Beglaubigte Abschrift

10 Sa 691/18
11 Ca 1343/18
Arbeitsgericht Düsseldorf

Verkündet am 26.04.2019

Hülpert
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

der Frau D. T., D. str. 11, X.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

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

g e g e n

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

- Beklagter und Berufungsbeklagter -

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

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

- Beklagte und Berufungsbeklagte –

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

hat die 10. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 26.04.2019
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Mailänder als Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Winter und den ehrenamtlichen Richter Kosmann

für R e c h t erkannt:

I. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 08.06.2018 - 11 Ca 1343/18 - wird zurückgewiesen.

II. Die Kosten des Rechtsstreits werden der Klägerin auferlegt.

III. Die Revision wird zugelassen.

T A T B E S T A N D:

Im Rahmen des erstinstanzlich allein gegen den Berufungsbeklagten zu 1. gerichteten und mit der Berufung gegen die Berufungsbeklagte zu 2. erweiterten Rechtsstreits streiten die Parteien über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung in der Insolvenz, die Frage eines Betriebsübergangs auf die Berufungsbeklagte zu 2. sowie hilfsweise über das Bestehen eines Anspruchs auf Nachteilsausgleich und dessen insolvenzrechtliche Einordnung, über einen Auskunftsanspruch und über die Einordnung von Vergütungsansprüchen als Neumasseverbindlichkeit.

Im Folgenden wird der Berufungsbeklagte zu 1. weiterhin als „Beklagter“ in männlicher Form und die Berufungsbeklagte zu 2. als „Beklagte“ in weiblicher Form bezeichnet und aus Gründen der Lesbarkeit auf den Zusatz „zu 1.“ und „zu 2.“ verzichtet.

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

Die am 09.08.1966 geborene, verheiratete und drei Kindern zu Unterhalt verpflichtete Klägerin war seit dem 01.10.1989 bei der M.-Unternehmen GmbH & Co KG (*im Folgenden M.*) als Purserette am Standort E. beschäftigt. Im Jahr 2011 ging das Arbeitsverhältnis aufgrund eines Betriebsübergangs im Zusammenhang mit einer aufnehmenden Verschmelzung auf die Schuldnerin über. Die Klägerin wurde auf verschiedenen Flugrouten und in wechselnden Flugzeugen eingesetzt. Sie verdiente zuletzt monatlich durchschnittlich 2.142,74 Euro brutto. Wegen der

Einzelheiten der vereinbarten Arbeitsbedingungen wird im Übrigen auf die in Kopie zu den Akten gereichten Vertragsdokumente Bezug genommen.

Bei der Schuldnerin handelte es sich bis Ende des Jahres 2017 um die zweitgrößte Fluggesellschaft Deutschlands, die von ihren Drehkreuzen in E. und C.-U. hauptsächlich Ziele in ganz Europa sowie in Nordafrika und Israel anflog. Sie beschäftigte nach Angaben des Beklagten mit Stand August 2017 insgesamt 6.121 Beschäftigte, davon 1.318 Piloten, 3.362 Beschäftigte in der Kabine und 1.441 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Boden. In der Firmenzentrale in C. waren die Verwaltung, das Head-Office, die Personalabteilung, die Buchhaltung, der Vertrieb und die IT-Abteilung ansässig. Zudem waren die verantwortlichen Personen für den Flugbetrieb, Ground Operations, Aufrechterhaltung der Lufttüchtigkeit und der verantwortliche Flugbetriebsleiter in C. stationiert.

Bei der Organisationsstruktur des Kabinenpersonals im täglichen Flugbetrieb bekleidete die höchste operative Ebene im Bereich „G." Herr P. als „Head of Flight Operations" in C.. Diesem oblag die vollständige operative und administrative Leitung des gesamten Flugbetriebs. Ihm unterstellt waren die Abteilung Cabin Crew mit der Leiterin Frau X. sowie die Abteilung Crew Operations. Die individuellen Flugpläne wurden zuletzt in der Abteilung Crew Planning in C. für den gesamten Flugbetrieb erstellt. Bei personellen Engpässen erfolgte über das sog. „proceeding" häufiges Einsetzen des Flugpersonals außerhalb der Heimatflughäfen. Der Leiterin der Abteilung Cabin Crew Frau X. oblag die Durchsetzung, Kontrolle und Einhaltung aller Betriebsregeln im Bereich Kabine, 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. Ihr unterstellt waren die Regionalmanager und zwar der Regionalmanager West Herr O., der für die Stationen E. und Q. zuständig war, sowie die Regionalmanagerin Nord und Süd Frau C., die für die Stationen C., I., M., N., T., O. und G. zuständig war. Die Regionalmanager waren als Flugbegleiter angestellt und in der Regel auch im operativen Flugbetrieb eingesetzt. Die Regionalmanager waren Bindeglied zwischen den Areamanagern vor Ort und der Leitung in C.. Sie hatten keine eigenen Entscheidungskompetenzen, sondern lediglich begleitende Funktionen, indem sie an Personalgesprächen über Einstellungen bzw. Änderungen von Arbeitsverträgen teilnahmen und eine Empfehlung abgaben. Den Regionalmanagern waren die Areamanager für das Kabinenpersonal beigeordnet. Bei den Areamanagern handelte es sich ebenfalls um Flugbegleiter, welche diese Position als Zusatzfunktion ausübten. Der Areamanager Nord war zuständig für die Stationen C., I. und M., die Areamanagerin West für die Stationen C. und Q. sowie die Areamanagerin Süd für die Stationen N., O., T. und G.. Die Stationen

waren Beginn der regelmäßigen Tätigkeit der einzelnen Crewmitglieder bzw. Startpunkt der Verbringung zum tatsächlichen Einsatzort (proceeding).

Der Crew Contact in E. wurde zum 30.06.2017 geschlossen und vollständig von C. aus realisiert, was durch ein Schreiben von Frau X. vom 13.02.2017 an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angekündigt worden war. Im Rahmen der Integration der M. bei der Schuldnerin waren Funktionen in C. konzentriert worden. 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., angesiedelt bei der Zentrale der Schuldnerin in C., den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgestellt. Dieser oblag in ihrer Funktion als OC Crew Planning die Einsatz- und Bereitstellungsplanung der Kabinencrews. Ab Sommer 2017 erfolgte diese Planung sowie die Einsatzplanung der Kabinencrew-Verkehre zwischen den einzelnen Stationen, die Kabinencrew-Kapazitätsplanung, die Erstellung der Dienstpläne und die gesamte Urlaubsplanung für das Kabinenpersonal durch die Teams der OC Crew Planning vollständig von C. aus.

Die gesamte Flugzeugflotte der Schuldnerin enthielt zum Stichtag 15.08.2017 die folgenden Flugzeugtypen: 11 Airbus A 319, 63 Airbus A 320, zwei Airbus A 321, 17 Airbus A 330-200 und 14 Boeing. Die Tochtergesellschaft, die ÷. Ferienfluggesellschaft O. Luftfahrt GmbH (*im Folgenden O.*) verfügte über 17 Airbus A 321. Die Beklagte hatte 20 Bombardier Dash Q 400 im Einsatz und die Tochtergesellschaft C. der Schuldnerin verfügte über einen Airbus A320, vier Airbus A 321, zwei Small Planet A 320 (extern vergeben) und eine Meridiane B 738 (extern vergeben). Keines der von der Schuldnerin genutzten Flugzeuge stand vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens im Eigentum der Schuldnerin, sondern alle Flugzeuge waren von der Schuldnerin bei verschiedenen Lessoren geleast. Die Flugzeuge waren im Zuge vorheriger Restrukturierungen verkauft und zurückgeleast worden (sog. „sale and lease back“). Die Schuldnerin betrieb den Flugbetrieb v.a. mit den Flugzeugtypen der A 320-Familie sowie des A 330. Die A 320-Familie wurde hauptsächlich für die Mittel- und Kurzstrecke eingesetzt. Der Flugzeugtyp A 330 wurde hauptsächlich für die Langstrecke eingesetzt. Seit Anfang des Jahres 2017 flog die Schuldnerin nicht mehr ausschließlich im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb, sondern auch im sog. wet-lease u.a. für die Euro x. GmbH (*im Folgenden Euro x.*). So flogen bis zu 38 Flugzeuge der Schuldnerin im wet-lease im Auftrag der Euro x.. Beim sog. wet-lease stellte die Schuldnerin dem Vertragspartner das (ihrerseits geleaste) Flugzeug, samt Crew und führte den G. für den Vertragspartner in dessen Streckennetz und unter dessen Luftverkehrsbetreiberzeugnis („Air Operator Certificate“, kurz „AOC“) durch, gekennzeichnet durch „operated by Air C.“. Die im wet-lease eingesetzten Flugzeuge

wurden mit dem Logo der Auftraggeber versehen und in deren Farben lackiert. Die Mitarbeiter im wet-lease arbeiteten jedenfalls teilweise in den Uniformen des Auftraggebers. Durchsagen und Catering erfolgten nach Euro x.-Standard. Die Bodenabfertigung erfolgte ebenfalls durch Euro x..

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. Luftverkehrs KG (*im Folgenden TVPV*) eine Personalvertretung (*im Folgenden PV Kabine*) gebildet.

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

> „**§ 80 Betriebsänderung**
>
> Die airc. 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 airc. und der Personalvertretung ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung zustande, so ist dieser schriftlich niederzulegen und von der airc. 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 airc. oder die Personalvertretung den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit um Vermittlung ersuchen. …

Erfolgt kein Vermittlungsersuchen oder bleibt der Vermittlungsversuch ergebnislos, so können die airc. oder die Personalvertretung die Einigungsstelle anrufen …

(3) Die airc. und Personalvertretung sollen der Einigungsstelle Vorschläge zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten über den Interessenausgleich und den Sozialplan machen. Die Einigungsstelle hat eine Einigung der Parteien zu versuchen. Kommt eine Einigung zustande, so ist sie schriftlich niederzulegen und von den Parteien und vom Vorsitzenden zu unterschreiben.

(4) Kommt eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle über die Aufstellung eines Sozialplans. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der airc. und der Personalvertretung. …

§ 83 Nachteilsausgleich

(1) Weicht die airc. 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 airc. zur Zahlung von Abfindungen zu verurteilen; § 10 des Kündigungsschutzgesetzes gilt entsprechend.

…

(3) Die Abs. 1 und 2 geltend entsprechend, wenn die airc. 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) besetzten.

(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.“

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 airc. 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 Airc.“.
…

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-Airc.-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 airc.“ erfolgen konkret zu bestimmende Maßnahmen, insbesondere:

1. Rückkehrwünsche von ehemals ab der Station D. Beschäftigten gemäß Interessenausgleich- und Sozialplan über die Umstationierung Kabinenpersonal auf der Station D. 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 airc.“) verbleiben alle Mitarbeiter im einheitlichen Flugbetrieb der airc.. Die Durchlässigkeit zwischen „New airc.“ und der „ACMIO-Operation“ wird gewährleistet, z.B. durch Ausschreibung von Stellen und Umschulungen sowie die weiterhin gültige einheitliche Betriebszugehörigkeits- und Wechselwunschliste. …“

Die Planung des Flugbetriebs erfolgte wie bisher auf dem Grundsystem Aims und dem Zusatzmodul Jeppesen. 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. In der tatsächlichen Umsetzung wurden die Maßnahmen aus §§ 2,3 RIA-UK nicht bzw. nur teilweise umgesetzt. Die überwiegende Anzahl des Cockpit- als auch des Kabinenpersonals wurde sowohl im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb als auch im wet-lease eingesetzt. Die Mitarbeiter an den „gemischten“ Stationen (E., N., I. und T.) wurden sowohl im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb als auch im wet-lease eingesetzt. Nichts anderes galt für die Mitarbeiter an reinen ACMIO-Stationen oder reinen Stationen mit eigenwirtschaftlichem Flugbetrieb. Diese wurden entsprechend proceeded. Letztlich wurden Arbeitnehmer der Schuldnerin zur Durchführung des wet lease von allen deutschen Standorten aus eingesetzt. Grundlage der Durchführung der Flüge auch im wet-lease war im Bereich Cockpit und Kabine das Betriebshandbuch der Schuldnerin.

Im Mai/Juni 2017 kaufte die Komplementärin der Schuldnerin, die Air C. PLC, die Beklagte mit Sitz in E.. Diese verfügte zum damaligen Zeitpunkt über 20 Flugzeuge des Musters Dash Bombardier Q400. Diese Flugzeuge hat die Schuldne-

rin dann von der Beklagten geleast und an die Beklagte rücküberlassen. Die Beklagte erbrachte zuletzt im Rahmen des wet-lease mit diesen von der Schuldnerin überlassenen Maschinen für diese „Shuttle-Dienste“ zu den Langstreckenflughäfen E. und C.. Eigene Flugstreckenrechte (im Folgenden: „Slots“) hatte die Beklagte damals nicht inne. Ein „Slot“ beschreibt das Recht, an koordinierten (meist größeren) Flughäfen innerhalb bestimmter Zeitfenster Flugzeuge starten und landen zu lassen. Für die Durchführung eines Fluges sind also zwei Slots (einer am Start- und einer am Zielflughafen) erforderlich. Slots sind also Nutzungsrechte, die nur in bestimmten vorgegebenen Verfahren vergeben und übertragen werden können. Die Schuldnerin war ursprünglich „im Besitz“ von insgesamt mehreren tausend verschiedener Slots.

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.
Unmittelbar nach der Antragstellung 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 wurden die eingegangenen Gebote dem vorläufigen Sachwalter und dem vorläufigen Gläubigerausschuss vorgestellt. Hierbei kam die Schuldnerin zu dem Ergebnis, dass kein annahmefähiges Angebot zur Fortführung des Geschäftsbetriebs im Ganzen oder in wesentlichen Teilen vorlag.

Nachdem die Schuldnerin bereits im September 2017 damit begonnen hatte, ihr Langstreckenflugprogramm von E. und C. aus einzustellen, teilten die Fluggesellschaft D. Flugdienst GmbH und die Euro x. am 19.09.2017 mit, dass sie die zuvor seitens der Schuldnerin angeflogenen Reiseziele (Langstrecke) übernehmen würden.

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

„Präambel

…
Zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Tarifvertrages ist angedacht, Vermögenswerte der airc. PLC & Co Luftverkehrs 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 airc. PLC & Co Luftverkehrs 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 hat:

„I. …

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Am 12.10.2017 verfügte die Schuldnerin nach den Angaben des Beklagten noch über 132 Flugzeuge. Zudem wurde die Belegschaft der Schuldnerin durch eine betriebsinterne Mitteilung am 12.10.2017 davon in Kenntnis gesetzt, dass die M. Gruppe die Beklagte, die 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 Beklagten, 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. 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 Beklagten an die M. Commercial Holding GmbH. Die Schuldnerin hatte sich verpflichtet, bis zum Vollzugstag 09.01.2018 den operativen Betrieb der Beklagten aufrecht zu erhalten, Unterstützung beim Aufrechterhalten des bisherigen AOC der Beklagten sowie bei der Erweiterung des AOC der Beklagten auf den A 320 zu leisten sowie Slots in die Beklagte einzubringen.
Bereits mit Ablauf des 16.10.2017 stellte die Schuldnerin das Langstreckenflugprogramm ein. Hiervon waren 17 A 330 sowie ca. 900 Mitarbeiter betroffen. Von den 17 A 330 wurden 16 bis zum 31.10.2017 an die Lessoren zurückgegeben und ein weiterer am 06.11.2017. Unter dem 27.10.2017 wurde der letzte eigenwirtschaftliche G. der Schuldnerin durchgeführt. Bis zum 31.10.2017 waren bereits acht A 320, zwei A 319 und neun Boenig 737 an die Lessoren zurückgegeben worden. 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, soweit die Passagiere zugstimmt hatten, 160 Flugzeugsitzbezüge, 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.“, ×.), Teil der Air-C.-Gruppe,
> - Luftfahrtgesellschaft X. mbH („LGW“, 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 LGW.
>
> Der Zusammenschluss erfolgt durch den Erwerb von Anteilen.
>
> 2. Die beteiligten Unternehmen sind in folgenden Geschäftsbereichen tätig:
> …
> - LGW: Bis zum 28. Oktober 2017 betrieb LGW 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. LGW 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 LGW 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 Beklagten 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 Beklagte, die in der Folge an die M. Gruppe veräußert wurde.

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 das Personal der Station G. eingesetzt. Jedenfalls im Oktober und November 2017 wurden dazu 13 Airbus A 320 für das wet-lease mit Euro x. weiter genutzt. Im Dezember 2017 waren es jedenfalls noch bis zu acht Flugzeuge. Der auf sechs Jahre abgeschlossene wet-lease-Vertrag zwischen der Schuldnerin und der Beklagten wurde im Zusammenhang mit der Einstellung des Flugbetriebs der Schuldnerin beendet und zwischen der Euro x. GmbH als Leasingnehmer und der Beklagten als Leasinggeber neu abgeschlossen.

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 Nachtabstellplätze. …“

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 Folgende PV Cockpit*) einen Interessenausgleich über die beabsichtigte Betriebsänderung. Am 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. Zwar sei die unternehmerische Entscheidung zum weiteren Vorgehen noch nicht gefallen. Gleichwohl bat die Schuldnerin die PV Kabine Verhandlungen über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan aufzunehmen und schlug zugleich konkrete Verhandlungstermine vor. 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 übermittelte die Schuldnerin der PV Kabine ihre Antwort sowie Entwürfe für einen Interessenausgleich, einen Sozialplan sowie 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. Hierzu existierte ein Antwortschreiben der Schuldnerin vom 13.10.2017. Es gab zudem ein Schreiben der Schuldnerin vom 12.10.2017 zur Einleitung des Konsultationsverfahrens gemäß § 17 KSchG, das von der damaligen Personalleiterin der Schuldnerin Dr. O. unterzeichnet und auf dem Schreiben vermerkt war: „Entgegengenommen am 16.10.17 / 11:10 [Uhr] / mit Anlagen“. Ob dieses Schreiben bei der PV Kabine eingegangen ist, ist streitig. 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 Verhandlungstermine vor. Mit E-Mail vom 13.11.2017 bot die Schuldnerin der PV Kabine die Einsicht in Unterlagen und Dokumente im Datenraum an. Nachdem es Korrespondenz über die genauen Modalitäten, insbesondere die Personen, die Einsicht nehmen, sowie eine Vertraulichkeitserklärung gegeben hatte, nahmen Vertreter der PV Kabine und deren Bevollmächtigte am 21.11.2017 Einsicht in einen mit die Betriebsstilllegung und den Verkaufsprozess verschiedener Betriebsmittel betreffenden Informationen befüllten Datenraum. Ob damit der PV Kabine sämtliche relevante Informationen zur Verfügung gestellt wurden, bewerten die Prozess- wie die Betriebsparteien unterschiedlich. 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 Berlin, 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 für unzuständig.

Am 06.11.2017 hatte die Schuldnerin bei dem Arbeitsgericht Berlin 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 02.01.2018 einigten sich die Schuldnerin und die U. D. Group Airlines PLC auf die Übernahme von Anteilen an der Air C. Aviation GmbH, einer weiteren Tochter der Schuldnerin. Unmittelbar vor Vollzug des Vertrages übertrug die Schuldnerin Slots auf die Air C. Aviation GmbH.

Seit November 2017 bot die D. Flugdienst GmbH, eine Tochtergesellschaft der U. D. Group Airlines PLC, die Langstreckenziele Punta Cana und Cancun an, die zuvor von der Schuldnerin bedient worden waren. Seitdem flog auch die Euro x. GmbH ab E. ebenfalls Punta Cana und Cancun sowie Varadero und Puerto Plata an. Seit November 2017 führte die M. AG mehrmals pro Woche den G. Berlin-New York durch, der zuvor ebenfalls durch die Schuldnerin geflogen worden war. Seit Mitte Januar 2018 bot die Euro x. Flüge von Salzburg nach Berlin und Düsseldorf an, die zuvor durch die Schuldnerin bedient worden waren und nachfolgend durch die Beklagte im wet-lease erbracht wurden.

Mit Bescheid vom 12.01.2018 erklärte die Agentur für Arbeit Berlin Nord insbesondere, 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. Mit einem Schreiben vom 26.01.2018 widersprach die PV Kabine den beabsichtigten Kündigungen. In diesem Schreiben hieß es u.a.:

> **„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.
> …“

Mit Schreiben vom 27.01.2018, zugegangen am 29.01.2018, kündigte der Beklagte das mit der Schuldnerin bestehende Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum 30.04.2018.

Die für die Aufrechterhaltung eines Flugbetriebs erforderlichen Lizenzen und Genehmigungen waren zuletzt – insbesondere durch Bescheid des Luftfahrt-Bundesamtes vom 21.12.2017 – bis zum 31.01.2018 befristet und mit Ablauf dieses Datums erloschen. Das Luftfahrtbundesamt hatte mit Bescheid vom 29.09.2017 nachträgliche Auflagen zur Betriebsgenehmigung der Schuldnerin erlassen. Mit Schreiben vom 13.10.2017 hatte die Schuldnerin dem Luftfahrtbundesamt mitgeteilt, dass sie nicht in der Lage sei, die ausreichende Finanzsituation für eine unbefristete Betriebsgenehmigung nachzuweisen. Daraufhin war die unbefristete Betriebsgenehmigung mit Bescheid vom 25.10.2017 widerrufen und nur noch bis zum 03.01.2018 befristet unter Auflagen erteilt worden. Mit Bescheid vom 21.12.2017 war sodann die Verlängerung bis zum 31.01.2018 erfolgt.

Am 22.02.2018 schlossen der Beklagte, die PV Kabine und ver.di einen Insolvenzsozialplan gemäß § 123 InsO.

Die Klägerseite hat gemeint, die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt und daher unwirksam. Dringende betriebliche Erfordernisse seien nicht gegeben. Entgegen der Darstellung des Beklagten handele es sich nicht um eine Betriebsstilllegung, vielmehr sei von einem Betriebsübergang bzw. mehreren Teilbetriebsübergängen auszugehen. Der Beklagte sei seiner Darlegungs- und Beweislast nicht hinreichend nachgekommen. Vielmehr habe Euro x. von der Schuldnerin sämtliche Anteile an der Beklagten übernommen und sei so in den Genuss der Slot-Rechte gekommen. Mit dem Eintritt in die Leasingverträge der 36 Flugzeuge und der sukzessiven Übernahme von Kabinenpersonal der Schuldnerin würden nunmehr die gleichen Strecken mit den gleichen Fluggeräten wie bei der Schuldnerin bedient. Ähnliches gelte im Verhältnis zu f. Jet, die Slots unmittelbar von der Schuldnerin übernommen habe. Hinzu komme die Übernahme von Buchungen. Und

auch f. Jet habe sich bei dem fliegenden Personal vorrangig aus dem bisherigen Mitarbeiterstamm der Schuldnerin bedient. Es liege außerdem nahe, dass die Air C. Aviation GmbH vergleichbar mit der Beklagten „Überträger“ für Rechte und Flugzeuge, insbesondere Slots auf U. D./D. habe dienen sollen. Es gebe zudem Indizien, dass Personen in Schlüsselpositionen zu Wettbewerbern gewechselt seien, so z.B. die frühere Personalchefin O. zur M.. Aufgrund dieses Indiz sei nicht ausgeschlossen, dass auch andere Personen in Schlüsselfunktionen zu potenziellen Erwerbern gewechselt seien, was gegen eine Stilllegungsabsicht und für einen Betriebsübergang bzw. Teilbetriebsübergang spreche. Im Übrigen genügten die von dem Beklagten vorgetragenen Umstände nicht, um die Stilllegungsabsicht zu dokumentieren.

Außerdem habe der Beklagte keine ordnungsgemäße Sozialauswahl vorgenommen.

Die Kündigung sei zudem gemäß § 2 Abs. 2 TV Pakt unwirksam, da vor Ausspruch der Kündigung kein Sozialtarifvertrag mit ver.di über einen Interessenausgleich und Sozialplan abgeschlossen, ja noch nicht einmal verhandelt worden sei.
Darüber hinaus sei die Kündigung schon gemäß §§ 623, 126 Abs. 1 BGB i.V.m. § 125 BGB unwirksam, weil es an der gesetzlichen Schriftform fehle. Die streitgegenständliche Kündigung trage keine erkennbare Unterschrift und der in dem Kündigungsschreiben enthaltene Schriftzug erfülle insbesondere nicht die Voraussetzungen einer ordnungsgemäßen Unterschrift. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts setze eine ordnungsgemäße Unterschrift „einen individuellen Schriftzug voraus, der sich – ohne lesbar sein zu müssen – als Wiedergabe eines Namens darstelle“ und die Absicht einer vollen Unterschriftsleistung erkennen lasse. Bei dem Schriftzug unter der streitgegenständlichen Kündigung handele es sich weder um die Darstellung einer Namenswiedergabe noch sei die Absicht einer vollen Unterschriftsleistung erkennbar.

Die Klägerin hat die ordnungsgemäße Anhörung der Personalvertretung gerügt. Zunächst werde mit Nichtwissen bestritten, dass das als Anlage vorgelegte Anhörungsschreiben tatsächlich auch die Klägerin betreffe. Mangels Stellungnahme der PV Kabine könne der Ablauf der Wochenfrist nicht geprüft werden. Es fehle außerdem ein Zugangsvermerk. Die PV Kabine sei nicht zutreffend und nicht ausführlich genug informiert worden, so dass ihr die Prüfung, ob es sich um eine Betriebsstilllegung oder eine Betriebsveräußerung gehandelt habe, nicht möglich gewesen sei.

Die Klägerin hat das Konsultationsverfahren gerügt und mit Nichtwissen bestritten, dass die PV Kabine gemäß § 17 Abs. 2 KSchG schriftlich im Sinne einer mit Originalunterschrift versehenen Unterrichtung informiert worden sei. Auch hier seien die Informationen zu allgemein und nicht ausreichend gewesen. Die Klägerin hat weiter die ordnungsgemäße Massenentlassungsanzeige bestritten.

Die Klägerin hat gemeint, für den Fall der Wirksamkeit der Kündigung stehe ihr jedenfalls ein Anspruch auf Zahlung eines Nachteilsausgleichs gegen den Beklagten nach § 83 Abs. 3 TVPV i.V.m. § 113 Abs. 1 BetrVG zu. Ende November/Anfang Dezember 2017 habe die Schuldnerin bereits allen Piloten und dem gesamten Bodenpersonal gekündigt. Mit Ausspruch der Kündigungen habe die Schuldnerin bereits eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG 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 § 111 BetrVG mit der Personalvertretung für das Kabinenpersonal ernsthaft bis zuletzt versucht zu haben. Der Anspruch nach § 113 Abs. 3 BetrVG und § 83 Abs. 3 TVPV sei damit jedenfalls bereits in dem Moment entstanden, in dem die Schuldnerin ohne den (hinreichenden) Versuch eines Interessenausgleichs ihre Piloten gekündigt habe. Schon damit habe sie die Betriebsänderung durchgeführt.

Die Vergütungsansprüche ab 01.03.2018 seien als Neumasseverbindlichkeiten einzuordnen, weil dem Beklagten (respektive der Schuldnerin in Eigenverwaltung) eine Kündigung bereits zum 28.02.2018 möglich gewesen wäre.

Die Klägerin hat erstinstanzlich zuletzt beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die ordentliche betriebsbedingte Kündigung vom 27.01.2018, zugegangen am 29.01.2018, nicht zum 30.04.2018 aufgelöst worden ist,

2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern zu unveränderten Bedingungen über den 30.04.2018 hinaus fortbesteht,

3. den Beklagten zu verurteilen, ihr 6.762,03 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz

   - aus 2.254,01 Euro brutto seit 01.04.2018 nebst einer Verzugspauschale von 40,00 Euro

- aus 2.254,01 Euro brutto seit 01.05.2018 nebst einer Verzugspauschale von 40,00 Euro

- aus 2.254,01 Euro brutto seit 01.06.2018 nebst einer Verzugspauschale von 40,00 Euro

zu zahlen,

4. den Beklagten verurteilen, sie für den Fall des Obsiegens mit dem Feststellungsantrag zu 1. bis zur rechtskräftigen Beendigung des Kündigungsschutzrechtsstreites zu unveränderten Bedingungen als Purserette zu beschäftigen,

5. hilfsweise, für den Fall der Abweisung des Klageantrages zu 1., festzustellen, dass ihr ein Nachteilsausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes als Masseverbindlichkeit zusteht, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Am 12.10.2017 sei – vorbehaltlich der verschiedenen, erforderlichen Zustimmungserfordernisse und Beteiligungsrechte – die Entscheidung gefallen, den Geschäftsbetrieb der Schuldnerin spätestens zum 31.01.2018 stillzulegen. Der Stilllegungsbeschluss sei am 24.10.2017 bestätigt und öffentlich bekannt gemacht worden und sämtliche Dienstleister und Flughäfen, mit denen die Schuldnerin in Geschäftsbeziehungen gestanden habe, seien hierüber informiert worden. Die Schuldnerin habe lediglich einzelne Assets an die f. Jet Airline Company Ltd. übertragen. Weder Flugzeuge, noch Funktionsträger seien von der Schuldnerin (direkt) auf f. Jet Airline Company Ltd. übergegangen. Die M.-Group habe weder Flugzeuge von der Schuldnerin übernommen (außer sie war Lessorin der geleasten Flugzeuge und diese wurden zurückgegeben), noch sei Anlage- oder Umlaufvermögen übergegangen. Auch seien keine Funktionsträger direkt von der Schuldnerin auf die M.-Group übergegangen. Die Schuldnerin habe ihre Anteile an der Air C. Aviation GmbH an die U. D. Group Airlines PLC veräußert und kurz zuvor einige Slots auf die Air C. Aviation GmbH übertragen. Bewegliches Anlagevermögen habe die Schuldnerin (über Auktionen) verwertet. Ehemalige

Flugverbindungen der Schuldnerin beispielsweise ab E. seien teilweise von Euro x. GmbH und teilweise von D. Flugdienst GmbH übernommen worden. Flugverbindungen in C. seien teilweise von f. Jet, teilweise von M. übernommen worden. Es sei grundsätzlich so, dass beispielsweise die ehemaligen Langstreckenverbindungen der Schuldnerin zwar in Teilen weitergeführt würden, die weiterhin stattfindenden Flüge aber von unterschiedlichen Fluggesellschaften durchgeführt würden.

Die Schuldnerin habe mit Schreiben vom 12.10.2017 das Konsultationsverfahren gemäß § 17 KSchG gegenüber der PV Kabine eingeleitet und weitere Informationen übermittelt. Dieses Schreiben sei vorab per E-Mail und am 16.10.2017 persönlich an die PV Kabine übergeben worden. Wegen des Inhalts des Schreibens vom 12.10.2017 wird auf Anlage B 14 Bezug genommen. Die Bundesagentur für Arbeit sei mit E-Mail vom 20.10.2017 über die Einleitung des Konsultationsverfahrens informiert worden. Mit Schreiben vom 12.10.2018 habe die Schuldnerin dann eine Massenentlassungsanzeige gegenüber der Bundesagentur für Arbeit erstattet. Die Massenentlassungsanzeige sei auch vollständig (insbesondere unter Beifügung der angekündigten Anlagen) erfolgt. Die Bundesagentur für Arbeit habe den Eingang der vollständigen Unterlagen ausdrücklich bestätigt. Es wird insoweit auf das Schreiben der Agentur für Arbeit Berlin vom 12.10.2018 (Anlage B 15) Bezug genommen.

Die PV Kabine sei mit Schreiben vom 19.01.2018 zu den beabsichtigten Kündigungen angehört worden. Die Sozialdaten der betroffenen Mitarbeiter ergäben sich aus der dortigen Anlage 2, die dem Anhörungsschreiben beigefügt gewesen sei.

Der Beklagte ist der Auffassung gewesen, dass die Kündigung als betriebsbedingte Kündigung wirksam und das Arbeitsverhältnis der Parteien mithin mit Ablauf des 30.04.2018 beendet sei. Es sei von einer Betriebsstilllegung und nicht von einem (Teil-)Betriebsübergang auszugehen. Die Kündigung sei auch formell wirksam erfolgt. Der Kündigungsausschluss gemäß § 2 Abs. 2 TV Pakt werde durch die Regelung des § 113 S. 1 InsO verdrängt. Jedenfalls aber sei § 2 Abs. 2 TV Pakt einschränkend auszulegen und könne die Kündigung bei Eintritt des Insolvenzfalles nicht ausschließen. Das Konsultationsverfahren mit der PV Kabine gemäß § 17 Abs. 2 KSchG sei ebenso ordnungsgemäß durchgeführt worden, wie die Massenentlassungsanzeige gegenüber der Bundesagentur für Arbeit gemäß § 17 Abs. 3 KSchG. Auch die Anhörung der PV Kabine zu der beabsichtigten Kündigung gemäß § 74 TV PV sei nicht zu beanstanden. Schließlich gehe § 2 Abs. 2 TV Pakt der Regelung des § 83 TV PV vor, sodass ein Nach-

teilsausgleichsanspruch nicht bestehe. Zudem habe die Schuldnerin einen Interessenausgleich mit der PV Kabine ausreichend versucht. Jedenfalls sei der Nachteilsausgleichsanspruch keine Neumasseverbindlichkeit, sondern allenfalls Insolvenzforderung.

Mit Urteil vom 08.06.2018 hat das Arbeitsgericht die Klage insgesamt abgewiesen.

Gegen das Urteil hat die Klägerin form- und fristgemäß Berufung eingelegt und die Klage mit der Berufung gegen die Beklagte zu 2. erweitert.

Die Klägerin hält die Entscheidung des Arbeitsgerichts aus näher dargelegten Gründen für fehlerhaft, wegen deren Details auf den form- und fristgemäß eingereichten Begründungsschriftsatz verwiesen wird.

Sie meint, dass Arbeitsgericht sei zu Unrecht davon ausgegangen, dass der gesamte Flugbetrieb der Schuldnerin eingestellt worden sei. Fehlerhaft sei es davon ausgegangen, dass es keine wirtschaftlich abgrenzbaren übergangsfähigen Teileinheiten gegeben habe. Schließlich gehe auch das Insolvenzgutachten von Betriebsteilen aus.

Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts, habe es einen Übergang der wirtschaftlichen Einheit Flugzeug-Organisation gegeben. Betreffend mindestens 13 Flugzeuge nebst deren Organisation habe eine Übernahme durch f. Jet stattgefunden. Mindestens 13 Flugzeuge nebst Organisation seien durch die Beklagte übernommen worden. Es sei zwischen dem einzelnen Flugzeug und der Flugzeug-Organisation zu unterschieden, nämlich der auf ein konkretes Flugzeug bezogenen Organisation mit G.- und Umlaufplanung, Flugstrecke, Crews, Slots, Abfertigung usw.). Mit der Flugzeug-Organisation werde der Teilzweck der entgeltlichen Personenbeförderung verfolgt. Ein Flugzeug sei fest in den Linienverkehr im Dauerbetrieb integriert. Der Wechsel in der jeweiligen Besatzung ändere nichts an der Identität der jeweiligen Flugzeug-Organisation. Es gelte nichts anderes als bei einem Seeschiff.

Außerdem habe es einen Übergang der wirtschaftlichen Einheit wet-lease auf die Beklagte gegeben. Dies belege auch das von der Beklagten installierte verkürzte Auswahlverfahren. Nach Schließung der Schuldnerin zum 31.01.2018 seien mindestens 40 Kapitäne/Piloten, 20 Co-Piloten und ca. 150 Flugbegleiter der Schuldnerin eingestellt worden. Das seit Februar 2017 durchgeführte wet-lease erfülle die Merkmale eines Betriebsteils. Es unterscheide sich durch seinen wirtschaftlichen Zweck und die zur Erreichung dieses Zwecks eingesetzte Gesamtheit von

Personen und Sachen von dem eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb der Schuldnerin. Bei dem wet-lease sei es um den Einsatz im fremden Flugprogramm für fremde Kunden gegangen. Die Schuldnerin habe kein eigenes wirtschaftliches Risiko getragen. Flugauslastung und Ticketpreise hatten keinen Einfluss auf ihre Vergütung. Dies sei anders im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb, was u.a. die abgrenzbaren Einheiten kennzeichne. Dafür sprächen auch die Regelungen der RIA-UK. Die abgrenzbare Einheit werde auch nach außen hin z.B. durch die unterschiedliche Lackierung der Flugzeuge deutlich. Der Annahme einer abgrenzbaren wirtschaftlichen Einheit stehe nicht entgegen, dass das wet-lease wohl über keine eigene Leitungsmacht verfügt habe. Eine organisatorische Einheit könne auch ohne eigene Leitung begründet werden. Die oben beschriebene Einheit sei von der Beklagten übernommen und fortgeführt worden. Die Beklagte habe insoweit nicht nur 13, sondern mindestens 17 Flugzeuge der Schuldnerin übernommen. Aus welchem Grund bestimmte Flugzeuge (D-ABZL und D-ABZN) erst im Mai/Juni 2018 übernommen worden seien, sei ihr nicht bekannt. Einem Betriebsübergang stehe dies nicht entgegen.

Für die Mitarbeiter des wet-lease für die Euro x. habe es einen Crew-Contact gegeben, der ab dem 04.07.2017 zu einem Anschluss in C. führte (030/--, zuvor Düsseldorf 0211/--), wie die interne Mitteilung der Schuldnerin vom 04.07.2017 belege. Die dahinter befindlichen Personen seien für Folgendes verantwortlich gewesen: (1) Überwachen der Unregelmäßigkeiten beim Besatzungseinsatz, (2) Bearbeiten von Änderungen im Tagesflugplan, (3) Bearbeiten von Krankmeldungen des fliegenden Personals, (4) Abruf von Besatzungsmitgliedern aus dem Bereitschaftsdienst, (5) Information von Besatzungsmitgliedern bei Verspätungen, ggfs. über neue Check-In-Zeiten, (6) Erfassung der täglichen G.- und Flugdienstzeiten, (7) Koordination mit dem Travelmanagement bzgl. Crew-Proceedings bzw. Crew-Übernachtungen, (8) Bearbeitung von Anfragen von Besatzungsmitgliedern. Die Planung des Flugbetriebs sei über diese Rufnummern ausschließlich für den wet-lease und unabhängig vom eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb erfolgt. Die zentrale Ansiedlung des Leitungsapparats führe nicht dazu, dass diese auch einheitlich ausgeübt werden müsse. Zwar habe es keinen wet-lease-Chef gegeben, aber eine Leitungsmacht, die zumindest teilweise Arbeitgeberfunktionen ausübte. Dies sei ausreichend. Gerade die eigens eingerichtete Telefonnummer indiziere dies. Sie gehe im Übrigen davon aus, dass sie sozial schutzwürdiger als andere Arbeitnehmer der Schuldnerin sei. Und auch an der Homebase E. habe es Flugbegleiter gegeben, die seit Februar 2017 zu 50% oder mehr im wet-lease geflogen seien.

Im Übrigen habe es einen weiteren Teilbetriebsübergang gegeben. So sei der Standort C.-U. auf f. Jet übergangen. Hierzu behauptet die Klägerseite, es hätte

für jeden der Standorte eine eigenständige Leitung gegeben, den Area Manager, der Personalfunktionen ausübte und insbesondere Personalgespräche geführt habe. Am Standort C. habe es außerdem eine koordinierte Übernahme von Betriebsmitteln, Kundenbeziehungen und Personal gegeben, d.h. u.a. von Flugzeugen, Slots, Nachtparkplätzen, Flugzeugausstattungen, Kundenbuchungen und historischen Daten. Es seien ca. 300 ehemalige Mitarbeiter der Schuldnerin übernommen worden. Die auf einzelne Stationen bezogene Organisation des Flugbetriebs sei als „wirtschaftliche Einheit“ anzusehen. Es handele sich um die organisatorische Zusammenfassung von Ressourcen. Schließlich müssten Personal und Flugzeuge luftfahrtrechtlich eine Heimatstation (Homebase) haben. Der Flugzeug- und Personaleinsatz erfolge nicht wirbelwindartig und zufällig, sondern gebündelt unter besonderer Berücksichtigung des jeweiligen Heimatflughafens und der dortigen Organisation. Die Homebase definiere Beginn und Ende der Arbeitszeit und sei identitätsstiftender Bezugspunkt für den Personaleinsatz. Ausreichend sei, dass in dem Betriebsteil der Station ein Teilzweck im Sinne einer Hilfsfunktion ausgeübt werde. Außerdem hätten die Area Manager, die für Personalfragen zuständig gewesen seien und Personalgespräche führten, eine zur Qualifizierung als Betriebsteil ausreichende Leitungsfunktion inne. Die insoweit erforderliche Leitungsmacht dürfe nicht mit der verwechselt werden, die für die Annahme eines Betriebs erforderlich sei. Außerdem indiziere die Bestätigung gemäß Artikel 8a Abs. 2 der Verordnung (EWG) Nr. 95/93 des Rates vom 18.01.1993 über gemeinsame Regeln für die Zuweisung von Zeitnischen auf Flughäfen in der Gemeinschaft (*im Folgenden Slot-VO*) das Vorliegen eines Teilbetriebsübergangs an der Station C.. Die wirtschaftliche Einheit am Standort C. habe f. Jet unter Wahrung der Identität fortgeführt. Die Klägerin behauptet, es seien nicht nur 17 sondern 18 Flugzeuge der Schuldnerin von f. Jet übernommen worden.

Der Beklagte habe zudem fehlerhaft eine Sozialauswahl unterlassen. Vor dem Hintergrund des Übergangs der Betriebsteile wet-lease und Standort C. habe es eine Sozialauswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer geben müssen. Sie sei auch mit Arbeitnehmern im wet-lease aber auch mit Arbeitnehmern am Standort C. vergleichbar. Dem stehe nicht entgegen, dass ausweislich ihres Arbeitsvertrags der dienstliche Einsatzort E. ist. Diese Klausel stehe einer Versetzbarkeit nicht entgegen. Es handele sich nur um die Angabe des erstmaligen Einsatzortes. Für die Vergleichbarkeit spreche außerdem, dass zunächst – unstreitig – Arbeitnehmer aller Standorte im wet-lease eingesetzt waren. Die Einschränkung am Ende auf die Standorte I., L. und T. sei erfolgt, um das Problem der Sozialauswahl zu umgehen.

Die Anhörung der PV Kabine sei fehlerhaft erfolgt. Diese sei nicht ausreichend. Es hätte der Übergang der Betriebsteile Flugzeug-Organisation, wet-lease und Standort C. geschildert und mitgeteilt werden müssen.

Das Arbeitsgericht sei zu Unrecht von einer ordnungsgemäßen Massenentlassungsanzeige ausgegangen. Die Kabinenmitarbeiter hätten bei den in der Regel beschäftigten Mitarbeitern angegeben werden müssen.

Zu Unrecht sei das Arbeitsgericht außerdem davon ausgegangen, dass § 2 Abs. 2 TV Pakt von § 113 Abs. 1 InsO verdrängt werde. Auch sei § 2 Abs. 2 TV Pakt nicht einschränkend auszulegen, sondern erfasse den hier gegebenen Sachverhalt.

Für den Fall des Unterliegens mit dem Kündigungsschutzantrag stehe der Klägerin zumindest ein Nachteilsausgleichsanspruch zu. Dieser werde nicht von § 2 Abs. 2 TV Pakt verdrängt. Es handele sich um eine Neumasseverbindlichkeit. Zunächst seien die Mitarbeiter des Cockpitpersonals nur widerruflich freigestellt worden. Die unwiderrufliche Freistellung sei mit Abschluss des Interessenausgleichs betreffend das Cockpitpersonal und damit nach Insolvenzeröffnung erfolgt. Der Höhe nach sei der Nachteilsausgleich mindestens mit der Regelabfindung entsprechend § 10 KSchG festzusetzen.

Die Klägerin meint, sie könne die Zahlung der Vergütung für die Monate März und April 2018 abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes im Wege der Leistungsklage von dem Beklagten verlangen. Der Beklagte habe nicht die erste mögliche Kündigungsmöglichkeit genutzt, denn maßgeblich sei alleine die objektive Lage. Die Kündigung sei bereits im November 2017 auch gegenüber dem Kabinenpersonal und damit auch ihr gegenüber möglich gewesen. Auf die Fortführung der Interessenausgleichsverhandlungen könne der Beklagte sich nicht berufen, weil er bereits mit der Einstellung des eigenwirtschaftlichen Flugverkehrs am 28.10.2017 mit der Betriebsänderung begonnen habe. Ein Interessenausgleich nach diesem Zeitpunkt habe seinen Zweck nicht mehr erfüllen können. Spätestens mit der unwiderruflichen Freistellung der Piloten am 17.11.2017 sei von einer unumkehrbaren Maßnahme auszugehen. Und schließlich sei den Piloten ebenfalls im November 2017 gekündigt worden. Der Beklagte hätte außerdem zwei Wochen nach Einleitung des Konsultationsverfahrens die Massenentlassungsanzeige einreichen können, d.h. am 26.10.2017. Damit wäre das Konsultationsverfahren abgeschlossen gewesen.

Die Erweiterung der Klage gegen die Beklagte sei zulässig, denn diese könne sich nicht anders als der Beklagte verteidigen, weil der Erfolg der Klage gegen die Beklagte ebenfalls davon abhänge, ob ein Betriebsübergang auf sie vorliege.

Die Klägerin beantragt,

unter teilweiser Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 08.06.2018 - 11 Ca 1343/18 -,

1. festzustellen, dass das zwischen ihr und dem Berufungsbeklagten zu 1. bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die ordentliche Kündigung vom 27.01.2018 zum 30.04.2018 aufgelöst worden ist,

2. den Berufungsbeklagten zu 1. zu verurteilen, ihr Auskunft über die Angaben zur vollständigen oder teilweisen Unternehmensübernahme gemäß Artikel 8a (1) b) iii) der Verordnung (EWG) Nr. 95/93 des Rates vom 18.01.1993 zu erteilen, welche Inhalte des Antrags an den Flughafenkoordinator zur Übernahme der Slots von der Air C. PLC & Co Luftverkehrs KG durch die f. Jet Airline Company am Flughafen C.-U. geworden sind,

3. den Berufungsbeklagten zu 1. zu verurteilen, ihr Auskunft zu erteilen über:

   - den Zeitpunkt der Übergabe des Wet-Lease-Geschäfts von der Schuldnerin auf die Berufungsbeklagte zu 2.,
   - die Durchführung des Wet-Lease bei der Schuldnerin durch eine genaue Beschreibung der durchgeführten Tätigkeiten,
   - die Anzahl, den Typ und die Kennung der Flugzeuge, welche durch die Schuldnerin auf die Berufungsbeklagte zu 2. übertragen wurden,
   - die Rechtsgeschäfte, welche der Übertragung der im wet-lease bei der Berufungsbeklagten zu 2. befindlichen Maschinen zugrundeliegen,
   - der Slotrechte und Strecken, auf denen das wet-lease für die Euro x. zuvor bei der Schuldnerin geflogen wurde und
   - der Slotrechte und Strecken, auf denen das wet-lease für die Euro x. bei der Berufungsbeklagten zu 2. geflogen wird,

4. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ihr und dem Beklagten zu 1. ab dem 11.12.2017 als Purserette mit der Berufungsbeklagten zu 2. fortbesteht,

5. den Berufungsbeklagten zu 1. zu verurteilen, ihr für die Monate März und April 2018 2.160,37 Euro brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosegeldes in Höhe von 753,00 Euro im Monat März 2018 und in Höhe von 753,00 Euro im Monat April 2018 nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz

   - aus 1.080,19 Euro brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosegeldes in Höhe von 753,00 Euro seit 01.04.2018

   - aus 1.080,19 Euro brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosegeldes in Höhe von 753,00 Euro seit 01.05.2018

   zu zahlen,

6. hilfsweise, für den Fall des Unterliegens mit dem Klageantrag zu 1., den Berufungsbeklagten zu 1. zu verurteilen an sie eine Abfindung, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, aber 29.998,36 Euro nicht unterschreiten sollte, zu zahlen.

Der Beklagte beantragt,

die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung der Klägerin im Hinblick auf die sie betreffende Klageerweiterung zurückzuweisen.

Der Beklagte 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 außerdem, dass es sich nicht um eine gestempelte, gescannte oder einkopierte Unterschrift handelte.

Die Kündigung sei wegen der beabsichtigten und tatsächlich durchgeführten Betriebsstilllegung sozial gerechtfertigt. Er habe ausreichend zur Stilllegung und de-

ren Umsetzung vorgetragen. Es habe auch kein Teilbetriebsübergang vorgelegen. Aufgrund des einheitlichen Flugbetriebs habe es schon an einer abgrenzbaren übertragungsfähigen Teileinheit gefehlt. Weder das einzelnen Flugzeug noch die Stationen seien als wirtschaftliche Teileinheiten zu betrachten. Das Kabinenpersonal an den einzelnen Stationen stelle keine organisierte Gesamtheit von Arbeitnehmern dar. Es habe sich nur um abhängige Bestandteile der Gesamtorganisation gehandelt. Die Aufgabe der Areamanager sei die eines Bindegliedes zwischen dem Kabinenpersonal vor Ort und den Regionalmanagern bzw. der Leitung in C. gewesen. Ihr Schwerpunkt habe auf der Berichterstattung zur Herstellung von Beschlussgrundlagen sowie der Überwachung gelegen. Sie hätten keine Entscheidungsbefugnis gehabt. Soweit sie am Einstellungsprozess teilnahmen, hätten sie begleitende und organisatorische Aufgaben gehabt und lediglich Empfehlungen abgeben dürfen. Im Übrigen wären sie u.a. für die Schlichtung von Streitigkeiten zwischen Kabinenmitgliedern zuständig gewesen.

Aber auch das wet-lease sei kein übertragungsfähiger Betriebsteil gewesen. Es habe sich um eine bloße Tätigkeit oder Dienstleistung innerhalb der Gesamtorganisation gehandelt. Der einzige Unterschied zu dem eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb sei die Abrechnungsmodalität gewesen. Betreffend das wet-lease behauptet der Beklagte, die Euro x. hätte nicht für alle Mitarbeiter der Schuldnerin Uniformen zur Verfügung gestellt, so dass diese im wet-lease teilweise auch in den Uniformen der Schuldnerin gearbeitet hätten. Soweit der Crew Contact der Schuldnerin bis zum 30.06.2017 über die Hotline +49 --, d.h. eine Düsseldorfer Telefonnummer, lief, habe diese für alle Crew Mitglieder der Schuldnerin und nicht nur für diejenigen in E. gegolten. Der Nummer nachgeschaltet sei ein Sprachcomputer gewesen, der den Grund des Anrufs erfragte und nach Auswahl das Gespräch an die zuständige Stelle in C. oder E. weiterleitete. Nach der Umstrukturierung habe es ab Mitte 2017, wie in dem Rundschreiben vom 13.02.2017 (Anlage BB2) angekündigt, ein zentrales Crew Duty Center gegeben mit einer entsprechenden „Contact“-Telefonnummer für alle Crews. Der Beklagte behauptet, im Dezember 2017 habe die Schuldnerin nur noch bis zu acht Flugzeuge im wet-lease eingesetzt. Dieses sei von der Schuldnerin mit dem 31.12.2017 beendet 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 Kündigung verstoße nicht gegen § 2 Abs. 2 TV Pakt. Die auch in der Insolvenz anwendbare Vorschrift werde durch § 113 InsO verdrängt.

Die PV Kabine sei auf der Basis des Grundsatzes der subjektiven Determinierung ordnungsgemäß angehört worden.

Das Konsultationsverfahren sei mit dem Schreiben vom 12.10.2017 ordnungsgemäß eingeleitet worden. Spätestens mit der Erklärung der Einigungsstelle am 11.01.2018 über ihre Unzuständigkeit hätten er, der Beklagte, und die Schuldnerin davon ausgehen dürfen, dass das Konsultationsverfahren abgeschlossen ist.

Die Massenentlassungsanzeige sei ordnungsgemäß und wirksam bei der Agentur für Arbeit Berlin-Nord eingereicht worden. Diese sei auch örtlich zuständig gewesen. Aber selbst wenn diese örtlich unzuständig gewesen sei, führe dies nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung. Und selbst eine fehlerhafte Angabe der Gesamtmitarbeiteranzahl sei vor dem Hintergrund des Zwecks der Anzeigepflicht hier irrelevant. Ausreichend sei es, dass sich die vorliegende Anzeige nur auf das Kabinenpersonal bezog.

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 speziellere und spätere 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. § 3 TV Pakt stehe dem nicht entgegen. Der TV Pakt sei auf den vorliegenden Sachverhalt anwendbar. Dafür spreche auch die Information der Tarifkommission Kabine aus Dezember 2016, welche der Beklagte in der mündlichen Verhandlung überreicht hat. Die Unwirksamkeit des Kündigungsausschlusses in § 2 Abs. 2 TV Pakt in der Insolvenz führe zu keinem anderen Ergebnis. Daran ändere der RTST nichts. Dieser habe die Zuständigkeit zur Verhandlung von Interessenausgleich und Sozialplan nicht auf die Ebene der Betriebsparteien zurückverlagert. Aus § 4 RTST folge nichts anderes, denn es werde nur ein Zustand „unberührt“ gelassen. Dies stehe einer Änderung der bisherigen tariflichen Rechtslage entgegen. Vielmehr sollte die Rechtslage betreffend Interessenausgleich und Sozialplan so bleiben wie bisher, d.h. mit den Betriebsparteien seien in § 4 RTST nur die PV Cockpit und die Bodenbetriebsräte als Gremien, die eine solche Zuständigkeit bereits zuvor inne hatten, gemeint gewesen, nicht aber die PV Kabine.

Ein Verzugslohnanspruch bestehe sowohl für März als auch April 2018 nicht. Entgegen der Auffassung der Klägerin handele es sich bei diesen Ansprüchen insbesondere nicht um Neumasseverbindlichkeiten gemäß § 209 Abs. 2 Nr. 2 InsO, da das Arbeitsverhältnis nicht vor Januar 2018 habe gekündigt werden können. Die Schuldnerin habe bis zur endgültigen Klärung der Rechtslage davon

ausgehen dürfen, dass mit der Personalvertretung Kabine ein Interessenausgleich zu versuchen sei. Das diesbezügliche Anhörungsverfahren und das Verfahren der Massenentlassungsanzeige mit den notwendigen Konsultationen nach § 17 KSchG sei gegenüber der Personalvertretung Kabine durchzuführen und erst im Januar 2018 abgeschlossen gewesen. Diese zeitliche Perspektive entspreche einer realistischen Einschätzung dessen, was im streitgegenständlichen Zeitraum möglich gewesen sei.

Die Beklagte stimmt der gegen sie gerichteten Klageerweiterung allein aus Gründen der Prozessökonomie zu, meint jedoch, die Klage sei abzuweisen. Das Arbeitsverhältnis sei weder im Wege des Betriebsübergangs noch im Wege des Betriebsteilübergangs auf sie übergegangen. Es läge vielmehr eine endgültige Stilllegung der Schuldnerin vor. Es habe bei der Schuldnerin keine auf Dauer angelegten, organisatorisch abgrenzbaren Betriebsteile gegeben. Dies gelte zunächst für eine auf jedes einzelne Flugzeug bezogene Flugzeug-Organisation. Die Sachlage sei auch eine andere als bei einem Forschungsschiff. Dieses sei auf längere Zeit mit der gleichen Besatzung zu einem gleichbleibenden Zweck auf See. Das Flugzeug hingegen sei mit ständig wechselnden Besatzungen in der Regel nur wenige Stunden in der Luft. Auf die Hierarchie im einzelnen Flugzeug könne es nicht ankommen. Angesichts der zentralen Steuerung des Flugbetriebs von C. aus fehle den einzelnen Standorten die hinreichende Verselbständigung, um eine organisatorische Teileinheit zu sein. Anders als behauptet, hätten die Area-Manager an den Stationen, auch nicht an der Station E., keine personelle Leitungsfunktion gehabt. Im Übrigen sei auch nicht vorgetragen, dass sie – die Beklagte – die Station E. übernommen habe.

Auch bei dem wet-lease habe es sich nicht um einen abgrenzbaren Betriebsteil gehandelt. Es habe sich um eine bloße Tätigkeit gehandelt. Bei der Schuldnerin habe es keine eigenständige Organisation hinsichtlich des wet-lease gegeben. Die Besonderheiten bei der Durchführung der Flüge (z.B. Lackierung) ändere daran nichts. Einziger Unterschied innerhalb des einheitlichen Flugbetriebs sei gewesen, dass die Flüge im wet-lease für fremde Rechnung und im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb auf eigene Rechnung erfolgten. Dies würde auch durch den unstreitig wechselnden Einsatz des Personals im wet-lease und im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb belegt. Und auch der RIA-UK zeige, dass es weiter einen einheitlichen Flugbetrieb gegeben habe. Und auch die Fortführung des wet-lease über den 27.10.2017 hinaus begründe keinen Betriebsteil. Es habe sich vielmehr um die Abwicklung in der Insolvenz gehandelt. Sie habe diesen - angeblichen – Betriebsteil weder identitätswahrend noch vollständig übernommen. Im Übrigen sei nicht dargelegt, dass der angebliche Betriebsteil wet-lease

identitätswahrend bei ihr fortbestehe. Außerdem sei von Klägerseite nicht vorgetragen, welcher von ihr angenommenen organisatorischen Teileinheit sie denn zugeordnet gewesen sein soll.

Entgegen der Behauptung der Klägerseite seien bei ihr lediglich 13 Flugzeuge des Musters A 319/A320 im Einsatz, die zuvor bei der Schuldnerin im Einsatz gewesen seien. Auch der weitere Vortrag, ändere nichts daran, dass es an einer abgrenzbaren wirtschaftlichen Einheit wet-lease bei der Schuldnerin gefehlt habe. Es fehle diesbezüglich auch nach dem Vortrag der Klägerseite an einer eigenen Leitungsstruktur, die die Arbeit einer Gruppe relativ frei und unabhängig, ohne dass andere Organisationsstrukturen des Arbeitgebers dabei dazwischengeschaltet sind, organisiere. Der Vortrag zum angeblichen eigenständigen Crew-Contact für das wet-lease ändere daran nichts. Dieser werde lediglich vorsorglich mit Nichtwissen bestritten. Es fehle im Übrigen weiter an dem Vortrag der identitätswahrenden Übernahme durch sie sowie des Vortrags zur Zuordnung zu dem angeblichen Betriebsteil wet-lease.

Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen in beiden Instanzen Bezug genommen.

E N T S C H E I D U N G S G R Ü N D E:

Mit der den Anforderungen der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 1, 2, 6 ArbGG in Verbindung mit §§ 519, 520 ZPO genügenden und deshalb zulässigen Berufung konnte die Klägerin in der Sache keinen Erfolg haben. Die Klage ist mit sämtlichen Anträgen sowohl gegen den Beklagten als auch gegen die Beklagte unbegründet.

Der Kündigungsschutzantrag (Antrag zu 1.) 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. Der auf den Nachteilsausgleich gerichtete Hilfsantrag zu dem Kündigungsschutzantrag (Antrag zu 6.) ist unbegründet, weil ein etwaiger Nachteilsausgleichsanspruch der Klägerin nicht als Neumasseverbindlichkeit, sondern nur als Insolvenzforderung zusteht. Die Auskunftsanträge (Anträge zu 2. und 3.) sind ebenso unbegründet wie der Zahlungsantrag für die Monate März und April 2018 (Antrag zu 5.). Der Beklagte hat die erste Kündigungsmöglichkeit genutzt. Die in der Berufungsinstanz in zulässiger Weise

auf die Beklagte erweiterte Klage (Antrag zu 4.) ist unbegründet, weil das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht aufgrund eines Teilbetriebsübergangs mit dieser fortbesteht.

Mit der vorliegenden Entscheidung folgt die erkennende Kammer den alle streitentscheidenden Themen in sachlicher und rechtlicher Hinsicht erschöpfend behandelnden Erwägungen der 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf in ihrem Urteil vom 20.03.2019 (12 Sa 611/18). Danach gilt das Folgende:

A. Der rechtzeitig erhobene Kündigungsschutzantrag (Antrag zu 1) ist unbegründet, weil die Kündigung vom 27.01.2018 das 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 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 27.01.2011 – 2 AZR 826/09, Rn. 13). Die Annahme eines Betriebsübergangs vor der Kündigung führte deshalb zur Unschlüssigkeit des gegen den Beklagten gerichteten Kündigungsschutzantrags. Die Kündigung eines Betriebsveräußerers nach Betriebsübergang geht zwar mangels bestehendem Arbeitsverhältnis ins Leere, eine gleichwohl erhobene Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung ist aber unbegründet, denn ein Arbeitsverhältnis besteht nicht mehr (BAG 27.10.2005 – 8 AZR 568/04, Rn. 26; BAG 15.12.2005 – 8 AZR 202/05, Rn. 37; BAG 20.03.2014 – 8 AZR 1/13, Rn. 27; BAG 11.12.2014 – 8 AZR 943/13, Rn. 34 a.E.; BAG 24.09.2015 – 2 AZR 562/14, Rn. 25).

2. Allerdings vertritt die Klägerseite die Rechtsansicht, es hätten Teilbetriebsübergänge vorgelegen. Sie geht mit ihrer gegen die Beklagte gerichteten Klage davon aus, dass das Arbeitsverhältnis bereits ab dem 11.02.2017 mit dieser fortbesteht. Unabhängig davon ist anzumerken, dass von Klägerseite nicht konkret zu einer Zuordnung zu einem bestimmten Teilbetrieb vorgetragen wurde. Vielmehr ist sie davon ausgegangen, dass sie ungeachtet der arbeitsvertraglichen

Abreden zum dienstlichen Einsatzort im Wege der Sozialauswahl allen Betriebsteilen zugeordnet werden könne. Letztlich kam es darauf nicht an. Der Kündigungsschutzantrag ist nicht unschlüssig, denn nach den festgestellten Umständen ist weder ein Betriebsübergang noch ein Teilbetriebsübergang gegeben.

a) Ein Betriebsübergang oder Betriebsteilübergang i.S.d. Richtlinie 2001/23/EG (ABI: 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 26.11.2015 - C-509/14 - [ADIF/Aira Pascual ua.] Rn. 31; EuGH 09.09.2015 - C-160/14 - [Ferreira da Silva e Brito ua.] Rn. 25; EuGH 06.03.2014 - C-458/12 - [Amatori ua.] Rn. 30 mwN; BAG 25.01.2018 – 8 AZR 309/16 –, Rn. 49). Um eine solche Einheit handelt es sich bei jeder hinreichend strukturierten und selbständigen Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigenem Zweck (EuGH 19.10.2017 - C-200/16 - [Securitas] Rn. 25; EuGH 06.03.2014 - C-458/12 - [Amatori ua.] Rn. 31 f. mwN; BAG 25.01.2018 – 8 AZR 309/16 –, Rn. 49; BAG 27.04.2017 - 8 AZR 859/15 - Rn. 31). Darauf, ob es sich dabei um ein „Unternehmen“, einen „Betrieb“ oder einen „Unternehmens-“ oder „Betriebsteil“ - auch i.S.d. jeweiligen nationalen Rechts - handelt, kommt es nicht an (vgl. EuGH 09.09.2015 - C-160/14 - [Ferreira da Silva e Brito ua.] Rn. 25). Entscheidend ist nur, dass der Übergang eine wirtschaftliche Einheit im oben genannten Sinn betrifft (vgl. BAG 25.01.2018 – 8 AZR 309/16 –, Rn. 49; BAG 27.04.2017 - 8 AZR 859/15 - Rn. 31).

aa) Den für das Vorliegen eines Übergangs maßgebenden Kriterien kommt je nach der ausgeübten Tätigkeit und je nach den Produktions- oder Betriebsmethoden unterschiedliches Gewicht zu (näher EuGH 15.12.2005 - C-232/04 und C-233/04 - [Güney-Görres und Demir] Rn. 35 mwN, Slg. 2005, I-11237; BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 –, Rn. 37). Bei der Prüfung, ob eine wirtschaftliche Einheit vorliegt und ob sie ihre Identität bewahrt, müssen sämtliche den betreffenden Vorgang kennzeichnenden Tatsachen berücksichtigt werden. Dazu gehören namentlich die Art des Unternehmens oder Betriebs, der etwaige Übergang der materiellen Betriebsmittel wie Gebäude und bewegliche Güter, der Wert der immateriellen Aktiva im Zeitpunkt des Übergangs, die etwaige Übernahme der Hauptbelegschaft durch den neuen Inhaber, der etwaige Übergang von Kundschaft sowie der Grad der Ähnlichkeit zwischen den vor und nach dem Übergang verrichteten Tätigkeiten und die Dauer einer eventuellen Unterbrechung dieser Tätigkeiten. Die Identität der Einheit kann sich auch aus anderen

Merkmalen ergeben, wie ihrem Personal, ihren Führungskräften, ihrer Arbeitsorganisation, ihren Betriebsmethoden und ggf. den ihr zur Verfügung stehenden Betriebsmitteln (BAG 23.05.2013 – 8 AZR 207/12 –, Rn. 22). Diese Umstände sind jedoch nur Teilaspekte der vorzunehmenden Gesamtbewertung und dürfen deshalb nicht isoliert betrachtet werden (vgl. ua. EuGH 20.01.2011 - C-463/09 - [CLECE] Rn. 34 mwN, Slg. 2011, I-95; BAG 23.03.2013 - 8 AZR 207/12 - Rn. 22; BAG 15.12.2011 - 8 AZR 197/11 - Rn. 39).

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

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

b) Danach ist vorliegend ein beabsichtigter vollständiger Betriebsübergang zu verneinen.

aa) Die Identität der von der Schuldnerin betriebenen wirtschaftlichen Einheit wurde geprägt durch die eingesetzten Flugzeuge, die Piloten und die öffentlichrechtlich erteilten Lizenzen und Genehmigungen. Bei einem Luftfahrtunternehmen handelt es sich nicht um ein Unternehmen, bei dem es im Wesentlichen und zuvorderst auf die menschliche Arbeitskraft ankommt. Es erfordert im Gegenteil in erheblichem Umfang den Einsatz von Flugzeugen und damit die Einbringung sächlicher Betriebsmittel. Zur näheren Konkretisierung, wann sächliche Betriebsmittel den Kern der Wertschöpfung ausmachen, hat das Bundesarbeitsgericht Kriterien entwickelt. Maßgebend kann es sein, dass die Betriebsmittel unverzichtbar zur auftragsgemäßen Verrichtung der Tätigkeiten sind, auf dem freien Markt nicht erhältlich sind oder ihr Gebrauch vom Auftraggeber zwingend vorgeschrieben ist (BAG 23.05.2013 – 8 AZR 207/12 –, Rn. 31; BAG 10.05.2012 - 8 AZR

434/11 - Rn. 25). Flugzeuge sind als sächliche Betriebsmittel für ein Luftfahrtunternehmen unerlässlich und sie gehören deshalb zu den wesentlichen identitätsprägenden Betriebsmitteln (so auch EuGH 09.09.2015 – C-160/14 –, Rn. 29). Der Einsatz der Flugzeuge macht aber bei wertender Betrachtungsweise trotz des enorm hohen finanziellen Wertes dieser Betriebsmittel nicht allein den Kern des zur Wertschöpfung erforderlichen Funktionszusammenhangs aus. Flugzeuge sind zur Erreichung des Zwecks eines Luftfahrtunternehmens unverzichtbar, sie sind allerdings – wie der Beklagte unwidersprochen vorgetragen hat - auf dem Markt nicht schwer erhältlich. Für den Betrieb eines Luftfahrtunternehmens reichen sie allein auch nicht aus. Die von der Schuldnerin eingesetzten Flugzeuge insbesondere der A 320 und A 330-Familie können nicht von jedem Piloten geflogen werden, vielmehr bedarf es dazu einer Spezialausbildung und Schulung. Um die Maschinen einsetzen zu können, bedarf es deshalb auch des Einsatzes speziell ausgebildeter Piloten. Insoweit waren für den Betrieb der Schuldnerin auch die Anzahl und die Befähigung der eingesetzten Piloten von erheblicher und identitätsstiftender Bedeutung. Schließlich muss ein Flugbetrieb über die erforderlichen Lizenzen und Genehmigungen, die Start- und Landerechte (Slots), verfügen, ohne die keine Flugtätigkeit möglich ist.

bb) Die so beschriebene wirtschaftliche Einheit der Schuldnerin ist nicht als Gesamtes auf einen Erwerber übergegangen. Das hat bereits das Arbeitsgericht zutreffend angenommen und wird mit der Berufung auch nicht in Abrede gestellt.

c) Es liegt 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 23.05.2013 – 2 AZR 207/12 – Rn. 25; BAG 27.01.2011 – 8 AZR 326/09 – Rn. 23 m.w.N.). Beim bisherigen Betriebsinhaber musste also eine selbständig abtrennbare organisatorische Einheit gegeben sein, mit der innerhalb des betrieblichen Gesamtzwecks ein Teilzweck verfolgt wurde (vgl. BAG 27.01.2011 – 8 AZR 326/09 -; BAG 16.02.2006 – 8 AZR 204/05 -; BAG 26.08.1999 – 8 AZR 718/98 -; BAG 15.12.2011 – 8 AZR 692/10 – Rn.44). Das Merkmal des Teilzwecks dient zur Abgrenzung der organisatorischen Einheit; im Teilbetrieb müssen aber nicht andersartige Zwecke als im übrigen Betrieb verfolgt werden. 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 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 Klägerseits vertreten wird, schon das einzelne Flugzeug, sei als – so von ihr bezeichnet – Flugzeug-Organisation als Betriebsteil anzusehen, kann dem nicht gefolgt werden. Nach dem unwidersprochen gebliebenen Vortrag des Beklagten war jedes Flugzeug nach der bei nahezu allen Luftverkehrsunternehmen üblichen (vgl. dazu z.B. Ludwig, BB 2019, 180, 181) und insbesondere bei der Schuldnerin gelebten Organisationsstruktur auf wechselnden Flughäfen im Einsatz, auf wechselnden Flugrouten und mit stets wechselndem Flugpersonal (Piloten und Kabinenpersonal). Auch waren den einzelnen Flugzeugen keine bestimmten Slots zugeordnet. Die Flugzeuge waren eingebunden in die saisonale Umlaufplanung und hatten ein Einsatzgebiet mit ständig unterschiedlichen Flugrouten und Standorten. Auch war den Flugzeugen kein fester Kundenkreis zugewiesen. Schließlich fehlte es an einem eigenen Teilzweck, mit den Flugzeugen bestimmte Verbindungen zu bedienen. Das Flugzeug war Mittel zur Erreichung des einheitlichen Zwecks, Passagiere zu befördern.

Nichts anderes folgt aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Dies gilt zunächst für die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26.08.1999 (– 8 AZR 718/98 -). Es ist zwar richtig, dass der Zweck eines Teilbetriebs sich nicht von dem des gesamten Betriebs unterscheiden muss (BAG 26.08.1999 a.a.O. Rn. 19). Die Flugzeuge bzw. Flugzeuge mit bestimmten Flugzeugmustern sind, wie in dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall die Lastkraftwagen, gleichwohl lediglich Betriebsmittel, nicht aber selbst Betriebsteil. Es reicht nicht aus, dass ein oder mehrere Betriebsmittel ständig dem betreffenden Teilzweck zugeordnet sind. Es genügt auch nicht, dass ein oder mehrere Arbeitnehmer ständig bestimmte Aufgaben mit bestimmten Betriebsmitteln erfüllen (BAG 26.08.1999 a.a.O. Rn. 20). Die Zuordnung bestimmter Betriebsmittel zu bestimmten Aufgaben und zu bestimmten Arbeitnehmern begründet keinen Teilbetrieb. Sie charakterisiert nicht eine betriebliche Teilorganisation, sondern allenfalls die betriebliche Organisation insgesamt. Werden Betriebsmittel und Arbeitnehmer ständig in bestimmter Weise eingesetzt, entstehen dadurch nicht ohne weiteres jeweils selbständig organisierte Einheiten (BAG 26.08.1999 a.a.O. Rn. 23). Dies ist erst dann anders, wenn über die genannten Strukturen hinaus eine eigene

Arbeitsorganisation besteht. Für eine selbständige Teileinheit kann es sprechen, wenn Aufträge fest an bestimmte Betriebsmittel gebunden sind und die Arbeitnehmer bestimmte Arbeiten als Spezialisten arbeitsteilig ausführen (BAG 26.08.1999 a.a.O. Rn. 24). Dies entspricht der Rechtsprechung des EuGH. Erforderlich ist eine wirtschaftliche Einheit vor dem Übergang, die insbesondere über eine ausreichende funktionelle Autonomie verfügen muss, wobei sich der Begriff Autonomie auf die Befugnisse bezieht, die der Leitung der betreffenden Gruppe von Arbeitnehmern eingeräumt sind, um die Arbeit dieser Gruppe relativ frei und unabhängig zu organisieren und insbesondere Weisungen zu erteilen und Aufgaben auf die zu dieser Gruppe gehörenden untergeordneten Arbeitnehmer zu verteilen, ohne dass andere Organisationsstrukturen des Arbeitgebers dabei dazwischengeschaltet sind (EuGH 06.03.2014 – C-458/12 – Amatori – Rn. 32). All dies ist hier, bezogen auf die einzelnen Flugzeuge oder einzelne Flugzeugmuster, nicht der Fall. Diesen waren schon nicht bestimmte Arbeitnehmer zugeordnet. Es war auch nicht so, dass die Flugzeuge bestimmten Strecken zugeordnet waren. Insgesamt fehlt es bezogen auf die Flugzeuge an einer abgrenzbaren Teileinheit. Sie sind auch unter Würdigung des klägerseitigen Sachvortrags nichts anderes als Betriebsmittel und insoweit Bestandteil der betrieblichen Organisation der Schuldnerin insgesamt.

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

(2) Auch die „Langstrecke“ ist kein Betriebsteil im dargelegten Sinne mit der Folge, dass es keiner Klärung bedurfte, ob eine solche Einheit ihre Identität nach Übergang bewahrt hätte, auch wenn nicht eine Fluggesellschaft alle Langstrecken übernommen hat, sondern wie im Streitfall mehrere Fluggesellschaften. Es fehlte an einer organisierten Gesamtheit an Personen und Sachen zur Annahme eines eigenständigen Betriebsteils. Zwar waren die Flugzeuge des Typs A 330 schwerpunktmäßig für die Langstrecke eingesetzt und die Flugzeugtypen der A

320-Familie schwerpunktmäßig für die Kurz- und Mittelstrecke. Eine feste Zuordnung bestimmter Flugzeuge lässt sich daraus nicht entnehmen. Auch die Zuordnung eines bestimmten Kundenstamms ist nicht möglich. Vor dem Hintergrund der wechselnden Flugzeuge, der wechselnden Belegschaft, der immer wieder neuen Kunden sowie der grundsätzlich zentralen Steuerung der Flüge und des Personaleinsatzes, ohne dass eine abgrenzbare organisatorische Begleitung und personelle Betreuung stattgefunden hat, können die Langstrecke, ebenso wie die Mittel- und Kurzstrecken, für die prinzipiell das Gleiche gilt, nur als ein Bestandteil in dem Gesamtgefüge zur Erreichung des einheitlichen Zwecks, nämlich der Beförderung von Passagieren, angesehen werden.

(3) Gleiches gilt für die Start- und Landerechte, die sog. Slots. Auch hier konnte angesichts des Übergangs von Slots auf mehrere Fluggesellschaften dahingestellt bleiben, ob dies dennoch identitätswahrend bei einem Erwerber zu einem Übergang gereicht hätte. Unerheblich ist auch, dass die M. Group ursprünglich beabsichtigt haben soll, sämtliche Slots der Schuldnerin mit Ausnahme der am Flughafen C.-U. zu übernehmen bzw. ob die M. Gruppe, insbesondere Euro x., die Strecken, die zuletzt für die Schuldnerin ab E. geflogen worden seien, zu 93 % übernommen hat. Es fehlte insoweit bereits an einem organisierten Betriebsteil bei der Schuldnerin. Es ist nicht ersichtlich, dass die Slots durch eine abgrenzbare Einheit von Personen und Betriebsmitteln verwaltet wurden. Zweifelsohne handelte es sich bei den Slots um wesentliche Betriebsmittel der Schuldnerin mit hohem Vermögenswert, denen auch bei der Frage, ob ein Betriebsübergang im Ganzen stattfand, eine erhebliche Bedeutung zukommt. Dass es sich allerdings um eine abgrenzbare, selbständig organisierte Gesamtheit von Personen und Betriebsmitteln handelte, ist nicht erkennbar.

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

(a) Den Stationierungsorten sind Start- und Landerechte und ggf. Nachtabstellplätze zugeordnet. Sie sind Start- und Endpunkte des Einsatzes der dort angesiedelten Piloten und damit konstanter und identitätsstiftender Bezugspunkt für den Personaleinsatz der Crewmitglieder. Sie verfügen über Räume für das Cockpit- und das Kabinenpersonal. Allerdings gab es Regional Manager und Area Manager für den Bereich Kabine, die auch für die Stationen E. und C. zuständig waren. Es handelte sich in beiden Fällen um Flugbegleiter, die innerhalb des regulären Flugbetriebs mitgeflogen sind und die diese Zusatzfunktion auch nicht nur an einem Flughafen, sondern an mehreren wahrgenommen haben. Bereits diese übergreifenden Zuständigkeiten zeigen, dass sowohl die Regionalmanager

als auch die Area Manager letztlich nur in die einheitliche Leitung des Flugbetriebs eingebunden gewesen sind. Weder die Regionalmanager noch die Areamanager hatten disziplinarische und sonstige Weisungsbefugnisse gegenüber dem Kabinenpersonal. Angesichts des konkreten Vortrags des Beklagten zu der Organisationstruktur der Schuldnerin an den Stationen im Gesamtgefüge, genügte der pauschale Vortrag der Klägerseite bezogen auf den Standort C. nicht. Als einzig konkrete Personalfunktion der Areamanager werden Personalgespräche genannt. Aber selbst wenn das anders gewesen wäre und es Personalfunktionen an den Stationen gegeben hätte, bleibt es dabei, dass die Stationen keinen abgrenzbaren Teilbetrieb innerhalb des einheitlichen Flugplans der Schuldnerin ausmachten. Die Umlauf- und Flugplanung erfolgte einheitlich von C. aus. Die Einsatz- und Bereitstellungsplanung der Kabinencrews ist jedenfalls nach dem Weggang von Herrn G. und mit dem Antritt von Frau F. ab Sommer 2017 durch die Teams der OC Crew Planning einheitlich von C. aus erfolgt. Gleiches gilt für die Einsatzplanung der Kabinencrew-Verkehre zwischen den einzelnen Stationen, die Kabinencrew-Kapazitätsplanung, die Erstellung der Dienstpläne sowie die gesamte Urlaubsplanung.

(b) Aus der Gesamtbetrachtung folgt, dass die Stationen nur ein Bestandteil der Gesamtorganisation und noch so stark eingebunden und von ihr abhängig waren, dass von einer Selbständigkeit der Standorte nicht gesprochen werden kann. Die Anforderungen, welche der EuGH (06.03.2014 a.a.O. Rn. 32) für eine abgrenzbare Teileinheit aufgestellt hat, sind nicht erfüllt. An den Stationierungsorten gab es zwar eine gewisse Organisationsstruktur, es standen Ansprechpartner für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung. Und selbst wenn die Regional bzw. Area Manager gewisse personelle und disziplinarische Funktionen hatten, haben sie doch den Flugbetrieb oder auch nur die Besetzung der Crews von dort nicht selbständig gesteuert. Die Stationierungsorte, selbst wenn dort eine bestimmte Anzahl von Flugzeugen ihren Heimatflughafen hatte, verfolgten keinen eigenen wirtschaftlichen Teilzweck. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass an den Stationierungsorten selbst keine Arbeitsleistung von dem fliegenden Personal erbracht wurde und es damit an jeder wirtschaftlichen Tätigkeit fehlte. Der Arbeitsort für das fliegende Personal ist das Flugzeug. Die Stationierungsorte gaben dem fliegenden Personal nur eine Aufenthaltsmöglichkeit mit der Option, kurzfristig auftretende Probleme vor Ort klären zu können. Es war angesichts des einheitlichen Flugbetriebs eben nicht so, dass die Arbeit einer Gruppe von Piloten und Kabinenpersonal an den Standorten, z.B. in E., relativ frei und unabhängig organisiert war, ohne dass andere Organisationsstrukturen des Arbeitgebers dabei dazwischengeschaltet waren (EuGH 06.03.2014 a.a.O. Rn. 32). Eine wirtschaftliche Teileinheit lag danach nicht vor.

(5) Auch der Bereich des wet-lease stellt keine übergangsfähige wirtschaftliche Teileinheit dar, die auf die Beklagte übergegangen ist. Die Gesamtbetrachtung ergibt insoweit in Anwendung der bereits genannten Rechtsprechung des BAG und des EuGH keine identifizierbare organisatorische Teileinheit. Die Zuordnung bestimmter Betriebsmittel zu bestimmten Aufgaben und zu bestimmten Arbeitnehmern begründet – wie ausgeführt – keinen Teilbetrieb. Sie charakterisiert nicht eine betriebliche Teilorganisation, sondern allenfalls die betriebliche Organisation insgesamt. Werden Betriebsmittel und Arbeitnehmer ständig in bestimmter Weise eingesetzt, entstehen dadurch nicht ohne weiteres jeweils selbständig organisierte Einheiten (BAG 26.08.1999 a.a.O. Rn. 23). Dies ist erst dann anders, wenn über die genannten Strukturen hinaus eine eigene Arbeitsorganisation besteht. Für eine selbständige Teileinheit kann es sprechen, wenn Aufträge fest an bestimmte Betriebsmittel gebunden sind und die Arbeitnehmer bestimmte Arbeiten als Spezialisten arbeitsteilig ausführen (BAG 26.08.1999 a.a.O. Rn. 24). Diese Anforderungen erfüllte das wet-lease bei der Schuldnerin nicht. Es ist zwar richtig, dass bestimmte Flugzeuge dafür mit dem Logo der Euro x. versehen und in deren Farben lackiert wurden. Es kann auch unterstellt werden, dass nachfolgend die Beklagte mit diesen gleichen Flugzeugen unter Nutzung der gleichen Slots die bisherigen Flugstrecken weiter bedient hat. Dies ändert aber nichts daran, dass es sich um eine bloße Tätigkeit innerhalb des einheitlichen Flugbetriebs der Schuldnerin handelte. Es gab insoweit keine eigene Umlaufplanung. Die Flüge auch des wet-lease erfolgten innerhalb des von der Unternehmenszentrale in C. aufgestellten Flugplans. Soweit es zu einer Konzentration von im wet-lease eingesetztem Kabinenpersonal an bestimmten Standorten kam, ändert dies nichts daran, dass eine wirtschaftliche Teileinheit nicht anzunehmen ist. Tatsächlich blieb es während der Umsetzung der im RIA-UK beschriebenen Operation bei der einheitlichen Planung und Durchführung des Flugbetriebs der Schuldnerin vom Standort C. aus, ohne dass zwischen eigenverantwortlichem Flugbetrieb und wet-lease unterschieden wurde. Die einheitliche Planung erfolgte auf dem Grundsystem Aims und dem Zusatzmodul Jeppesen. In der tatsächlichen Umsetzung wurden die Maßnahmen aus §§ 2,3 RIA-UK nicht bzw. nur teilweise umgesetzt. Die überwiegende Anzahl des Cockpit- als auch des Kabinenpersonals wurde sowohl im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb als auch im wet-lease eingesetzt. Die Mitarbeiter an den „gemischten“ Stationen (E., N., I. und T.) wurden sowohl im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb als auch im wet-lease eingesetzt. Nichts anderes galt für die Mitarbeiter an reinen ACMIO-Stationen oder reinen Stationen mit eigenwirtschaftlichem Flugbetrieb. Diese wurden entsprechend proceeded. Grundlage der Durchführung der Flüge auch im wet-lease war im Bereich Cockpit und Kabine das Betriebshandbuch der Schuldnerin, mag dies auch betreffend die Bodenabfertigung anders gewesen sein. Dies alles zeigt, dass es letztlich weiter einen einheitlichen Flugbetrieb gab. Genau davon

geht im Übrigen auch § 6 Anlage 1 RIA-UK aus. Es wurden allenfalls Betriebsmittel innerhalb der Gesamtstruktur der Schuldnerin für einen bestimmten Kunden eingesetzt. Eine selbständig organisierte Teileinheit war das wet-lease ohne eigene Arbeitsorganisation nicht. Es fehlte nach den gemachten Ausführungen gerade an einer ausreichenden funktionellen Autonomie im Sinne der Rechtsprechung des EuGH. Auch die „Arbeit im wet-lease“ wurde nicht frei und unabhängig von der Gesamtorganisationsstruktur der Schuldnerin (vgl. EuGH 06.03.2014 a.a.O. Rn. 32), sondern innerhalb der – wie beschriebenen – einheitlichen Organisation des Flugbetriebs organisiert. Daran ändert der Vortrag der Klägerseite zu dem Crew-Contact und der ab dem 04.07.2017 eingerichteten Telefonnummer in C. nichts. Die zu dieser Telefonnummer vorgetragenen Aufgaben, nämlich: (1) Überwachen der Unregelmäßigkeiten beim Besatzungseinsatz, (2) Bearbeiten von Änderungen im Tagesflugplan, (3) Bearbeiten von Krankmeldungen des fliegenden Personals, (4) Abruf von Besatzungsmitgliedern aus dem Bereitschaftsdienst, (5) Information von Besatzungsmitgliedern bei Verspätungen, ggfs. über neue Check-In-Zeiten, (6) Erfassung der täglichen G.- und Flugdienstzeiten, (7) Koordination mit dem Travelmanagement bzgl. Crew-Proceedings bzw. Crew-Übernachtungen, (8) Bearbeitung von Anfragen von Besatzungsmitgliedern, können unterstellt werden. Es handelt sich letztlich um Kontaktaufgaben. Diese ändern nichts daran, dass das wet-lease kein wirtschaftlicher Teilbereich war, der relativ frei und unabhängig organisiert war, ohne dass andere Organisationsstrukturen des Arbeitgebers dabei dazwischengeschaltet waren. Dafür sprechen die vorherigen Ausführungen. Es gab eben keine eigenständige Umlauf- und Flugplanung. Es gab weiter keine fest zugeordneten Flugbegleiter. Diese wurden vielmehr wechselnd im wet-lease und im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb eingesetzt. Insoweit kam es schon nicht mehr darauf an, dass die ab dem 04.07.2017 geltende C.er Telefonnummer jedenfalls nach der Personalinformation ohnehin nur eine von mehreren aus dem zentralen Bereich in C. gewesen wäre.

Daran hat sich nichts dadurch geändert, dass zum Schluss im Rahmen der Abwicklung für einen kurzen Zeitraum in geringerem Umfang nur noch im wet-lease geflogen wurde. Dies begründet unter Würdigung der Umstände dieses Falles keine eigenständige Arbeitsorganisation im oben genannten Sinne mit der Folge der Annahme einer übergangsfähigen Teilbetriebseinheit. Letztlich handelt es sich um nichts anderes als eine sukzessive Betriebseinschränkung, bei der zum Schluss – in geringem Umfang – noch im wet-lease geflogen wurde. Es handelt sich dabei außerdem um einen nach Einstellung des eigenwirtschaftlichen Flugbetriebs zeitlich geringen Fortbestand eines noch abzuwickelnden Auftrags. Dies hat nicht die Qualität einer neuen und nunmehr eigenständigen übergangsfähigen Teileinheit, auch wenn zum Schluss nur noch diese betrieben wurde. Eine

eigenständige übergangsfähige Teileinheit ist dies nicht gewesen. Die in den Gesamtflugplan der Schuldnerin eingebundene Organisation des wet-lease hat sich auch in der Abwicklung nicht verändert. Einzig ist es so gewesen, dass die bisherige Organisation sich eben nur noch auf den zuletzt abgewickelten Teil bezog. Dadurch ist nicht aus der bisher nicht bestehenden Teileinheit eine übergangsfähige Teileinheit geworden.

(6) Da nach den oben dargestellten Ausführungen in tatsächlicher Hinsicht kein Teilbetriebsübergang vorliegt, ergibt sich aus Art. 8a Abs. 2 Slot-VO nichts anderes. Die Slot-VO definiert nicht, wann ein Teilbetriebsübergang oder auch ein Betriebsübergang vorliegt. Sie hat einen gänzlich anderen Zweck. Und selbst wenn man mit der Klägerseite in der Bestätigung von Art. 8a Abs. 2 Slot-VO eine Indizwirkung annehmen würde, änderte dies nichts, denn nach den hier festgestellten Tatsachen liegt – wie oben ausgeführt – kein Teilbetriebsübergang vor. Für einen Gesamtbetriebsübergang gilt nichts anderes.

II. Die Kündigung vom 27.01.2018 ist rechtswirksam, weil sie aufgrund der beabsichtigten und umgesetzten Betriebsstilllegung sozial gerechtfertigt ist und die übrigen geltend gemachten Gründe nicht zur Rechtsunwirksamkeit der Kündigung führen. Der Umstand, dass die Klägerseite einen Betriebsübergang vor Ausspruch der Kündigung annimmt, steht der Prüfung aufgrund der von ihr geltend gemachten sonstigen Unwirksamkeitsgründe nicht entgegen (vgl. dazu BAG 15.12.2005 a.a.O. Rn. 37 f.).

1. Die Kündigung vom 27.01.2018 ist sozial gerechtfertigt gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG, weil dringende betriebliche Gründe im Sinne dieser Vorschrift vorliegen.

a) Ein betriebsbedingter Kündigungsgrund im Sinne von § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG lag zum maßgeblichen Zeitpunkt des Zugangs der streitgegenständlichen Kündigung vom 27.01.2018 (vgl. hierzu nur: BAG 17.02.2016 – 2 AZR 613/14 – Rn. 26) vor. Er folgt aus der ernsthaften und endgültigen Absicht der Schuldnerin, ihren Betrieb stillzulegen, welche die Schuldnerin bzw. der Beklagte zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung Ende Januar 2018 bereits weitgehend umgesetzt hatte. Weder ein Betriebs- noch ein Betriebsteilübergang stehen dem entgegen.

aa) Die Stilllegung des gesamten Betriebes oder eines Betriebsteils durch den Arbeitgeber gehört zu den dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne von § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG, die einen Grund zur sozialen Rechtfertigung einer Kündigung abgeben können (st. Rspr. vgl. BAG 22.09.2016 – 2 AZR 276/16 –

Rn. 64; BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 51; BAG 16.02.2012 – 8 AZR 693/10 – Rn. 37).

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

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

bb) Der Beklagte hatte im maßgeblichen Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung Ende Januar 2018 den ernsthaften und endgültigen Entschluss der Schuldnerin, den Flugbetrieb auf Dauer einzustellen, bereits weitgehend umgesetzt.

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

Rahmen der Veräußerung der Vermögenswerte übertragen würden, zu verwerten und die Gesamtabwicklung des Geschäftsbetriebs zum 31.01.2018 abzuschließen. Auch die vom vorläufigen Gläubigerausschuss am 24.10.2017 eingeholte Billigung ist ein Indiz für die Stilllegungsabsicht. Gleiches gilt für die Durchführung des Konsultationsverfahrens und den Abschluss des Interessenausgleichs mit der PV Cockpit, die Verhandlungen mit der PV Kabine über die Betriebsstilllegung sowie die Erstattung der Massenentlassungsanzeigen (vgl. BAG 16.02.2012 – 8 AZR 693/10 – Rn. 44).

(2) Zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung vom 27.01.2018 hatte die geplante Maßnahme mehr als greifbare Formen angenommen. Sie war bereits weitgehend umgesetzt. Der gesamte Flugverkehr war – bis auf den Bereich wet-lease – bereits seit dem 27.10.2017 eingestellt. Flugbuchungen für Flüge nach dem 28.10.2017 waren nicht mehr möglich. Die Schuldnerin entfaltete insoweit keine Geschäftstätigkeit mehr. Die dem Betriebszweck Flugverkehr dienende Organisation wurde aufgelöst. Die Flugzeuge wurden an die Leasinggeber zurückgegeben bzw. von anderen Fluggesellschaften übernommen und befanden sich jedenfalls nicht mehr im Besitz der Schuldnerin. Betriebsmittel wurden veräußert. Der überwiegende Teil der Beschäftigten war von der Arbeitsleistung freigestellt. Am 27.11.2017 hatte die Schuldnerin allen Piloten mit Ausnahme derjenigen, zu deren Kündigungen öffentlich-rechtliche Zustimmungen einzuholen waren, mit Wirkung zum 28.02.2018 gekündigt. Ohne das Cockpitpersonal war die Aufrechterhaltung des Flugbetriebs nicht mehr möglich. Entsprechende Kündigungen erfolgten gegenüber dem Bodenpersonal. Spätestens am 09.01.2018 fand der letzte G. der Schuldnerin im wet-lease statt. Wie auch in der mündlichen Verhandlung erörtert, hat die Kammer angesichts dieser Tatsachen keine Zweifel an der endgültigen Stilllegung des Flugbetriebs der bisherigen Schuldnerin Ende Januar 2018.

b) Der endgültigen Stilllegungsabsicht steht auch kein Betriebsteilübergang entgegen.

aa) Betriebsveräußerung und Betriebsstilllegung schließen sich systematisch aus (st. Rspr. vgl. BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 33; BAG 14.03.2013 – 8 AZR 153/12 – Rn. 28; BAG 16.02.2012 – 8 AZR 693/10 – Rn. 39). Dabei kommt es auf das tatsächliche Vorliegen des Kündigungsgrundes und nicht auf die vom Arbeitgeber gegebene Begründung an. Eine vom Arbeitgeber mit einer Stilllegungsabsicht begründete Kündigung ist nur dann sozial gerechtfertigt, wenn sich die geplante Maßnahme objektiv als Betriebsstilllegung und nicht als Betriebsveräußerung darstellt, weil etwa die für die Fortführung des Betriebs wesentlichen Gegenstände einem Dritten überlassen werden sollten, der Veräußerer diesen Vorgang aber rechtlich unzutreffend als Betriebsstilllegung wertet (vgl.

BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 33; BAG 28.05.2009 – 8 AZR 273/08 – Rn. 30). An einer Stilllegung des Betriebes fehlt es nicht nur dann, wenn der gesamte Betrieb veräußert wird, sondern auch, wenn organisatorisch abgrenzbare Teile des Betriebs im Wege eines Betriebsteilübergangs (§ 613a Abs. 1 S. 1 BGB) veräußert werden. Dann liegt keine Betriebsstilllegung, sondern allenfalls eine Betriebsteilstilllegung vor (BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 33; BAG 30.10.2008 – 8 AZR 397/07 – Rn. 28). Wird ein Betriebsteil veräußert und der verbleibende Restbetrieb stillgelegt, kann die Stilllegung des Restbetriebes einen betriebsbedingten Kündigungsgrund darstellen, wenn die Arbeitnehmer diesem stillgelegten Betriebsteil zugeordnet waren (vgl. BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 33; BAG 14.03.2013 – 8 AZR 153/12 – Rn. 25-28).

bb) Hier fehlt es – wie bereits ausgeführt – auf der Grundlage des festgestellten Sachverhalts an einem Betriebsübergang und auch an einem Betriebsteilübergang.

2. Die Kündigung vom 27.01.2019 ist nicht aus den anderen Gründen rechtsunwirksam.

a) Die Schriftform des § 623 BGB ist eingehalten. 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. Zur Überzeugung der Kammer ist vorliegend eine eigenhändige Unterschrift gegeben.

aa) 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 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 20.09.2006 a.a.O. Rn. 72; BAG 24.01.2008 – 6 AZR 519/07, Rn. 11). Vielmehr genügt das Vorliegen eines die Identität des Unterschreibenden ausreichend kennzeichnenden Schriftzuges, der individuelle und entsprechend charakteristische 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 20.09.2006 a.a.O. Rn. 72; BAG 24.01.2008 a.a.O. Rn. 11). 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 a.a.O. 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, wie sie sich auf der Kündigung befindet, beim bloßen Lesen nicht erkennbar das Wort „G.“, d.h. den Namen des Beklagten, ergibt. 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 20.09.2006 a.a.O. 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 24.01.2008 a.a.O. Rn. 12). In Würdigung all dieser Umstände kann die Kammer

nicht erkennen, 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.

b) Die Kündigung ist nicht gemäß § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Pakt rechtsunwirksam. Die Auslegung dieser tariflichen Bestimmung ergibt, dass sie wie der TV Pakt insgesamt den hier in Rede stehenden Fall der vollständigen Betriebsstilllegung nicht erfasst, weil diese nicht in den Anwendungsbereich des TV Pakt fällt.

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) Richtig ist, dass § 2 Abs. 2 TV Pakt betriebsbedingte Beendigungskündigungen betrifft und dass es vorliegend um eine betriebsbedingte Beendigungskündigung geht. Es trifft weiter zu, dass § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Pakt auf diesen Beendigungstatbestand Bezug nimmt und für den Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen, egal aus welchen Gründen, voraussetzt, dass mit ver.di zuvor ein Interessenausgleich und Sozialplan abgeschlossen worden ist, was im hier maßgeblichen Kündigungszeitpunkt nicht der Fall war. Die Worte „egal aus welchen Gründen“ zeigen, dass betriebsbedingte Beendigungskündigungen mit § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Pakt umfassend gemeint sind. Dies ändert nichts daran, dass die Vorschrift des § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Pakt nur im Anwendungsbereich des TV Pakt gilt. Dieser erfasst die vollständige Betriebsstilllegung nicht. 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 (vgl. hierzu ähnlich BAG 19.01.2000 – 4 AZR 91/98, 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. Beschäftigung kann nicht mehr gesichert werden. Dies zeigt auch § 1 TV Pakt, der die Grundlagen des Tarifwerks beschreibt. Anlass sind Umstrukturierungsmaßnahmen. Diese sind – so § 1 Abs. 2 TV Pakt – Anlass für die Tarifvertragsparteien zusammenzuwirken, um das Wachstum der Schuldnerin in den neuen Märkten und zugleich die Beschäftigung zu sichern. Beides ist – wie ausgeführt – bei einer vollständigen Betriebsstilllegung nicht mehr möglich. Der Zweck des Tarifwerks kann nicht mehr erreicht werden. Konkret wird dies auch daran, dass die in § 1 Abs. 3 TV gegebenen Zusagen im Falle der vollständigen Betriebsstilllegung inhaltsleer werden. So bleiben z.B. die Arbeitsverträge gerade nicht, wie vereinbart, bestehen und es werden keine Perspektiven für Karriereentwicklung und Beschäftigungssicherung in der Kabine geboten. Und auch die Umsetzung der Wachstumsperspektiven, wie sie in § 2 Abs. 1 TV Pakt beschrieben ist, kann keine Anwendung mehr finden. Es geht nicht mehr darum, dass in 2016 und 2017 voraussichtlich u.a. ca. 500 Cabin Crew Member eingestellt werden, vielmehr werden die Arbeitsverhältnisse aller Arbeitnehmer in der Kabine, aber auch im Übrigen beendet. § 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 insbesondere langfristige Sicherung der Beschäftigung ist bei vollständiger Betriebsstilllegung nicht möglich. Der gesamte Sinn und Zweck des TV Pakt ist auf Wachstum und Beschäftigungssicherung ausgerichtet. Dies alles kann im Falle der vollständigen Betriebsstilllegung nicht mehr erreicht werden, die mithin nicht in den Anwendungsbereich des TV Pakt fällt. Die Formulierung in § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Pakt, wonach betriebsbedingte Beendigungskündigungen egal aus welchen Gründen erfasst sind, steht dem nicht entgegen. Durch die einschränkende Auslegung des Anwendungsbereichs des TV Pakt wird die Bestimmung des § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Pakt nicht inhaltsleer. Solange es nicht um eine vollständige Betriebsstilllegung geht, soll es nicht darauf ankommen, aus welchem Grund eine betriebsbedingte Beendigungskündigung ausgesprochen wird. Es soll nicht nachzuweisen sein, dass es gerade die im TV Pakt angesprochenen Umstrukturierungsmaßnahmen (Wetleases, Einbringung des touristischen Geschäfts mit der O., etc. - § 1 Abs. 2 Satz 1 TV Pakt) waren, die zur betriebsbedingten Beendigungskündigung geführt haben. Dies ist nachvollziehbar, weil ein solcher Nachweis auch schwer bis kaum zu führen ist. Die Vorschrift des § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Pakt und auch die Formulierung „egal aus welchen Gründen“ haben also ihren

Anwendungsbereich, auch wenn sich aus dem Sinn und Zweck sowie dem Wortlaut des TV Pakt ergibt, dass dieser die vollständige Betriebsstilllegung nicht erfasst.

Dieses Verständnis wird durch den nachfolgenden RTST vom 29.09.2017, der von den gleichen Tarifvertragsparteien abgeschlossen worden ist, bestätigt. Die Betriebsänderung, an welche der RTST anknüpft ist in der Präambel genannt. Es geht darum, dass die Schuldnerin ihre Vermögenswerte auf mehrere Erwerber übertragen möchte und diese ihre Betriebstätigkeit nach der Veräußerung nicht mehr fortführen kann, was zugleich dazu führt, dass eine Weiterbeschäftigung der Beschäftigten bei ihr nicht mehr möglich sei. Der RTST gilt gemäß § 2 für alle Beschäftigten der Schuldnerin, d.h. für das Kabinen- Cockpit- und Bodenpersonal. In § 3 RTST werden tariflich Transfergesellschaften errichtet. 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. Dies belegt zur Überzeugung der Kammer deutlich, dass der TV Pakt die Betriebsstilllegung, die in der Präambel des RTST genannt ist, nicht erfasst. § 4 RTST geht nämlich davon aus, dass Interessenausgleich und Sozialplan auf der Ebene der Betriebsparteien verhandelt werden. Das entspricht nicht § 2 TV Pakt, wonach – wie sich aus § 2 Abs. 3 TV Pakt ergibt – für den Fall der Beendigungskündigungen Interessenausgleich und Sozialplan auf der Ebene der Gewerkschaft verhandelt werden sollen. Die Tarifvertragsparteien des RTST, welche die des TV Pakt sind, setzten in § 4 RTST ohne weiteres voraus, dass dies auf betrieblicher Ebene erfolgt. Dies ist zutreffend und in sich schlüssig, wenn die im RTST erfasste vollständige Betriebsstilllegung gar nicht vom TV Pakt erfasst ist. Der RTST hat dann insoweit auch nicht etwa eine bisher andere Rechtslage geändert, sondern lässt nur die ohnehin gegebene Rechtslage, bei welcher die vollständige Betriebsstilllegung vom TV Pakt nicht erfasst ist, unberührt. Insoweit ist es zutreffend, dass in § 4 RTST die „jeweiligen Betriebsparteien“ im Plural genannt sind. Es sind die Bodenbetriebsräte, die PV Cockpit und die PV Kabine. Wenn in einem der drei Fälle nicht die Betriebsparteien, sondern (im Bereich Kabine) die Tarifvertragsparteien hätten gemeint sein sollen, hätte es nahegelegen, dies im Wortlaut deutlich zu machen. Dies ist unterblieben. Stattdessen wird ausnahmslos die Befugnis der Betriebsparteien zur Verhandlung über Interessenausgleich und Sozialplan unberührt gelassen.

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

Auslegungsergebnis die Frage beantwortet werden, ob es überhaupt zulässig ist, betriebsbedingten Kündigungen im Falle einer vollständigen Betriebsstilllegung über § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Pakt von dem Willen der Gewerkschaft anhängig zu machen, ohne dass es einen wirksamen Konfliktlösungsmechanismus gibt (vgl. dazu offen lassend BAG 19.01.2000 a.a.O. Rn. 35).

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 18.11.2015 – 4 Sa 478/15).

c) Die Kündigung ist nicht wegen Verstoßes gegen § 17 Abs. 2 KSchG unwirksam. 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 die Möglichkeiten beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern.

aa) Es bedurfte der Konsultation mit der PV Kabine gemäß § 17 Abs. 2 KSchG. Ausweislich des Wortlauts des § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG bedarf es der Konsultation mit dem Betriebsrat. Bei der PV Kabine handelt es sich nicht um einen Betriebsrat, sondern um eine gemäß § 117 Abs. 2 BetrVG durch Tarifvertrag gebildete, eigenständige Vertretung für im Flugbetrieb beschäftigte Arbeitnehmer von Luftfahrtunternehmen, für die das BetrVG bislang (bis 30.04.2019) nicht galt. Hinzu kommt, dass § 24 Abs. 5 Satz 2 KSchG den Seebetriebsrat als besondere Vertretung gemäß § 116 BetrVG ausdrücklich nennt. Für die Vertretungen gemäß § 117 Abs. 2 BetrVG ist dies nicht der Fall. Dies alles ändert nichts an dem Erfordernis der Konsultation der PV Kabine. Der Gesetzgeber hat zur Umsetzung der damals geltenden Richtlinie des Rats der Europäischen Gemeinschaften vom 17.02.1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen durch das Zweite Gesetz zur Änderung des Kündigungsschutzgesetzes im Jahr 1978 die vorherige Ausnahme für die Luftbetriebe bei den Vorschriften über anzeigepflichtige Entlassungen gestrichen und dies wie folgt begründet: "Nach geltendem Recht sind Binnenschiffe und Luftfahrzeuge von der Anwendung der Vorschriften über anzeigepflichtige Entlassungen ausgenommen. Die Richtlinie kennt diese Ausnahme nicht. In Zukunft werden daher größere Betriebe auch bei der Entlassung von Besatzungen von Binnenschiffen und Luftfahrzeugen der Anzeigepflicht unterliegen" (BT-Drs. 08/1041 Seite 6). Bis dahin kannte § 17 KSchG nur die Anzeigepflicht, wobei Besatzungen von Luftfahrzeugen ausgenommen waren. Mit dem gleichen Gesetz, dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Kündigungsschutzgesetzes, wurde durch Art. 1b die Konsultationspflicht, die aus der damaligen 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, 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) Das Konsultationsverfahren gemäß § 17 Abs. 2 KSchG ist mit dem von der Personalleiterin der Schuldnerin unterzeichneten Schreiben vom 12.10.2017 ordnungsgemäß eingeleitet worden.

(1) Die Kammer ist der richterlichen Überzeugung gemäß § 286 ZPO, dass die PV Kabine das Schreiben vom 12.10.2017 nebst der Anlage am 16.10.2017 erhalten hat. Richtig ist, dass sich dies alleine aus dem unterzeichneten Vermerk vom 16.10.2017, der sich auf dem zur Akte gereichten Exemplar des Anhörungsschreibens befindet, noch nicht ergibt. Allerdings ist bereits dies ein starkes Indiz dafür, dass das Schreiben nebst Anlagen der PV Kabine übergeben worden ist. Die Unterschriften unter dem Vermerk des Eingangs von Frau S. und Frau L., beide 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 12.10.20178 nebst Anlagen nicht erhalten hätten? Dass es sich bei dem Vermerk um eine Fälschung handelt, wurde klägerseits nicht behauptet. Hinzu kommt, dass die PV Kabine vor dem Arbeitsgericht Berlin und dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg gegen die Schuldnerin im einstweiligen Verfügungsverfahren weitere Auskünfte geltend machte. Im Beschluss des Arbeitsgerichts Berlin vom 02.11.2017 – 38 BVGa 13035/17 heißt es auf Seite 3 unten der Beschlussgründe zu A., dass die Arbeitgeberin der PV Kabine ein acht Seiten langes Schreiben zur Einleitung des Konsultationsverfahrens gemäß § 17 KSchG übermittelte. Aus den Beschlussgründen auf Seite 5 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 – wurde die Entscheidung zur Stilllegung vom 12.10.2017 nochmals ausführlich erläutert und die Liste der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingereicht. Es ist kein Grund ersichtlich, warum in den beiden Beschlüssen, in welchen die PV Kabine als Antragstellerin auftrat, angegeben ist, dass diese das Schreiben nebst Anlage, d.h. auch der Arbeitnehmerliste, erhalten hat. Es ist weiter nicht so, dass die PV Kabine in dem einstweiligen Verfügungsverfahren etwa Angaben zu Arbeitnehmerlisten oder Berufsgruppen, Entlassungskriterien oder aber Kriterien für die Berechnungen der Abfindungen verlangte. 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 Auflistung der Slots. Wenn dies die fehlenden Unterlagen sein sollen, dann spricht dies ebenfalls dafür, dass die in dem Schreiben vom 12.10.2017 nebst Anlage enthaltenen Angaben der PV Kabine zugegangen sind. Hinzu kommt weiter die vorliegende E-Mail vom 13.10.2017, aus der sich ergibt, dass das Schreiben vom 12.10.2017 nebst Anlagen bereits vorab der PV Kabine übermittelt wurde.

(2) Mit dem Schreiben vom 12.10.2017 ist gegenüber der PV Kabine zunächst deutlich geworden, 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 dies seitens der Schuldnerin kombiniert werden und keine gesonderte Konsultation gemäß § 17 Abs. 2 KSchG erfolgen soll. 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 ist, 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 zusammen geführt werden sollen. Dies ist zulässig. 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. und der f. Jet 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 genügt 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 hinweist, dass in Anbetracht der ihres Erachtens geplanten Stilllegung keine Sozialauswahl vorzunehmen sei. In diesem Fall hat sich die Angabe erübrigt (BAG 28.05.2009 – 8 AZR 273/08, Rn. 57). Und schließlich ist mit dem Schreiben auch 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 (BAG 28.05.2009 a.a.O., Rn. 57 m.w.N.). Soweit gerügt wird, 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. Eine pauschale Angabe „betriebliche Gründe“ wiederum ist 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, 19. Aufl. 2019, § 17 KSchG Rn. 21a; Spelge, NZA, Beil 3/2017, 108, 109). Diesen Anforderungen wird bereits das Unterrichtungsschreiben vom 12.10.2017 gerecht, ohne dass es auf die im nachfolgenden Verlauf bis zur Einsichtnahme in den Datenraum in der wechselseitigen Korrespondenz zwischen Schuldnerin und der PV Kabine unstreitig gegebenen weiteren Informationen noch ankommt. Bereits in dem Schreiben vom 12.10.2017 hat die Schuldnerin das Ergebnis des Investorenprozesses mitgeteilt. Sie hat weiter mitgeteilt, 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 und mitgeteilt, wie die Stilllegung aus ihrer Sicht unter Berücksichtigung des wet-lease erfolgen soll. Die aus ihrer Sicht gegebenen Gründe für die Entlassungen hat sie damit angegeben. Sie musste nicht erläutern, dass und warum sie nicht von Betriebsteilübergängen ausging. Zum einen ging sie davon tatsächlich selbst nicht aus. Zum anderen waren diese objektiv – wie ausgeführt – nicht gegeben.

cc) Der Beklagte hat die Kündigung erst nach Abschluss des Konsultationsverfahrens, d.h. der geforderten Beratungen, ausgesprochen.

(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 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 26.02.2015 a.a.O. Rn. 29; BAG 22.09.2016 a.a.O. Rn. 50). Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber, 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 a.a.O. Rn. 60).

(2) Die Schuldnerin ist mit dem ernstlichen Willen zu einer Einigung in die Gespräche mit der PV Kabine gegangen. Die Beratungspflicht ist vor Ausspruch der Kündigungen erfüllt gewesen, obwohl keine abschließende Stellungnahme der PV Kabine vorliegt.

(2.1) Es ist nicht ersichtlich, dass die Aufforderung zu Verhandlungen zur Konsultation gemäß § 17 Abs. 2 KSchG seitens der Schuldnerin mit Schreiben vom 12.10.2017 nicht ernst gemeint war und diese nicht zu Verhandlungen mit der PV Kabine bereit gewesen wäre. Dies zeigt sich zunächst daran, dass die PV Kabine schon vorher durch das erste Sondierungstreffen am 14.09.2017, aber auch mit vorherigem Schreiben vom 02.10.2017 eingebunden worden ist. Schon hier hat die Schuldnerin der PV Kabine Verhandlungen über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan angeboten und hat zugleich konkrete Verhandlungstermine

vorgeschlagen. Es war dann die PV Kabine, die mit dem Schreiben vom 09.10.2017 mitgeteilt hat, dass wegen § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Pakt zunächst eine tarifliche Einigung zu suchen sei. Die Schuldnerin ist außerdem – wenn auch aus Sicht der PV Kabine nicht ausreichend – immer wieder auf deren Fragenkataloge eingegangen und hat auch nach dem konkreten Schreiben zur Einleitung des Konsultationsverfahrens vom 12.10.2017 z.B. mit E-Mail 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. Die PV Kabine hat daraufhin den 21.11.2017 und/oder den 24.11.2017 als Verhandlungstermine vorgeschlagen. Es kam indes nach weiterer Korrespondenz am 21.11.2017 zur Einsicht 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. Die PV Kabine sagte diese Verhandlungstermine ab, weil sie erst die Ergebnisse von Gerichtsterminen am 08.12.2017 und 21.12.2017 abwarten wollte. Schon dieser Verlauf belegt zur Überzeugung der Kammer ausreichend, dass die Schuldnerin zu ernstlichen Verhandlungen bereit war, dies indes von Seiten der PV Kabine letztlich nicht gewollt war und diese in ihren Handlungen darauf abzielte, das Konsultationsverfahren ebenso wie das Interessenausgleichsverfahren zu verzögern. Für den ernstlichen Willen zu Verhandlungen spricht weiter, dass die Schuldnerin mit der PV Cockpit über die Stilllegung des Flugbetriebs ebenfalls verhandelte und mit dieser einen Interessenausgleich abgeschlossen hatte. Zudem hatte sie bereits am 29.09.2017 mit der Gewerkschaft ver.di den RTST abgeschlossen, der die Errichtung einer Transfergesellschaft zum Inhalt hatte. All dies spricht dagegen, dass die Schuldnerin nicht ernsthaft bereit gewesen wäre, mit der PV Kabine zu verhandeln und mit der PV Kabine konstruktive Vorschläge zur Vermeidung oder Einschränkung der Massenentlassungen zu beraten. Im Übrigen müssen die Beratungen mit der Arbeitnehmervertretung sich nicht notwendig auf die Vermeidung oder Beschränkung der Massenentlassungen 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).

(2.2) Die Beratungspflicht ist vor Ausspruch der Kündigungen erfüllt gewesen, obwohl keine abschließende Stellungnahme der PV Kabine vorliegt. Diese ist nicht mit der bloßen Unterrichtung mit dem Schreiben vom 12.10.2017 oder dem Ablauf von zwei Wochen nach dessen Zugang bei der PV Kabine abgeschlossen

gewesen. Da die Schuldnerin der PV Kabine auf deren Anforderung immer wieder weitere Informationen gegeben hat, war sie gehalten, danach erneut um Stellungnahme bzw. Verhandlungen zu bitten. Dies hat die Schuldnerin auch gemacht und zwar zuletzt nach der Einsichtnahme der PV Kabine in den Datenraum. Wenn die PV Kabine, nachdem sie bislang zu keinen Verhandlungsterminen erschienen war, nach der Einsichtnahme in den Datenraum auch die angebotenen Verhandlungstermine am 29.11.2017 und am 30.11.2017 nicht wahrnahm, sondern angab, erst noch Gerichtstermine abwarten zu wollen, hält es sich im Rahmen des Beurteilungsspielraums der Schuldnerin und des Sachwalters, wenn sie mit Schreiben vom 30.11.2017 die Verhandlungen über einen Interessenausgleich für gescheitert erklärten. Da für das Konsultationsverfahren keine Anrufung der Einigungsstelle erforderlich ist (BAG 21.05.2008 – 8 AZR 84/07 -, Rn. 48; s.a. BAG 22.09.2016 a.a.O. Rn. 50), konnte das Konsultationsverfahren gemäß § 17 Abs. 2 KSchG bereits zu diesem Zeitpunkt grundsätzlich beendet sein. Weil aber die Schuldnerin die Verhandlungen von Interessenausgleich und Konsultationsverfahren verbunden hat, ist davon auszugehen, dass auch das Konsultationsverfahren erst mit dem Scheitern der Verhandlungen zum Interessenausgleich endete. Dann endete auch das – insoweit freiwillige und über das gemäß § 17 Abs. 2 KSchG Erforderliche hinausgehende – Konsultationsverfahren spätestens, als die Einigungsstelle sich durch Spruch vom 11.01.2018 für unzuständig erklärte.

dd) Die Einleitung des Konsultationsverfahrens ist rechtzeitig erfolgt. Es sind vor Einleitung des Konsultationsverfahrens bezogen auf den Gegenstand des Konsultationsverfahrens keine unumkehrbaren Verhältnisse geschaffen worden.

(1) Das Konsultationsverfahren ist gemäß Art. 2 Abs. 1 MERL und § 17 Abs. 2 KSchG „rechtzeitig“ einzuleiten, d.h. zu dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitgeber erwägt, Massenentlassungen vorzunehmen, oder einen Plan für Massenentlassungen aufstellt. Der Arbeitgeber darf auch bei einer geplanten Betriebsstilllegung im Zeitpunkt der Einleitung des Konsultationsverfahrens noch keine unumkehrbaren Maßnahmen getroffen und damit vollendete Tatsachen geschaffen haben. Anderenfalls kann der Betriebsrat den von Art. 2 MERL und § 17 Abs. 2 KSchG beabsichtigten möglichen Einfluss auf die Willensbildung des Arbeitgebers nicht (mehr) nehmen (BAG 26.01.2017 – 6 AZR 442/16, Rn. 25; EuArbR/Spelge, 2. Aufl. 2018, RL 98/59/EG Art. 2 Rn. 13 ff.). Die Frage ist zunächst, was Bezugspunkt dieser Begrenzung des Merkmals der „Rechtzeitigkeit“ ist. 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 10.09.2009

– C-44/08 [Keskusliitto] Rn. 38). Ein Abgleich der verschiedenen Sprachfassungen der MERL ergibt, dass diese an die Absicht des Arbeitgebers anknüpft, Massenentlassungen vorzunehmen, es um beabsichtigte Massenentlassungen geht (EuGH 10.09.2009 a.a.O. Rn. 39, 40). Das Merkmal „beabsichtigt“ betrifft den Fall, dass noch keine Entscheidung getroffen wurde, wobei die Anzeigepflicht vor der Entscheidung des Arbeitgebers zur Kündigung entsteht (EuGH 27.01.2005 – C-188/03). Bezugspunkt der Konsultationspflicht ist mithin die Kündigung durch den Arbeitgeber bzw. in zeitlicher Hinsicht die „beabsichtigte“ Kündigung. Das Gemeinschaftsrecht knüpft damit an einen anderen Tatbestand an als die §§ 111 ff. BetrVG, die an die Betriebsänderung anknüpfen. Ohnehin ist das Gemeinschaftsrecht autonom auszulegen (EuGH 27.01.2005 a.a.O. Rn. 29). Dies spricht dagegen, die Rechtsprechung zu §§ 111 ff. BetrVG auf die Frage, wann unumkehrbare Maßnahmen getroffen wurden und eine Konsultation gemäß § 17 Abs. 2 KSchG im Sinne der MERL nicht mehr wirksam eingeleitet werden kann, zu übertragen. Dies bedeutet nicht, dass es durchaus Überschneidungen geben kann. Der Ausgangspunkt der Rechtsprechung des EuGH ist zum einen, dass der Sinn und Zweck der Konsultation nicht erfüllt werden kann, wenn eine Entscheidung, von der angenommen wird, dass sie zu Massenentlassungen führen wird, nur beabsichtigt ist. Sind diese daher nur wahrscheinlich und die einschlägigen Faktoren für Konsultationen nicht bekannt, so können die Ziele der Konsultation nicht erreicht werden (EuGH 10.09.2009 a.a.O. Rn. 47). Auf der anderen Seite darf die Auslegung des Merkmals der rechtzeitigen Unterrichtung der Konsultationspflicht nicht ihre praktische Wirksamkeit nehmen. Eine Konsultation, die beginnt, obwohl bereits eine Entscheidung getroffen wurde, die Massenentlassungen notwendig macht, kann sich nicht mehr auf die Prüfung etwaiger Alternativen erstrecken, um diese Massenentlassungen zu vermeiden. Deshalb muss das Konsultationsverfahren vom Arbeitgeber zu dem Zeitpunkt eröffnet worden sein, zu dem eine strategische oder betriebswirtschaftliche Entscheidung getroffen wurde, die ihn zwingt, Massenentlassungen ins Auge zu fassen oder zu planen (EuGH 10.09.2009 a.a.O. Rn. 47f.).

(2) Diesen Anforderungen ist hier genügt. Die Schuldnerin hat mit dem Schreiben vom 12.10.2017 das Konsultationsverfahren rechtzeitig eingeleitet, ohne dass diesem durch unumkehrbare Maßnahmen im o.g. Sinne die praktische Wirksamkeit genommen worden wäre. Das Einleitungsschreiben vom 12.10.2017 ist – wie ausgeführt – der PV Kabine am 16.10.2017 zugegangen und enthielt die erforderlichen Informationen. Die strategische bzw. betriebswirtschaftliche Entscheidung, die getroffen wurde und welche die Schuldnerin zwingt, Massenentlassungen ins Auge zu fassen oder zu planen, ist die Erklärung vom 12.10.2017. Damit erwog die Schuldnerin, Massenentlassungen vorzuneh-

men, was die Konsultationspflicht auslöst. Die Konsultation erfolgte mit Schreiben vom gleichen Tag, das der PV Kabine am 16.10.2017 zuging. Dies ist rechtzeitig, denn erst an diese Erklärung bzw. Absicht vom 12.10.2017 setzt die Konsultation an. Diese ist hinreichend konkret und könnte durch die Konsultation von der PV Kabine beeinflusst werden. Bei den vorherigen Sondierungsgesprächen und im Schreiben vom 02.10.2017 war die Entscheidung noch nicht hinreichend konkret, so dass die Konsultation daran noch nicht ansetzen konnte. So war ausweislich des Schreibens der Schuldnerin vom 02.10.2017 noch keine unternehmerische Entscheidung zum weiteren Vorgehen gefallen. Im Zeitpunkt des 16.10.2017 waren noch keine unumkehrbaren Maßnahmen getroffen worden, welche der Konsultation ihre praktische Wirksamkeit nahmen. Es war zwar bereits am 13.10.2017 der Anteils- und Übertragungsvertrag der Anteile an der Beklagten an die M. Commercial Holding abgeschlossen worden. Am 16.10.2017 war auch der Bereich der Langstrecke eingestellt worden. Bis zum 16.10.2017 waren erst zwölf A 330 und vier A 320 an die Lessoren zurückgegeben. Weitere Aspekte, wie der Vertrag mit f. jet (27.10.2017) und die Einstellung des Flugbetriebs mit Ausnahme des wet-lease (27.10.2017), erfolgten später. Zu diesem Zeitpunkt war die PV Kabine in die Verhandlungen bereits eingebunden, die – wovon auch die MERL ausgeht – ein Prozess sind, denn die Auskünfte müssen „rechtzeitig im Verlauf der Konsultationen“ erteilt werden, damit die Arbeitnehmervertreter konstruktive Vorschläge unterbreiten können (vgl. dazu EuGH 10.09.2009 a.a.O. Rn. 51, 53). Wenn die PV Kabine ihrerseits aber – wie sich aus dem Gesamtverlauf der Verhandlungen ergibt – auf eine Verzögerung derselben gesetzt hat, kann nicht davon ausgegangen werden, dass sie keine Möglichkeiten hatte, auf die beabsichtigten Massenentlassungen Einfluss zu nehmen. Insoweit ist daran zu erinnern, dass Gegenstand der Konsultationen eben die Kündigungen und deren Vermeidung und nicht die wirtschaftliche Entscheidung des Arbeitgebers selbst ist. So führt auch das Bundesarbeitsgericht aus, dass die MERL und § 17 KSchG verhindern sollen, dass der Arbeitgeber durch den Ausspruch von Kündigungen (*sic*) unumkehrbare Fakten schafft, bevor entweder die Konsultationen auch aus Sicht des Betriebsrats – mit welchem Ergebnis auch immer – beendet sind (BAG 22.11.2012 – 2 AZR 371/11, Rn. 45). Die Beratungen mit der Arbeitnehmervertretung haben sich – wie bereits ausgeführt – außerdem 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 a.a.O. Rn. 42). Es ist weiter unschädlich, dass die Schuldnerin den Piloten bereits mit Schreiben vom 27.11.2017 gekündigt hat, d.h. deutlich vor dem Kabinenpersonal Kündigungen ausgesprochen hat und dass es tatsächlich so ist, dass ein Flugbetrieb nicht

ohne Piloten möglich ist und deren Rückgewinnung angesichts der Finanzsituation der Schuldnerin ausgeschlossen erscheinen musste. Die unterschiedlichen Zeitpunkte nehmen der gegenüber der PV Kabine rechtzeig eingeleiteten Konsultation nicht ihre praktische Wirksamkeit. Die unterschiedlichen Zeitpunkte des Ausspruchs der Kündigungen gegenüber Kabinen- und Cockpitpersonal sind letztlich Ausfluss der unterschiedlichen Verhandlungsstrategie der PV Cockpit und der PV Kabine. Im Übrigen knüpft die MERL betreffend die 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 Luftverkehrs für das Cockpit- und Kabinenpersonal unterschiedliche Arbeitnehmervertretungen vorsieht, dann kann die Konsultation von beiden in zulässiger Weise auch unterschiedlich wahrgenommen werden. Dies gilt jedenfalls dann, wenn wie hier die PV Kabine rechtzeitig zur Konsultation aufgefordert wurde, dieser Prozess aber einen längeren Zeitraum als beim Cockpitpersonal in Anspruch nahm.

d) Die Kündigung ist nicht gemäß § 17 Abs. 1 KSchG i.V.m. § 134 BGB nichtig. Die Massenentlassungsanzeige ist ordnungsgemäß erstattet worden. Das Verfahren ist mit Schreiben vom 12.01.2018 gegenüber der Arbeitsagentur Berlin-Nord wirksam eingeleitet worden, und die Arbeitsagentur hat den Eingang der vollständigen Anzeige unter dem 12.01.2018 bestätigt.

aa) Es bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass die Massenentlassungsanzeige nicht vollständig bei der Agentur für Arbeit Berlin-Nord eingegangen ist. Dafür spricht zunächst der Eingangsvermerk der Agentur für Arbeit Berlin-Nord, die ausführt, dass die Anzeige, d.h. das Anschreiben nebst Formular und Anlagen vollständig eingegangen ist. Außerdem ergibt sich dies aus der zur Akte gereichten E-Mail vom 12.01.2018 um 11.08 Uhr, mit welcher die Anzeige übersandt worden ist und die im Bereich Anlagen das Verzeichnis der übersandten Anlagen enthält. In tatsächlicher Hinsicht hat die Kammer keine Zweifel, dass die Anzeige bei der Agentur für Arbeit vollständig, d.h. mit dem Anschreiben vom 12.01.2018, dem Formular Entlassungsanzeige sowie den Anlagen dazu, d.h. den Angaben zu 3.31 (Angabe zu Entlassungen nach Base und Gesamt), zu Punkt 35 (vorangegangene Entlassungen), Liste mit den Angaben gemäß § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG sowie den im Schreiben vom 12.01.2018 bezeichneten Anlagen eingegangen ist. In rechtlicher Hinsicht ist die Übersendung per E-Mail ausreichend, zumal als Anlage die als pdf-Dokument unterzeichnete Anzeige übersandt wurde (vgl. zur Problematik der Schriftform insgesamt ErfK/Kiel a.a.O. § 17 KSchG Rn. 28). Unabhängig davon ergibt sich aus dem handschriftlichen Vermerk vom 12.01.2018 um 11.25 Uhr auf dem Anzeigeformular, dass die Anzeige auch persönlich an diesem Tag übergeben worden ist.

bb) Inhaltlich ist die Massenentlassungsanzeige in Ordnung. Unter Einbeziehung von Anschreiben, Formular und Anlagen enthält sie die nach § 17 Abs. 3 S. 4 KSchG gebotenen „Muss-Angaben“.

(1) Nicht zu beanstanden ist, dass sich die Anzeige primär auf die Beschäftigten der Kabine bezieht. Zum einen wurde das Personal des Cockpits gerichtsbekannt 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. Falsche Angaben zur Anzahl der in der Regel Beschäftigten führen nicht notwendig zur Unwirksamkeit der Anzeige, weil insoweit denkbar ist, dass die Arbeitsagentur nicht in ihrer sachlichen Prüfung beeinflusst wird (BAG 22.03.2001 – 8 AZR 565/00). Hiervon ist im Streitfall auszugehen, weil die mögliche Abweichung sich angesichts der Gesamtbeschäftigtenzahl als nicht wesentlich erweist.

(2) Zum Zeitraum der Entlassungen legt die Schuldnerin im Anschreiben dar, dass beabsichtigt sei, die angezeigten Kündigungen „im Januar 2018“ auszusprechen, mithin bis zum 31.01.2018. Dies legt den Zeitraum konkret fest. Irrelevant ist, dass diese Angabe im Anschreiben enthalten ist. Einen Formularzwang, wie dies z.B. § 117 Abs. 4 ZPO für den Antrag auf Prozesskostenhilfe vorsieht, kennen § 17 KSchG und auch die MERL nicht. Deshalb kann auch dahinstehen, ob die augenscheinlich nachgetragene Angabe des Zeitraums im Anzeigeformular, das persönlich übergeben worden sein soll – die elektronisch übermittelte Version enthält diese Einfügungen nicht – in Anbetracht des fehlenden Enddatums ausreichend ist und von wem die Angabe stammt. Die gemäß Ziffer 3.34 in der Massenentlassungsanzeige vorgesehene Liste mit den Angaben für die Arbeitsvermittlung hat der Beklagte in zweiter Instanz vorgelegt. Sie ist als Anlage „_34_“ auch in der E-Mail vom 12.01.2018 bezeichnet. Auch insoweit bestehen keine Anhaltspunkte, dass diese Anlage nicht bei der Agentur für Arbeit Berlin-Nord eingegangen ist. Unabhängig davon handelt es sich um eine bloße „Soll-Angabe“ nach § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG, deren Fehlen oder Unrichtigkeit nicht zur Unwirksamkeit der Massenentlassungsanzeige führt (APS/Moll, 5. Aufl. 2017, § 17 KSchG Rn. 106).

(3) Unerheblich ist schließlich, dass im Anschreiben auf eine Anhörung der PV Kabine vom 14.12.2017 hingewiesen wurde, während sich die Anhörung erst am 19.01.2018 zugetragen haben dürfte. Auch diese Information ist keine „Muss-Angabe“ nach § 17 Abs. 3 S. 4 KSchG, ein Fehler dort daher nicht von Belang.

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

(1) Nach allgemeiner Ansicht ist die Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit zu erstatten, in deren Bezirk der betroffene Betrieb liegt (ErfK/Kiel a.a.O. § 17 KSchG Rn. 29; KR/Weigand 11. Aufl. § 17 KSchG Rn. 122; APS/Moll a.a.O. § 17 KSchG Rn. 96; Spelge RdA 2018, 297, 300). Die Anzeige wird mit Eingang bei der zuständigen Arbeitsagentur gemäß § 130 Abs. 1, 3 BGB, § 18 Abs. 1 KSchG wirksam. Die Einreichung einer Massenentlassungsanzeige bei der örtlichen unzuständigen Arbeitsagentur kann zur Nichtigkeit der Kündigung führen (vgl. mit Hinweis auf die herrschende Meinung in der Literatur BAG 14.03.2013 - 8 AZR 153/12, Rn. 47; ErfK/Kiel a.a.O. § 17 KSchG Rn. 29; Spelge RdA 2018, 297, 300).

(2) Die Arbeitsagentur in Berlin-Nord ist für die Massenentlassungsanzeige örtlich zuständig gewesen. In ihrem Bezirk lag der Betrieb der Schuldnerin.
(2.1) Für den Bereich des Massenentlassungsschutzes wird der Betriebsbegriff vom EuGH autonom ausgelegt (EuGH 13.05.2015 – C-182/13 – Rn. 30; EuGH 30.04.2015 – Rs. C-80/14 - Rn. 45 – USDAW und Wilson). Der Betriebsbegriff des EuGH knüpft nicht wie das deutsche Begriffsverständnis an formale Entscheidungsbefugnisse an. Es bedarf darum keiner Leitung vor Ort, die Einstellungs- und Entlassungsentscheidungen treffen kann, um einen Betrieb i.S.d. Massenentlassungs-Richtlinie anzunehmen. Erforderlich ist lediglich eine örtliche Leitung, die für die ordnungsgemäße Durchführung der Arbeit und die Lösung etwaiger technischer Probleme sorgt. Besteht eine solche Leitung, genügt es für einen Betrieb, wenn eine unterscheidbare Einheit von gewisser Dauerhaftigkeit und Stabilität besteht, in der bestimmte Aufgaben von einer Gesamtheit von Arbeitnehmern in einer organisatorischen Struktur und mit vorgegebenen Mitteln erledigt werden (EuGH 13.05.2015 – C-182/13 – Rn. 30, 51; EuGH 30.04.2015 – Rs. C-80/14 - Rn. 44ff – USDAW und Wilson; Spelge RdA 2018, 297, 300). Auf die räumliche Entfernung der Einheit zum Hauptbetrieb kommt es nach diesem Betriebsbegriff nicht an (Spelge RdA 2018, 297, 299; Kleinebrink/Commandeur NZA 2015, 853, 856).

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

Dies gilt vor allem für die einzelnen Stationierungsorte, u.a. in E.. Es hat sich nicht um gesonderte Einheiten gehandelt, die dauerhaft mit der Ausübung bestimmter Aufgaben betraut gewesen sind und die zu diesem Zweck über mehrere Arbeitnehmer, technische Mittel und eine Organisationsstruktur verfügt haben. Auch unter Berücksichtigung des klägerseitigen Vortrags zu den Stationen verbleibt es – wie ausgeführt – dabei, dass bei der Schuldnerin ein einheitlicher Flugbetrieb von C. aus durchgeführt wurde. Dann ist die Agentur für Arbeit in Berlin auch der richtige Anknüpfungspunkt für die Abgabe der Massenentlassungsanzeige. Gleiches gilt auch für den Bereich wet-lease. Mangels einer erkennbaren selbständigen Organisationsstruktur mit einer Leitung, die für die ordnungsgemäße Durchführung der Arbeit und die Lösung etwaiger technischer Probleme sorgt, scheidet nach den Maßstäben des EuGH mithin die Annahme eines Betriebes aus.

dd) Die Anforderung des § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG ist erfüllt.

(1) Das Erfordernis, der Massenentlassungsanzeige die Stellungnahme des Betriebsrats beizufügen oder – ersatzweise – die Rechtzeitigkeit der Konsultationen nach § 17 Absatz Abs. 3 Satz 3 KSchG glaubhaft zu machen, dient der Dokumentation der Durchführung und gegebenenfalls des Ergebnisses der Konsultationen (BAG 22.11.2012 a.a.O. 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 22.12.2012 a.a.O. 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 28.06.2012 – 6 AZR 780/10, Rn. 53; BAG 22.09.2016 – 2 AZR 276/16, Rn. 24). Letztlich dient auch § 17 Abs. 3 Satz 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 – mit welchem Ergebnis auch immer – 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 22.12.2012 a.a.O. Rn. 45). Dementsprechend ist eine Massenentlassungsanzeige nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unwirksam, wenn der Arbeitgeber

§ 17 Absatz 3 Satz 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 22.09.2016 a.a.O. Rn. 24, 28 ff).

(2) Eine abschließende Stellungnahme der PV Kabine liegt nicht vor. Aus der Anzeige ergibt sich aber, dass die Schuldnerin die PV Kabine zwei Wochen vor Erstattung der Anzeige unterrichtet hat. Zugleich wird der Stand der Beratungen 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 zu 4. mitgeteilt, dass versucht wurde, 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 insbesondere der 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 wird außerdem deutlich, dass die Einigungsstelle sich letztlich für unzuständig erklärte, was dem tatsächlichen Stand der Beratungen vor der Anzeige entspricht. Allerdings wird in dem Schreiben zur Massenentlassungsanzeige zu 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. Richtig ist zwar, dass aus der Sicht der PV Kabine keine echten Verhandlungen stattgefunden haben, sondern immer nur Gespräche, wobei weitere Informationen verlangt worden sind. Würdigt man den Gesamtsachverhalt, liegt keine irreführende oder unzutreffende Angabe über den Stand der Beratungen vor. Die Schuldnerin hat es 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 und mitgeteilt, dass

der Gesamtbetrag gemäß § 123 Abs. 1 InsO mit einem Betrag von 2 ½ Monatsverdiensten dotiert sei und gemäß § 123 Abs. 2 Sätze 2, 3 InsO begrenzt sei. 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, ging sie doch auch auf bestimmte Aspekte ein. So fragte sie z.B. in der E-Mail vom 18.10.2017, wie das Sozialplanvolumen abgesichert sei. Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass der Stand der Beratungen mit der PV Kabine gemäß § 17 Abs. 2 KSchG im Schreiben zur Massenentlassungsanzeige im konkreten Fall zutreffend wiedergegeben wurde. Es gab einen Informationsaustausch und eine Kommunikation, welche sich auf die Gegenstände, wie sie zu 6. des genannten Schreibens angeführt sind, bezog. Richtig ist, dass die PV Kabine sich nicht für ausreichend unterrichtet erachtete und deshalb Verhandlungen zu Interessenausgleich und Sozialplan verweigerte. Sie hatte sich auch für zunächst nicht zuständig betreffend Interessenausgleich und Sozialplan erachtet. Wenn insoweit 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. Richtig ist, dass nicht mitgeteilt worden ist, dass die PV Kabine weitere Auskünfte wünschte. Es trifft insoweit auch zu, dass es grundsätzlich irrelevant ist, ob das Auskunftsverlangen des Betriebsrats aus Sicht des Arbeitgebers berechtigt war oder 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 22.09.2016 a.a.O. Rn. 32). Hier liegen die Dinge anders. Zum einen ist mitgeteilt, dass die Einigungsstelle sich für unzuständig erachtete, so dass – wegen der Verzahnung – eben keine abschließende Interessenausgleichsverhandlung und so auch Konsultation stattgefunden hat. Dies war für die Agentur für Arbeit klar. Hinzu kommt noch, dass es nicht etwa die Bewertung der Schuldnerin oder des Beklagten war, dass keine weiteren Informationen zu geben seien. Vielmehr hatte das LAG Berlin-Brandenburg mit Beschluss vom 08.12.2017 das Begehren der PV Kabine nach weiteren Informationen in zweiter Instanz zurückgewiesen. Auch wenn es sich dabei um ein einstweiliges Verfügungsverfahren handelte, war doch gerichtlich entschieden, dass die PV Kabine keine weiteren Informationen erhält. Es hat also nicht die Schuldnerin bzw. die Arbeitgeberin, sondern ein Gericht bewertet, ob es noch der weiteren Informationen bedurfte.

ee) Die Information der Agentur für Arbeit Berlin-Nord über die Einleitung des Konsultationsverfahrens gegenüber der PV Kabine (§ 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG)

ist mit E-Mail vom 20.10.2017 erfolgt. Ob eine Weiterleitung der Massenentlassungsanzeige an die PV Kabine erfolgt ist (§ 17 Abs. 3 Satz 6 KSchG), kann dahinstehen, weil dies kein Verbotsgesetz ist, das zur Unwirksamkeit der Anzeige führt (ErfK/Kiel a.a.O. § 17 KSchG Rn. 33).

ff) Im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungen (zur Maßgeblichkeit dieses Zeitpunkts BAG 22.11.2012 – 2 AZR 371/11; a.A. LAG Baden-Württemberg 21.08.2018 – 12 Sa 17/18) Ende Januar 2018 war die Massenentlassungsanzeige erstattet.

e) Der Beklagte hat die PV Kabine mit Schreiben vom 19.01.2018 ordnungsgemäß nach § 74 TVPV zur beabsichtigten Kündigung 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 wird. Aus dem Verzeichnis der Anlagen der E-Mail ist ersichtlich, dass das Anhörungsschreiben sowie die Anlagen als pdf-Dokumente beigefügt sind. Richtig ist, dass dies alleine noch nicht den Zugang belegt. Dies ergibt sich zur Überzeugung der Kammer aber aus der Stellungnahme der PV Kabine vom 26.01.2018. In dem Schreiben wird zunächst auf Seite 1 auf das Einleitungsschreiben Bezug genommen, sowie darauf, dass beabsichtigt sei, 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. Dies ergibt sich weiter daraus, dass z.B. auf Seite drei des Schreibens zum Punkt „Betriebsänderung/Betriebsstilllegung“ wörtlich aus dem Text des Anhörungsschreibens zitiert wird. Wie soll 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. Wie soll diese Stellungnahme erfolgt sein, wenn die PV Kabine die Anlage nicht hatte? Die Kammer hat insgesamt keine Zweifel im

Sinne von § 286 ZPO, dass das Anhörungsschreiben nebst Anlagen bei der PV Kabine eingegangen ist.

bb) Die Sammelanhörung vom 19.01.2018 bezog sich auch auf die Klägerin. Der Beklagte hat den betreffenden Auszug der Anlage 2 vorgelegt. Es wurde nicht gerügt, dass darin die betreffenden Sozialdaten falsch angegeben wären. Aber selbst wenn dem so sein sollte, ändert dies nichts. Der Beklagte war nicht gehalten, der PV Kabine überhaupt Angaben über soziale Auswahlgesichtspunkte 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 dies betreffende Aspekte entbehrlich waren (vgl. BAG 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 20.09.2006 – 6 AZR 219/06, Rn. 22). Soweit in der Arbeitnehmerliste noch der 31.03.2018 als Austrittstermin angegeben ist, ist dies unschädlich. Aus dem Anschreiben an die PV Kabine ist ersichtlich, dass eine Kündigung noch im Januar 2018 unter Beachtung der dreimonatigen Kündigungsfrist des § 113 InsO erfolgen soll, d.h. zum 30.04.2018. So hat es auch die PV Kabine verstanden, die schreibt, dass sie über Kündigungen, die noch im Januar 2018 ausgesprochen werden sollen, unterrichtet wird.

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 Mitarbeitervertretung soll die Stichhaltigkeit und Gewichtigkeit der Kündigungsgründe überprüfen, um sich über sie eine eigene Meinung bilden zu können. Der Arbeitgeber muss daher der Mitarbeitervertretung die Umstände mitteilen, die seinen Kündigungsentschluss tatsächlich bestimmt haben (BAG 16.07.2015 – 2 AZR 15/15 Rn. 15). Einer näheren Darlegung der Kündigungsgründe durch den Arbeitgeber bedarf es dann nicht, wenn die Mitarbeitervertretung bei Einleitung des Anhörungsverfahrens bereits über den erforderlichen Kenntnisstand verfügt, um zu der konkret beabsichtigten Kündigung eine sachgerechte Stellungnahme abgeben zu können (BAG 23.10. 2008 – 2 AZR 163/07, Rn. 21).

Der Beklagte bzw. zuvor die Schuldnerin haben der PV Kabine alle notwendigen Informationen mitgeteilt, 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 mitgeteilt, 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 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 beabsichtigten Betriebsstilllegung waren nicht von Nöten. Insbesondere waren keine weitergehenden Angaben zur Abgrenzung einer Betriebsstilllegung zu einem Betriebsübergang erforderlich, da es sich hierbei um eine Rechtsfrage handelt. Unabhängig davon liegt – wie bereits ausgeführt – auch objektiv weder ein Gesamtbetriebsübergang noch ein Teilbetriebsübergang vor. Aus diesem Grunde waren weitergehende Informationen zu den Verträgen mit der Euro x. bzw. M. AG und der f. Jet nicht erforderlich. Dass Unternehmen der M. Gruppe hat Start- und Landerechte, Beteiligungen an der Beklagten erworben sowie Luftfahrzeuge übernommen, die bisher aufgrund entsprechender Leasingverträge im Besitz der Schuldnerin waren, war der Personalvertretung ebenso bekannt, wie die Tatsache, dass f. Jet Start- und Landerechte sowie Luftfahrzeuge übernommen hat.

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 durchaus 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 Beklagte betreffend.

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 Klage (Antrag zu 6.) ist aufgrund des Unterliegens der Klägerseite mit dem Kündigungsschutzantrag zur Entscheidung angefallen. Dieser Antrag ist zulässig, aber unbegründet.

I. Die Klage ist mit dem Antrag, der auf Zahlung des Nachteilsausgleichs gerichtet ist, zulässig, denn es wird ausdrücklich eine Neumasseverbindlichkeit i.S.d. §§ 53, 209 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2 Nr. 3 InsO geltend gemacht. Eine solche Neumasseverbindlichkeit unterliegt nicht den Vollstreckungsverboten des § 210 InsO und des § 123 Abs. 3 Satz 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 23.03.2017 – 6 AZR 264/16, Rn. 13). Die Beklagte hat den Einwand der Neumasseunzulänglichkeit, bei dem auch die Neumassegläubiger ihre Ansprüche nur noch im Weg der Feststellungsklage verfolgen können, nicht erhoben. Für die Leistungsklage besteht daher ein Rechtsschutzbedürfnis (vgl. BAG 23.03.2017 a.a.O. Rn. 13).

II. Die Klage ist unbegründet. Es handelt sich bei dem geltend gemachten Anspruch auf Nachteilsausgleich nicht um eine Neumasseverbindlichkeit i.S.v. §§ 53, 209 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2 Nr. 3 InsO, die mit einer Leistungsklage auf volle Berichtigung durchgesetzt werden könnte.

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 auch 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 offen bleiben, ob ein Nachteilsausgleichsanspruch besteht.

2. Wenn ein solcher Anspruch besteht, handelt es sich dabei um eine Insolvenzforderung, die nicht im Wege der Leistungsklage durchgesetzt werden kann.

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

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 14.04.2015 - 1 AZR 794/13 Rn. 22; BAG 18.07.2017 - 1 AZR 546/15 -, Rn. 38; BAG 07.11.2017 a.a.O. Rn. 21). Der Beschluss, die Geschäftstätigkeit einzustellen, ist dabei noch nicht der Beginn der Durchführung der Betriebsstillegung (BAG 14.04.2015 a.a.O. 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 14.04.2015 a.a.O. Rn. 26; BAG 18.07.2017 a.a.O. Rn. 40). 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 Unterrichtungs- und Beratungspflicht nach § 111 Satz 1 BetrVG ebenso wenig aus wie tatsächliche, eine Einstellung der betrieblichen Tätigkeit bedingende äußere Zwänge (Brand, Bodenkontaminierung 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 07.11.2017 a.a.O. Rn. 23 a.E.).

c) In Anwendung dieser Grundsätze liegt zur Überzeugung der Kammer eine Insolvenzforderung vor, weil die Betriebsstillegung 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 vorgenommen Handlungen, auch wenn die Freistellungen (ab 01.11.2017) und Kündigungen erst nach diesem Zeitpunkt erfolgten. Zunächst ist die gemeinsame Erklärung vom 12.10.2017 nicht der Beginn der Betriebsstilllegung, sondern nur der Beschluss, dies zu tun. Die Schuldnerin hat aber bis zum 31.10.2017 unumkehrbar im o.g. Sinne mit der Betriebsänderung begonnen, auch wenn man berücksichtigt, dass bestimmte Aspekte durch die Finanzlage der Schuldnerin bedingt waren. Entscheidend ist nämlich, ob es insoweit für Verhandlungen mit den Personalvertretungen Handlungsalternativen gab, was sich auch aus zeitlichen Aspekten ergeben kann (vgl. dazu BAG 07.11.2017 a.a.O. Rn. 26 a.E.). Zunächst erfolgte mit notariellem Anteils- und Übertragungsverkauf vom 13.10.2017 der Verkauf von Anteilen der Beklagten 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 Langstreckenflugprogramms. Zwar mag dies der insolvenzrechtlichen Lage geschuldet gewesen sein. Wie das Gesamtbild zeigt, gab es aber jedenfalls betreffend den zeitlichen Ablauf noch (etwas) Spielraum auf Seiten der Schuldnerin, denn die Zeitpunkte betreffend die Einstellung des Langstreckenprogramms, des eigenwirtschaftlichen Flugbetriebs und des wet-lease variieren. Diese beiden Aspekte mögen noch nicht ausreichen, weil sich dies auch nur auf einen Teil des Flugbetriebs bezog. Dabei ist die Schuldnerin bis zum 31.10.2017 indes nicht geblieben. Sie hat weitere letztlich unumkehrbare Maßnahmen getroffen. Dies ist insbesondere der sog. Asset Purchase Agreements vom 27.10.2017. Die Schuldnerin hatte bereits vor der Insolvenzeröffnung vertraglich Vermögensgegenstände an f. Jet veräußert. Es handelte sich um Slots, Buchungsdaten, soweit die Passagiere zugestimmt hatten, 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 stellte. Hinzu kommt die Einstellung des eigenwirtschaftlichen Flugbetriebs mit Ablauf des 27.10.2017. Richtig ist, dass alleine die Einstellung der betrieblichen Tätigkeit grundsätzlich nicht unumkehrbar ist. Bei Gesamtbetrachtung liegt dies hier jedoch anders. Zunächst waren erste Schritte in der genauen Umsetzung des Konzepts zur Auflösung der betrieblichen Organisation erfolgt, die – wie ausgeführt – auch ein willentliches Element beinhalteten. Die Einstellung des eigenwirtschaftlichen Flugbetriebs am 27.10.2017 ist öffentlichkeitswirksam erfolgt. Eine Umkehrung dieser nach außen hin kommunizierten Entscheidung war jedenfalls im Zusammenspiel mit den weiteren genannten Faktoren nicht mehr zu erreichen. Die Schuldnerin hatte am 27.10.2017 bereits unumkehrbar mit der Auflösung der betrieblichen Organisation begonnen. Es war auch nicht so, dass das AOC der Schuldnerin nur bis zum 27.10.2017 befristet war. Vielmehr waren die für die Aufrechterhaltung eines Flugbetriebs erforderlichen Lizenzen und Genehmigungen zuletzt – insbesondere durch Bescheid des Luftfahrt-Bundesamtes vom 21.12.2017 – bis zum 31.01.2018 befristet erteilt. Aus dem Bescheid vom 21.12.2017 ergibt sich auch nicht, dass dies nur für den Bereich wet-lease erfolgte. Vielmehr wurde die Betriebsgenehmigung vom 09.10.2014 zur Lizenznummer D-051 EG unter Auflagen bis zum 31.01.2018 verlängert. Auch insoweit beinhaltete die Einstellung des Flugbetriebs zum 27.10.2017 sowie die anderen zuvor getroffenen Maßnahmen ein willentliches Element auf Seiten der Schuldnerin. Aber selbst wenn sich die Betriebsgenehmigung rein tatsächlich bzw. faktisch nur auf den Bereich wet-lease bezogen hätte, erfolgte dies doch ebenfalls willentlich, d.h. in Abstimmung mit den Beteiligten, und zwar im Anschluss an den Bescheid des Luftfahrtbundesamtes vom 29.09.2017 und das Schreiben der

Schuldnerin vom 13.10.2017. Insgesamt ist zur Überzeugung der Kammer davon auszugehen, dass die Schuldnerin mit der Einstellung des eigenwirtschaftlichen Flugbetriebs am 27.10.2017 im Zusammenspiel mit den weiteren bis dahin getroffenen Maßnahmen unumkehrbar begonnen hatte, die betriebliche Organisation aufzulösen. Es kam insoweit nicht darauf an, ob im konkreten Fall angesichts der tariflich aufgeteilten Organisation und Zuständigkeit von PV Cockpit und PV Kabine bei unterschiedlichem Verhandlungsstand die vorherige Kündigung der Piloten im Verhältnis zu dem Kabinenpersonal alleine den unumkehrbaren Beginn der Betriebsänderung darstellen kann, wofür in Bezug auf die Betriebsänderung – anders als betreffend die Konsultation gemäß § 17 Abs. 2 KSchG, die sich auf die Kündigung bezieht – durchaus etwas spricht (vgl. insoweit zur Kündigung der leitenden Angestellten BAG 04.06.2003 – 10 AZR 586/02 Rn. 37f.).

C. Die Auskunftsanträge (Anträge zu 2. und 3.) sind zulässig aber unbegründet.

I. Der mit dem Auskunftsantrag zu 2. gestellte Antrag ist zulässig. Er ist insbesondere hinreichend bestimmt i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Inhaltlich geht es um die Angaben in dem Antrag an den Flughafenkoordinator, der in Art. 4 Abs. 5 Slot-VO vorgesehen ist. Zur Zuweisung von Zeitnischen, d.h. Slots kann ein Luftfahrtunternehmen gemäß Art. 8 Abs. 1 Slot-VO einen Antrag stellen. Das Format der Auskünfte legt der Flughafenkoordinator fest (Art. 7 Abs. 1 Slot-VO). Art. 8a Slot-VO betrifft die Mobilität von Slots. Diese können bei vollständigen oder teilweisen Übernahmen übertragen werden (Art. 8a Abs. 1 b) iii) Slot-VO). Das Auskunftsbegehren betrifft alle Angaben, die in dem Antrag der f. Jet an den Flughafenkoordinator enthalten sind und die vollständige oder teilweise Unternehmensübernahme am Standort C.-U. betreffen. Gemeint sind damit alle, d.h. ohne Ausnahmen, Angaben, welche f. Jet und/oder die Schuldnerin insoweit in ihrem Antrag angegeben haben. Ausreichend ist der Bezug zu dem genannten Thema „vollständige oder teilweise Unternehmensübernahme“ gemäß Art. 8a Abs. 1 b) iii) Slot-VO sowie der Umstand, dass dies in dem Antrag an den Flughafenkoordinator enthalten war und den Standort C.-U. betrifft. Ob der Beklagte von den begehrten Angaben Kenntnis hat, so es Angaben durch f. Jet betrifft, ist für die Zulässigkeit des Antrags irrelevant.

II. Der Antrag zu 2. ist unbegründet.

1. Für den geltend gemachten Auskunftsanspruch besteht keine ausdrückliche gesetzliche Grundlage. Es gibt keine allgemeine Pflicht zur Auskunftserteilung im Arbeitsverhältnis. Auch die Zivilprozessordnung kennt keine - über die anerkannten Fälle der Pflicht zum substantiierten Bestreiten hinausgehende -

Aufklärungspflicht der nicht darlegungs- und beweisbelasteten Partei. Weder die Aufgabe der Wahrheitsfindung noch das Rechtsstaatsprinzip hindern den Gesetzgeber daran, den Zivilprozess der Verhandlungsmaxime zu unterstellen und es in erster Linie den Parteien zu überlassen, die notwendigen Tatsachenbehauptungen aufzustellen und die Beweismittel zu benennen. Darauf beruht die Regelung der Behauptungs- und Beweislast im Zivilprozess. Im Grundsatz gilt, dass keine Partei gehalten ist, dem Gegner das Material für dessen Obsiegen im Prozess zu verschaffen (BAG 04.11.2015 –7 AZR 972/13, Rn. 18; BAG 01.12.2004 – 5 AZR 664/03, zu II 1 der Gründe; BGH 11.06.1990 – II ZR 159/89, zu IV 2 der Gründe).

2. Es ist allerdings gewohnheitsrechtlich anerkannt, dass Auskunftsansprüche nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) bestehen können, wenn die Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien es mit sich bringen, dass der Berechtigte in entschuldbarer Weise über Bestehen und Umfang seines Rechts im Ungewissen ist und der Verpflichtete die zur Beseitigung der Ungewissheit erforderliche Auskunft unschwer geben kann (BAG 04.11.2015 - 7 AZR 972/13 - Rn. 18 - 20). Der Ausgleich gestörter Vertragsparität gehört zu den Hauptaufgaben des Zivilrechts (BVerfG 19.10.1993 – 1 BvR 567/89, 1 BvR 1044/89 - BVerfGE 89, 214, 231 ff.). 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. Die Darlegungs- und Beweissituation darf nicht durch die Gewährung materiell-rechtlicher Auskunftsansprüche unzulässig verändert werden (BAG 14.11.2012 - 10 AZR 783/11, Rn. 62; BAG 01.12.2004 -5 AZR 664/03, zu II 1 der Gründe). Außerdem muss der Berechtigte die Wahrscheinlichkeit seines Anspruchs dargelegt haben (vgl. BAG 04.11.2015 – 7 AZR 972/13, Rn. 19; BAG 21.11.2000 - 9 AZR 665/99, zu I 2 b der Gründe). Mit dieser Maßgabe kann u.U. ein Auskunftsanspruch gemäß §§ 611, 242 BGB in Betracht kommen (BAG 04.11.2015 – 7 AZR 972/13, Rn. 19).

3. Danach können die mit dem Antrag zu 2. begehrten Auskünfte nicht beansprucht werden. Der Anspruch scheitert daran, dass er sich auf die angebliche Übernahme an dem Standort C. bezieht. Diese betrifft die klagende Partei dieses Verfahrens, wie ausgeführt, nicht. Weder war sie dem Standort C. zugeordnet, noch konnte sie an diesem im Wege des Direktionsrechts versetzt werden. Ein etwaiger – im Übrigen nicht gegebener – Betriebsübergang bzw. Teilbetriebsübergang am Standort C. U. betrifft die klagende Partei nicht.

III. Der mit dem Auskunftsantrag zu 3. gestellte Antrag ist zulässig. Er ist insbesondere hinreichend bestimmt i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Er betrifft bestimmte einzeln und abschließend aufgezählte Angaben betreffend das Geschäft des wet-lease.

IV. Der Antrag zu 3. ist unbegründet. Er kann zum einen als Hilfsantrag keinen Erfolg haben, nachdem die Beklagte bereits unmittelbar in Anspruch genommen wird. Im Übrigen ist der Anspruch weitgehend erfüllt.

1. Der Auskunftsanspruch betreffend das wet-lease kommt allenfalls als Hilfsanspruch in Betracht, um gegen die Beklagte als angebliche Erwerberin den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses aufgrund eines Teilbetriebsübergangs geltend zu machen. Dies geschieht allerdings bereits mit dem Antrag zu 4. Richtiger Weg wäre hier allenfalls eine Stufenklage gewesen. Wenn die Beklagte unmittelbar auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommen wird, kann das Auskunftsbegehren seiner Hilfsfunktion nicht mehr gerecht werden, zumal die Klage gegen die Beklagte abgewiesen wurde. Dass es sich dabei um zwei unterschiedliche Prozessrechtsverhältnisse handeln könnte, ist unerheblich.

2. Im Übrigen hat der Beklagte das Auskunftsbegehren erfüllt. Er hat die entsprechenden Angaben entweder bereits gemacht oder an der Information besteht unter Berücksichtigung des Sach- und Streitstandes kein schützenwertes Interesse.

Im Einzelnen:

a) Wenn es sich bei dem wet-lease – wie bereits ausgeführt – nicht um einen übergangsfähigen Teil handelt, kann der Beklagte auch nichts dazu mitteilen, wann dieser auf die Beklagte übertragen worden ist. Im Übrigen hat er im Einzelnen auch in zeitlicher Hinsicht dargestellt, wie das wet-lease bei ihm ausgelaufen ist. Außerdem nennt die Klägerseite in ihrem Antrag gegenüber der Beklagten

selbst einen Termin, den 11.12.2017, zu dem das Arbeitsverhältnis übergangen sein soll. Auch insoweit besteht kein schutzwürdiges Interesse an einer Auskunft.

b) Wie das wet-lease bei der Schuldnerin abgelaufen ist und welche Tätigkeiten dabei ausgeführt wurden, hat der Beklagte im Prozess dargestellt. Von Klägerseite wurde hierzu ebenfalls vorgetragen. Ist sie sogar selbst im wet-lease geflogen, sind ihr die Betriebsabläufe des wet-lease ohnehin bekannt. Ein schutzwürdiges Interesse an einer Auskunft besteht nicht.

c) Auch an den Auskünften der letzten vier Spiegelstriche besteht kein schutzwürdiges Interesse. Es ist für einen Teilbetriebsübergang, der hier nur in Betracht kommt, unerheblich, welche Flugzeuge die Beklagte übernommen hat, welche Rechtsgeschäfte der Übertragung der Maschinen zu Grunde lagen und wie es um die Slots bei der Schuldnerin und der Beklagten bestellt war. Es lag – wie ausgeführt – bei der Schuldnerin mit dem wet-lease kein übertragungsfähiger Betriebsteil vor. Daran würden auch Auskünfte dazu, welche Flugzeuge die Beklagte auf welcher Grundlage übernommen hat, sowie auf welchen Slots diese bei der Schuldnerin und bei der Beklagten eingesetzt wurden, nichts ändern.

D. Mit dem auf Zahlung für die Monate März und April 2018 gerichteten Begehren, das der Höhe nach sowohl was den Ausgangsbetrag als auch den Abzugsposten betrifft, unstreitig ist, ist die Klage zulässig aber unbegründet.
I. Die Zahlungsklage ist - wie bereits zum Nachteilsausgleich ausgeführt (s.a. BAG 22.02.2018 – 6 AZR 868/18, juris Rn. 10) - zulässig, weil klägerseits eine Neumasseverbindlichkeit angenommen wird.

II. Die Klage ist jedoch auch insoweit unbegründet, weil es sich bei den Zahlungsansprüchen für die Monate März und April 2018 nicht um Neumasseverbindlichkeiten, sondern um Altmasseverbindlichkeiten handelt.

1. Nach der Grundregel des § 209 Abs. 1 Nr. 2 InsO sind Neumasseverbindlichkeiten die Verbindlichkeiten, die nach Anzeige der Masseunzulänglichkeit begründet worden sind, aber nicht zu den Kosten des Verfahrens gehören. Es handelt sich dabei um Ansprüche, die dem Verwalter nicht aufgezwungen (oktroyiert) worden sind, sondern die die Fortführung der Verwaltung der Masse mit sich bringt und zu denen sich der Verwalter deshalb noch nach der Anzeige „bekannt“ hat. Für Dauerschuldverhältnisse wie das Arbeitsverhältnis, bei denen keine Erfüllungswahl nach § 103 InsO möglich ist, sondern die nach § 108 InsO zu Lasten der Masse fortbestehen und die zu ihrer Beendigung einer Kündigung bedürfen, präzisieren und konkretisieren § 209 Abs. 2 Nr. 2 und Nr. 3 InsO die Abgrenzung

zwischen Alt- und Neumasseverbindlichkeiten: Leistet der Gläubiger zur Neumasse, weil der Insolvenzverwalter ihn zur Leistung herangezogen hat, sind die dadurch entstandenen, vom Insolvenzverwalter begründeten Entgeltansprüche Neumasseverbindlichkeiten nach § 209 Abs. 2 Nr. 3 InsO. Unterbleibt die Gegenleistung, z.B. weil ein Arbeitnehmer vom Insolvenzverwalter freigestellt worden ist, bestimmt § 209 Abs. 2 Nr. 2 InsO, welche Verbindlichkeiten aus dem ohne Gegenleistung fortbestehenden Dauerschuldverhältnis im Rang einer Altmasseverbindlichkeit und welche im Rang einer Neumasseverbindlichkeit stehen. Aus dem Dauerschuldverhältnis entstehende Verbindlichkeiten sollen nach dem Willen des Gesetzgebers den vom Insolvenzverwalter nach der Anzeige neu begründeten Verbindlichkeiten nur und so lange gleichstehen, wie er das Dauerschuldverhältnis trotz der erkannten und angezeigten Masseunzulänglichkeit aufrechterhält. Ist - wie vorliegend - im Arbeitsverhältnis monatliche Entgeltzahlung vereinbart und kündigt der Insolvenzverwalter rechtzeitig, d.h. zum ersten Termin, zu dem er nach Anzeige der Masseunzulänglichkeit „kündigen konnte“, ist das Entgelt für die Monate bis zum Ablauf der Kündigungsfrist Altmasseverbindlichkeit. Kündigt er nicht rechtzeitig, sind die nach dem erstmöglichen Kündigungstermin entstehenden Annahmeverzugsansprüche Neumasseverbindlichkeiten. Der Insolvenzverwalter hat die rechtliche Möglichkeit nicht genutzt, durch eine rechtzeitige Kündigung diese Ansprüche zu verhindern. Sie sind deshalb wie von ihm neu begründete Ansprüche zu behandeln (BAG 22.02.2018 a.a.O. Rn. 13).

2. Der Beklagte hat die erst ihm mögliche Kündigungsmöglichkeit genutzt. Er hat das Konsultationsverfahren mit der PV Kabine bis in den Januar 2018 durchgeführt. Er musste, nachdem er auf deren Informationsverlangen jeweils eingegangen ist, mit dieser weiter verhandeln. Wenn er – wie ausgeführt – Interessenausgleichsverhandlungen und Konsultationsverfahren verband, konnte er erst kündigen, nachdem die Einigungsstelle sich im Januar 2018 für unzuständig erklärt hatte. Ferner hat der Insolvenzverwalter vor dem Ausspruch von Kündigungen Interessenausgleichsverhandlungen zu führen, wenn die §§ 111 ff. BetrVG eingreifen, da er die Masse sonst mit Nachteilsausgleichsansprüchen gem. § 113 BetrVG belasten würde. Insoweit ist er ebenfalls als rechtlich am Ausspruch der Kündigungen gehindert anzusehen (BAG 31.03.2004 – 10 AZR 253/03, juris Rn. 45).

3. Mangels Hauptforderung besteht auch kein Zinsanspruch.

E. Die in der Berufungsinstanz in zulässiger Weise gegen die Beklagte gerichtete Klage ist unbegründet, weil das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht aufgrund eines Teilbetriebsübergangs mit dieser fortbesteht.

I. Die Klageerweiterung ist zulässig. Die Voraussetzungen des § 533 ZPO sind gegeben. Die Beklagte hat der Klageerweiterung zugestimmt. Eine Sachentscheidung ist auf der dem Gericht unterbreiteten Tatsachengrundlage möglich.

II. Die Klage ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis besteht nicht aufgrund eines Teilbetriebsübergangs des Bereichs wet-lease mit der Beklagten fort. Einen solchen Teilbetriebsübergang aber auch einen sonstigen (Teil-)betriebsübergang auf die Beklagte gab es nicht. Auf die vorstehenden Ausführungen zu A.I. der Entscheidungsgründe wird Bezug genommen.

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

G. 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 Nachteilsausgleichsanspruch, den Auskunftsanspruch, die Zahlungsanträge und die Klage gegen die Beklagte erfolgte die Zulassung aus dem Gebot der Widerspruchsfreiheit (vgl. dazu BGH 27.03.2013 – III ZR 367/12, juris Rn. 12).

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

R E V I S I O N

eingelegt werden.

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

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

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

eingelegt werden.

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

Die Revisionsschrift **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 Revisionsschrift 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.**

Mailänder Winter Kosmann

Beglaubigt

Lochthowe
Regierungsbeschäftigte