende Masseverbindlichkeit iSv. §§ 53, 55 InsO oder eine Neumasseverbindlichkeit nach § 209 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2 Nr. 3 InsO, ist die Klage deshalb nicht unzulässig, sondern unbegründet, wenn es sich in Wirklichkeit um eine Insolvenzforderung oder eine Altmasseverbindlichkeit handelt (BAG v. 23.03.2017 – 6 AZR 264/16 – Rn. 13). Reicht allerdings die nach Masseunzulänglichkeit zu erwirtschaftende Insolvenzmasse nicht aus, um alle Neumasseverbindlichkeiten voll zu befriedigen, so ist auf den Einwand des Insolvenzverwalters hin auch für diese Gläubiger nur noch eine Feststellungsklage zulässig (vgl. BAG v. 22.02.2018 – 6 AZR 868/16 – Rn. 10; BAG v. 23.03.2017 – 6 AZR 264/16 – Rn. 13; BAG v. 04.06.2003 – 10 AZR 586/02 –; BGH v. 03.04.2003 – IX ZR 101/02). Erhebt er den Einwand im Prozess, so muss er im Streitfall darlegen und beweisen, dass die Masse auch zur Befriedigung dieser Ansprüche nicht mehr ausreicht (vgl. BAG v. 04.06.2003 – 10 AZR 586/02 – und BGH v.

03.04.2003 – IX ZR 101/02). Alternativ hat der Insolvenzverwalter die Möglichkeit einer Anzeige mit der verbindlichen Wirkung des § 208 InsO (vgl. BAG v. 31.03.2004 – 10 AZR 253/03 – juris, dort Rn. 32; BAG v. 04.06.2003 – 10 AZR 586/02 – und BGH v. 29.04.2004 – IX ZR 241/03 – Rn. 28 f.).

II. Hiernach ist die Leistungsklage unzulässig geworden. Zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung fehlte das Rechtsschutzbedürfnis.

Der Beklagte hat gegenüber dem Insolvenzgericht die Neumasseunzulänglichkeit in (entsprechender) Anwendung des § 208 InsO angezeigt. Dies hat das AG Charlottenburg unter dem 30.04.2019 öffentlich bekannt gemacht. Diese Anzeige ist für die Kammer verbindlich.

Darüber hinaus hat das AG Charlottenburg unter dem 30.04.2019 ein Vollstreckungsverbot hinsichtlich aller Neumasseverbindlichkeiten ausgesprochen, die bis zum 30.04.2019 begründet wurden. Hierunter würde auch der von der Klägerin geltend gemachte Nachteilsausgleichsanspruch fallen, sofern es sich um eine Masseverbindlichkeit handeln sollte. Auch dies hat das Rechtsschutzbedürfnis entfallen lassen. Das Erfordernis des Rechtsschutzbedürfnisses soll verhindern, dass Rechtsstreitigkeiten in das Stadium der Begründetheitsprüfung gelangen, die ersichtlich des Rechtsschutzes durch eine solche Prüfung nicht bedürfen. Dies ist u.a. der Fall, wenn feststeht, dass aus einem etwaigen Leistungstitel nicht vollstreckt werden könnte (vgl. BAG v. 11.12.2001 – 9 AZR 459/00 - unter II.3.a) der Gründe). Das wäre hier aufgrund des vom AG Charlottenburg zum Aktenzeichen 36a IN 4295/17 ausgesprochenen Vollstreckungsverbots der Fall.

C. Der äußerst hilfsweise gestellte Feststellungsantrag zu 3. ist zulässig, aber unbegründet.

I. Bedenken gegen die Zulässigkeit dieses Antrags bestehen nicht.

Er ist so zu verstehen, dass er für den Fall der Unzulässigkeit des Leistungsantrags gestellt wird. Der Sache nach geht es der Klägerin um die Feststellung einer Neumasseverbindlichkeit. Das besondere Feststellungsinteresse gem. § 256 Abs. 1 ZPO ist gegeben. Der Streit der Parteien über das Bestehen eines Abfindungsanspruchs in Form einer Neumasseverbindlichkeit kann durch den Antrag abschließend geklärt werden. Soweit – wie zumeist – die Quote vor Abschluss des Insolvenzverfahrens noch nicht feststeht, ist die Feststellungsklage die einzige Möglichkeit zur Klärung einer streitigen Neumasseverbindlichkeit, sofern die Masse zur Befriedigung aller Neumasseverbindlichkeiten nicht ausreicht (vgl. BAG v. 31.03.2004 – 10 AZR 253/03 – juris, dort Rn. 32).

II. Der Klageantrag zu 3. ist unbegründet. Es handelt sich bei dem geltend gemachten Anspruch auf Nachteilsausgleich nicht um eine Masseverbindlichkeit i.S.v. § 55 Abs. 1 Nr. 1 InsO.

1. Die Kammer geht davon aus, dass ein Anspruch auf Nachteilsausgleich durchaus gegeben sein kann. Da der TV Pakt den Fall der vollständigen Betriebsstilllegung nicht erfasst, kann er die Regelungen der §§ 81, 83 TVPV über den Interessenausgleich und den Nachteilsausgleich nicht verdrängen. Die Schuldnerin bzw. der Beklagte durften die Betriebsstilllegung, um die es hier geht, nicht im Sinne von § 83 Abs. 3 TVPV durchführen, ohne über sie einen Interessenausgleich mit der PV Kabine versucht zu haben. Dies war hier erst mit dem Scheitern der Verhandlung aufgrund des Spruchs der Einigungsstelle, die sich am 11.01.2018 für unzuständig erklärte, ausreichend erfolgt. Letztlich kann aber offen bleiben, ob ein Nachteilsausgleichsanspruch besteht.

2. Wenn ein solcher Anspruch bestehen sollte, handelt es sich dabei nicht um eine Masseverbindlichkeit, sondern um eine Insolvenzforderung. Diese ist nicht Gegenstand des Antrags.

a. Bei dem Anspruch auf Nachteilsausgleich handelt es sich um eine Masseverbindlichkeit nach § 55 Abs. 1 Nr. 1 Alt. 1 InsO, wenn eine geplante Betriebsänderung erst nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens durchgeführt wurde (BAG v. 04.12.2002 – 10 AZR 16/02 – Rn. 26; BAG v. 30.05.2006 – 1 AZR 25/05 – Rn. 11; BAG v. 07.11.2017 – 1 AZR 186/16 – Rn. 17). Hingegen liegt eine Insolvenzforderung vor, wenn unabhängig vom Verhalten des Insolvenzverwalters die Betriebsstilllegung bereits vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens begonnen wurde und der Versuch eines vorherigen Interessenausgleichs unterblieben ist. Entscheidend ist, ob es sich um Verbindlichkeiten handelte, deren Entstehen der Insolvenzverwalter verhindern konnte. Maßgeblich ist insoweit die zeitliche Abfolge (BAG v. 30.05.2006 – 1 AZR 25/05 – Rn. 12f.).

b. Durchgeführt wird eine geplante Betriebsänderung ab dem Zeitpunkt, in welchem der Unternehmer mit ihr beginnt und damit vollendete Tatsachen schafft. Eine Betriebsänderung in Form der Stilllegung besteht in der Aufgabe des Betriebszwecks unter gleichzeitiger Auflösung der Betriebsorganisation für unbestimmte, nicht nur vorübergehende Zeit. Ihre Umsetzung erfolgt, sobald der Unternehmer unumkehrbare Maßnahmen zur Auflösung der betrieblichen Organisation ergreift (BAG v. 07.11.2017 – 1 AZR 186/16 – Rn. 21; BAG v. 18.07.2017 – 1 AZR 546/15 – Rn. 38; BAG v. 14.04.2015 – 1 AZR 794/13 – Rn. 22). Der Beschluss, die Geschäftstätigkeit einzustellen, ist dabei noch nicht der Beginn

der Durchführung der Betriebsstilllegung (BAG v. 14.04.2015 – 1 AZR 794/13 – Rn. 24). Die bloße Einstellung einer Geschäftstätigkeit kann grundsätzlich rückgängig gemacht werden. Anders ist dies dann zu sehen, wenn ein Arbeitgeber – etwa durch die Veräußerung von Betriebsmitteln – bereits mit der Auflösung der betrieblichen Organisation beginnt (BAG v. 18.07.2017 – 1 AZR 546/15 – Rn. 40; BAG v. 14.04.2015 – 1 AZR 794/13 – Rn. 26). Zugleich ist zu berücksichtigen, dass es auf eine von dem Unternehmer durchgeführte, geplante Betriebsänderung ankommt. Eine die betriebliche Tätigkeit untersagende ordnungsbehördliche Maßnahme oder der Wegfall einer rechtlichen Betriebszulassungsvoraussetzung lösen für sich gesehen die Unterrichts- und Beratungspflicht nach § 111 Satz 1 BetrVG ebenso wenig aus wie tatsächliche, eine Einstellung der betrieblichen Tätigkeit bedingende äußere Zwänge (Brand, Bodenkontamination oder ähnliche Vorkommnisse). Solche Umstände rechtlicher oder tatsächlicher Art sind allenfalls der Anlass für eine Betriebsänderung, nicht die Betriebsänderung „an sich“ oder der Beginn ihrer Durchführung (BAG v. 07.11.2017 – 1 AZR 186/16 – Rn. 23 a.E.). Dies gilt allerdings nicht uneingeschränkt, wenn die Unmöglichkeit der Fortführung der betrieblichen Tätigkeit auf öffentlich-rechtlichen Rahmenbedingungen beruht (vgl. etwa zum Fehlen einer glücksspielrechtlichen Zulassung: BAG v. 07.11.2017 – 1 AZR 186/16 – Rn. 26). Es geht nämlich nicht nur um den Versuch der Verständigung mit dem Betriebsrat über das „Ob“ der Betriebsänderung, sondern auch um deren „Wie“ (BAG v. 07.11.2017 – 1 AZR 186/16 – Rn. 26; vgl. weiter BAG v. 18.11.2003 – 1 AZR 30/03 – zu B II 2 c der Gründe). Mit dem Betriebsrat zu beratende Handlungsalternativen - wie etwa eine Änderung des Betriebszwecks oder die Frage, zu welchem Zeitpunkt die Arbeitsverhältnisse beendet werden – sind regelmäßig nicht von vornherein ausgeschlossen.

c. In Anwendung dieser Grundsätze liegt zur Überzeugung der Kammer eine Insolvenzforderung vor, weil die Betriebsstilllegung bereits vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens am 01.11.2017 im o.g. Sinne begonnen wurde. Dies ergibt sich aus der Gesamtschau sämtlicher bis zu diesem Zeitpunkt von der Schuldnerin vorgenommener Handlungen, auch wenn die – zudem nur widerruflichen – Freistellungen (ab 01.11.2017) und Kündigungen erst nach diesem Zeitpunkt erfolgten. Die Schuldnerin hat bis zum 31.10.2017 unumkehrbar im o.g. Sinne mit der Betriebsänderung begonnen, selbst wenn man berücksichtigt, dass bestimmte Aspekte durch die Finanzlage der Schuldnerin bedingt gewesen sein mögen. Zunächst erfolgte mit notariellem Anteils- und Übertragungsverkauf vom 13.10.2017 der Verkauf von Anteilen der M. an die M. Commercial Holding. Dies ist ein erster willentlicher Schritt der Schuldnerin zur Auflösung der betrieblichen Organisation. Es folgte mit dem Ablauf des 16.10.2017 die Einstellung des Lang-

streckenflugprogramms. Der Besitz an den überwiegend auf der Langstrecke eingesetzten Maschinen der Baureihe A 330 wurde – mit einer Ausnahme – bereits vor dem 01.11.2017 aufgegeben. Zwar mag die Einstellung der Langstreckenflüge der finanziellen Lage geschuldet gewesen sein, alternativlos war dieser Vorgang insbesondere bezogen auf den Zeitpunkt jedoch nicht. Die Beendigung der Leasingverträge über die Flugzeuge wurde veranlasst. Wie das Gesamtbild zeigt, gab es jedenfalls betreffend den zeitlichen Ablauf noch Spielraum auf Seiten der Schuldnerin, denn die Zeitpunkte betreffend die Einstellung des Langstreckenprogramms, des eigenwirtschaftlichen Flugbetriebs und des wet-lease variieren. Auch war es nicht zwingend, das wet-lease in der Weise zu reduzieren, dass nur noch 13 Maschinen eingesetzt wurden. Dies wurde ebenfalls bereits vor der Insolvenzeröffnung beschlossen und umgesetzt, wenngleich das reduzierte wet-lease nach der Insolvenzeröffnung fortgesetzt wurde. Zudem hat die Schuldnerin weitere letztlich unumkehrbare Maßnahmen getroffen. Hier ist insbesondere der sog. Asset Purchase Agreements vom 27.10.2017 zu nennen, mit dem die Schuldnerin bereits vor der Insolvenzeröffnung vertraglich Vermögensgegenstände an f. Jet veräußert hat. Es handelte sich um Slots, Buchungsdaten, 160 Flugzeugsitzbezüge und den sog. CrewContainer in C.-U.. Gerade die Veräußerung von Slots und Buchungsdaten zeigt, dass die Schuldnerin willentlich bereits vor dem 01.11.2017 die Auflösung der betrieblichen Organisation betrieb, auch wenn f. Jet den Antrag gemäß Art. 4 FusionskontrollVO erst nach dem 01.11.2017 gestellt hat. Hinzu kommt die Einstellung des eigenwirtschaftlichen Flugbetriebs mit Ablauf des 27.10.2017. Zwar mag die Aufrechterhaltung des eigenwirtschaftlichen Flugbetriebs aus insolvenzrechtlichen Gründen nicht mehr dauerhaft möglich gewesen sein. Die Schuldnerin hat den eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb jedoch bereits vor der Insolvenzeröffnung eingestellt. Zudem hat sie den Flugbetrieb auf drei von ursprünglich zehn Homebases beschränkt. Die Einstellung des Flugbetriebs ist öffentlich wirksam erfolgt. Die Umkehrung dieser nach außen kommunizierten Entscheidung war im Zusammenspiel mit den weiteren genannten Faktoren nicht mehr denkbar. Ein Wiederauftreten von „Air C.“ auf dem Markt war ausgeschlossen. Die Aufgabe der Geschäftstätigkeit war damit – anders als dies im Normalfall bei der Einstellung von Geschäftsbetrieben sein mag – unumkehrbar, wie die Gesamtbetrachtung ergibt. Dies erfolgte willentlich, denn aufgrund der Fortgeltung des AOC über den 27.10.2017 hinaus wäre eine längere Aufrechterhaltung des vollständigen Flugbetriebs möglich gewesen.

D. Der auf Auskunft gerichtete Klageantrag zu 4. ist zulässig, aber unbegründet.

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

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

1. Für den geltend gemachten Auskunftsanspruch besteht keine ausdrückliche gesetzliche Grundlage. Es ist allerdings gewohnheitsrechtlich anerkannt, dass Auskunftsansprüche nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) bestehen können, wenn die Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien es mit sich bringen, dass der Berechtigte in entschuldbarer Weise über Bestehen und Umfang seines Rechts im Ungewissen ist und der Verpflichtete die zur Beseitigung der Ungewissheit erforderliche Auskunft unschwer geben kann (BAG v. 04.11.2015 – 7 AZR 972/13 – Rn. 18 - 20). Der Ausgleich gestörter Vertragsparität gehört zu den Hauptaufgaben des Zivilrechts (BVerfG v. 19.10.1993 - 1 BvR 567/89, 1 BvR 1044/89 -). Ein Ungleichgewicht kann auch aus einem erheblichen Informationsgefälle resultieren. Eine solche Situation kann es erfordern, Auskunftsansprüche zu statuieren, die eine Vertragspartei zur Wahrnehmung ihrer materiellen Rechte aus dem Vertrag benötigt. Im Regelfall setzt das einen dem Grunde nach feststehenden Leistungsanspruch voraus. Innerhalb vertraglicher Beziehungen, insbesondere bei Dauerschuldverhältnissen, kann der Auskunftsanspruch darüber hinaus die Funktion haben, dem Berechtigten Informationen auch schon über das Bestehen des Anspruchs dem Grunde nach zu verschaffen. Ein Rechtsgrund hierfür kann sich aus spezifischen Pflichten zur Rücksichtnahme im Arbeitsverhältnis ergeben (§ 241 Abs. 2 BGB), wenn ein billigenswertes Interesse an einer Auskunft besteht, soweit die Verpflichtung keine übermäßige Belastung des Vertragspartners darstellt und die gesetzliche Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Prozess berücksichtigt bleibt. Allerdings darf die Darlegungs- und Beweissituation nicht durch die Gewährung materiell-rechtlicher Auskunftsansprüche unzulässig verändert werden (BAG v. 14.11.2012 - 10 AZR 783/11 - Rn. 62; BAG v. 01.12.2004 - 5 AZR 664/03 - zu II 1 der

Gründe). Im Grundsatz gilt, dass keine Partei gehalten ist, dem Gegner das Material für dessen Obsiegen im Prozess zu verschaffen (BAG v. 04.11.2015 – 7 AZR 972/13 – Rn. 18; BAG 01.12.2004 - 5 AZR 664/03 - zu II 1 der Gründe; BGH v. 11.06.1990 - II ZR 159/89 - zu IV 2 der Gründe). Außerdem muss der Berechtigte die Wahrscheinlichkeit seines Anspruchs dargelegt haben (vgl. BAG v. 04.11.2015 – 7 AZR 972/13 – Rn. 19; BAG v. 21.11.2000 - 9 AZR 665/99 - zu I 2 b der Gründe; ErfK/Preis, § 611 BGB Rn. 633 m.w.N.). Mit dieser Maßgabe kann u.U. ein Auskunftsanspruch gemäß §§ 611, 242 BGB in Betracht kommen (BAG v. 04.11.2015 – 7 AZR 972/13 – Rn. 19).

2. Danach kann die Klägerin die begehrten Auskünfte nicht beanspruchen.

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

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

b. Soweit die Klägerin wissen möchte, welche Flugzeuge der Schuldnerin von wem übernommen worden sind, steht ihr ein schutzwertes Interesse an der Auskunft nicht zu. Die Information ergibt sich aus dem vom Beklagten erstellten Insolvenzgutachten, das der Klägerin bekannt ist. Darüber hinaus hat es diesbezüglich eine Anfrage von Mitgliedern der Fraktion der Grünen im Bundestag gegeben. Die darauf erfolgte Antwort der Bundesregierung ist veröffentlicht (Drucksache 19/1934) und damit frei zugänglich.

c. Die Klägerin hat kein billigenwertes Interesse daran, von dem Beklagten zu erfahren, welche konkreten Slots die M. Gruppe übernommen hat und auf welchen Übertragungstatbestand des Art. 8 a (1) b) der EWG-Verordnung Nr. 95/93 des Rates vom 18. Januar 1993 die Übernahme erfolgt ist. Für die Frage des Betriebsübergangs kommt es zunächst nur darauf an, über welche Betriebsmittel der potentielle Erwerber verfügen kann, nicht aufgrund welcher Rechtsgrundlage es zu dem Übergang gekommen ist. Außerdem hat die Klägerin selbst

zur Größenordnung der übernommenen Slots vorgetragen, und es ist nicht erkennbar, inwieweit es der Auskunft über einzelne Slots bedarf, um eventuelle Ansprüche gegen einen vermeintlichen Erwerber geltend machen zu können.

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

e. Es ist kein billigenswertes Interesse der Klägerin erkennbar, warum der Beklagte Auskunft darüber erteilen sollte, welche Flugzeuge, Crews und Slots in die M. eingebracht werden sollten bzw. eingebracht worden sind. Die Klägerin selbst hat ausführlich dazu vorgetragen, so dass sie dazu keiner Auskunft bedarf. Zudem würde insoweit in unzulässiger Weise die Darlegungs- und Beweissituation verändert.

f. Zu der Frage, ob bereits vor Insolvenzeröffnung Flugzeuge und/oder Slots übertragen worden sind, gibt das Insolvenzgutachten Auskunft.

g. Der Klägerin steht kein billigenswertes Interesse an der Auskunft zu, wer die Vertragspartner der Schuldnerin aufgrund des Bieterverfahrens gewesen sind, welche Verträge und mit welchem Inhalt die verschiedenen Verträge mit der M. Gruppe geschlossen worden sind. Es ist zwischen den Parteien im Laufe des Rechtsstreits unstreitig gewesen, dass es nur zwei ernsthafte Veräußerungsverhandlungen mit der M. Gruppe und mit f. Jet gegeben hat. Welchen Inhalt die Verträge mit der M. Gruppe haben, ergibt sich im Wesentlichen aus dem vorliegenden Insolvenzgutachten. Ein Interesse, den konkreten Wortlaut der Verträge zu erfahren und damit letztlich selbst in den „Besitz“ der Verträge zu kommen, ist nicht erkennbar. Für die Frage eines Betriebsübergangs bzw. Betriebsteilübergangs kommt es auf die faktische Fortführung einer wirtschaftlichen Einheit an. Wie es zu einer Übernahme gekommen ist und zu welchen konkreten Bedingungen sie ggf. erfolgt ist, muss die Klägerin zur Wahrung ihrer Rechte nicht wissen.

E. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Die Kammer hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG im Hinblick auf die entscheidungsrelevanten Fragen bei der Massenentlassungsanzeige und bei dem Konsultationsverfahren zugelassen. Im Hinblick auf den Antrag auf Feststellung eines Nachteilsausgleichsanspruch erfolgte die Zulassung aus dem Gebot

der Widerspruchsfreiheit (vgl. dazu BGH 27.03.2013 – III ZR 367/12 – Rn. 12).
Im Übrigen bestand kein Anlass für die Zulassung der Revision.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der Klägerin

R E V I S I O N

eingelegt werden.

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

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

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

eingelegt werden.

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

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

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

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

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

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere

elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

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

Quecke

Jaeger

Jans

Beglaubigt

Gollin-Neuhaus
Regierungsbeschäftigte

