Beglaubigte Abschrift

12 Sa 810/18
15 Ca 1362/18
Arbeitsgericht Düsseldorf

Verkündet am 28.08.2019

Lochthowe
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

der Frau L. T., T. str. 31, N.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte T., Q., M.,
Am I. bahnhof 10, G.,

g e g e n

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

- Beklagter und Berufungsbeklagter -

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

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 26.06.2019
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Schmidt und den ehrenamtlichen Richter Stolz

für R e c h t erkannt:

1. **Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 21.06.2018 – 15 Ca 1362/18 – wird zurückgewiesen.**

2. **Die Kosten des Berufungsverfahrens werden der Klägerin auferlegt.**

3. **Die Revision wird für die Klägerin zugelassen, soweit sie mit dem Kündigungsschutzantrag und mit dem Antrag auf Feststellung des Nachteilsausgleichs unterlegen ist. Im Übrigen wird die Revision nicht zugelassen.**

T A T B E S T A N D:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung in der Insolvenz sowie hilfsweise über einen Wiedereinstellungsanspruch und die Feststellung eines Nachteilsausgleichsanspruchs.

Der Beklagte ist Insolvenzverwalter über das Vermögen der Air C. PLC & Co. Luftverkehrs KG (im Folgenden: „Schuldnerin“) mit Sitz in C.. Bei der Schuldnerin handelte es sich bis Ende des Jahres 2017 um die zweitgrößte Fluggesellschaft Deutschlands. Die am 25.11.1965 geborene Klägerin war seit dem 24.05.2004 bei der Schuldnerin bzw. deren Rechtsvorgängerin als Flugbegleiterin beschäftigt. In dem ersten Arbeitsvertrag vom 19.05.2004 hieß es:

> **„§ 5 Dienstlicher Einsatzort**
>
> Dienstlicher Einsatzort ist X.. Grund für die befristete Beschäftigung in X. ist die Neueröffnung der M.-Station in X. sowie die Regelungen des gültigen MTV.
>
> Ab dem 01.05.2005 wird der Arbeitnehmer auf Basis dieses Arbeitsvertrages in einem unbefristeten 8/12-Teilzeitarbeitsverhältnis mit Sitz in N. beschäftigt.
>
> Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seinen Wohnsitz so zu wählen, dass er bei normaler Verkehrslage innerhalb von 60 Minuten nach Abruf den Dienst an dem entsprechenden Einsatzort antreten kann.
>
> Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, einen PKW bereitzuhalten, um seinen Dienst pünktlich antreten zu können, sofern dies durch öffentliche Verkehrsmittel nicht sichergestellt ist.“

Mit Ergänzung zum Arbeitsvertrag vom 27.06.2006 vereinbarten die Klägerin und die M. GmbH als Rechtsvorgängerin der Schuldnerin die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ab dem 01.11.2006 als Vollzeitarbeitsverhältnis weiterhin mit dienstlichem Einsatzort N.. In einem weiteren von der Klägerin und der Schuldnerin unterzeichneten Zusatz zum Arbeitsvertrag vom 30.04.2013 hieß es:

„Zusatz zum Arbeitsvertrag
Freiwilliger Stationswechsel

Sehr geehrte Frau T.,

wir freuen uns Ihnen mitteilen zu können, dass Sie wunschgemäß zum 01.06.2013 von der Station N. zur Station E. versetzt werden. Ihr dienstlicher Einsatzort ist somit ab dem 01.06.2013 E..

Sollte aufgrund des Stationswechsels der Erwerb weiterer Musterqualifikationen erforderlich sein, erklären Sie sich hiermit dazu bereit, diese zu erwerben.

Die Wirksamkeit dieser Vereinbarung steht unter der aufschiebenden Bedingung, dass die Personalvertretung Ihrem Stationswechsel zustimmt. Nach wirksamem Abschluss ist diese Vereinbarung Bestandteil Ihres Arbeitsvertrages.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass § 44 (Umzugskosten) des für Sie gültigen Manteltarifvertrags Kabine keine Anwendung findet.“

Nach erfolgter Zustimmung der Personalvertretung erfolgte der Stationswechsel nach E., wobei die Station E. bis zuletzt dienstlicher Einsatzort der Klägerin blieb. Die Klägerin wurde auf verschiedenen Flugrouten und in wechselnden Flugzeugen der Muster der A 320 Familie / A 330 mit unterschiedlichen Crews eingesetzt. Das durchschnittliche monatliche Bruttogehalt der Klägerin betrug zuletzt 5.678,67 Euro.

Die Schuldnerin verfügte über Flugzeuge der Typen Airbus A 319, Airbus A 320, Airbus A 321, Airbus A 330-200 und Boing. Weitere Flugzeuge wurden von Tochtergesellschaften genutzt. Keines der Flugzeuge stand zuletzt im Eigentum der Schuldnerin; sämtliche Maschinen wurden geleast. Die Schuldnerin hatte mehrere tausend Slots inne. Unter einem Slot versteht man das Recht, an sog. koordinierten Flughäfen innerhalb bestimmter Zeitfenster ein Flugzeug starten oder landen zu lassen. 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. Sie verfügte über Stationen in den Flughäfen C., E., N., G., T., I., L., Q., O. und M.. Soweit Cockpitpersonal oder Kabinenpersonal an anderen Flughäfen als dem vereinbarten Dienstort eingesetzt wurde, erfolgte dies in Form des sog. Proceeding, d.h. Arbeitsantritt war am Dienstort, von dem die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter auf Kosten der Schuldnerin zu dem Einsatzflughafen transportiert wurde.

Spätestens ab dem 01.07.2017 gab es folgende Organisationsstruktur: Die höchste operative Ebene im Bereich „Flug“ bekleidete Herr P. als „Head of Flight Operations“ in C.. Ihm unterstellt waren die Abteilung Cabin Crew mit der Leiterin Frau X. sowie die Abteilung Crew Operations mit der Leiterin Frau F., beide angesiedelt in C.. Frau X. waren zwei Regionalmanager unterstellt, und zwar der für E. und „West“ zuständige Regionalmanager West, Herr O., sowie einer für C., N., G., T., I., O. und M. zuständigen Regionalmanagerin Nord und Süd. Die Regionalmanager waren als Flugbegleiter angestellt und in der Regel weiterhin im operativen Flugbetrieb eingesetzt. U.a. nahmen sie jedenfalls an Personalgesprächen über Einstellungen bzw. Änderungen von Arbeitsverträgen teil. Welche Kompetenzen die Regionalmanager darüber hinaus hatten, steht zwischen den Parteien im Streit. Den Regionalmanagern waren die Areamanager für das Kabinenpersonal beigeordnet. Bei den Areamanagern handelte es sich ebenfalls um Flugbegleiter, welche diese Position als Zusatzfunktion ausübten. Ihre Aufgabe war die eines Bindegliedes zwischen dem Kabinenpersonal vor Ort und den Regionalmanagern bzw. der Leitung in C., wobei die Kompetenzen im Einzelnen wiederum streitig sind.

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

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

§ 21 TVPV lautet wie folgt:

*„**§ 2***
Sitz der Personalvertretung

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

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

*„**§ 80 Betriebsänderung***

Die 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. …

…

§ 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 airberlin 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."

Daneben bestand eine Personalvertretung Cockpit sowie Betriebsräte für die am Boden beschäftigten Arbeitnehmer. Die Gewerkschaft ver.di und die Schuldnerin schlossen am 08.12.2016 den Tarifvertrag „TV Air C.: Pakt für Wachstum und Beschäftigung" (*im Folgenden TV Pakt*). In diesem hieß es auszugsweise:

„§ 1
Grundlagen des Pakts für Wachstum und Beschäftigung

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

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

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

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

…

§ 2
Perspektiven für Wachstum, Karriereentwicklung und Beschäftigungssicherung in der Kabine

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

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

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

§ 3
Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen

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

§ 6
Inkrafttreten und Vertragsdauer

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

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

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

„Präambel

Die 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 Air c.“.
…“

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

„§ 1
Die Betriebsparteien gehen davon aus, dass es zukünftig Stationen mit reiner ACMIO-Bereederung, reine New-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 CGN Beschäftigten gemäß Interessenausgleich- und Sozialplan über die Umstationierung Kabinenpersonal auf der Station CGN vom 17.02.2016*
2. *Wechselwunschliste (WWL)*
3. *Freiwilligenabfrage/Ausschreibungen*
4. *Förderungen*
5. *Neueinstellungen (inkl. ready entrySCCMA)*
6. *Direktionsrecht, Auswahl nach sog. „negativer Betriebszugehörigkeit“ auf der jeweiligen Station*

§ 3

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

§ 6

Auch nach der Zuordnung der Mitarbeiter zur ausschließlichen Operation (ACMIO bzw. „New 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 Einsatzplanung wurde mit dem Grundsystem Aims und dem Zusatzmodul Jeppesen durchgeführt. Anders als in der Anlage 1 zum RIA-UK „ACMIO/New Air C. Cockpit- und Kabinenpersonal“ vorgesehen, wurde das Personal an den „gemischten“ Stationen in E. und N. nicht dem wet-lease oder dem eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb zugeordnet, sondern mit einer Sondergenehmigung des Luftfahrtbundesamtes sowohl im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb als auch im wet-lease eingesetzt. Die Mitarbeiterinnen der Insolvenzschuldnerin mussten beide Zulassungen erwerben und beide Uniformen abwechselnd tragen.

Im Mai/Juni 2017 kaufte die Komplementärin der Schuldnerin, die Air C. PLC, die Luftfahrtgesellschaft X. mbH (*im Folgenden: „M.“*) mit Sitz in E.. Diese setzte zum

damaligen Zeitpunkt 20 Flugzeuge des Musters Dash Bombardier Q400 ein. Diese Flugzeuge leaste die Schuldnerin von der M. und hatte sie der M. rücküberlassen. Die M. 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 Zeitnischen für Starts bzw. Landungen (im Folgenden: „Slots“) hatte die M. damals nicht inne.

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

Nach Insolvenzantragstellung wurde ein Investorenprozess eingeleitet, dessen Ergebnisse von den Parteien unterschiedlich dargestellt werden. Nach Darstellung des Beklagten wurde zwar kein annahmefähiges Angebot vorgelegt, dennoch wurden die Gespräche mit zwei potentiellen Investoren fortgesetzt. Nach dem Vorbringen des Beklagten war zu diesem Zeitpunkt bereits klar, dass eine übertragende Sanierung gescheitert war.

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 hatte:

„I. …

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

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

zeitpunkt 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. …“*

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

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

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

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

> *„**Vorherige Anmeldung eines Zusammenschlusses** …*
>
> *1. …*
>
> *Diese Anmeldung betrifft folgende Unternehmen:*
>
> *- Deutsche M. AG („M.“, Deutschland)*
> *- O. Luftfahrt GmbH („O.“, ×.), Teil der Air-C.-Gruppe,*
> *- Luftfahrtgesellschaft X. mbH („M.“, Deutschland), ebenfalls Teil der Air-C.-Gruppe.*
>
> *M. erwirbt im Sinne von Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe b der Fusionskontrollverordnung die Kontrolle über Teile der Air-C.-Gruppe, d.h. über die Gesamtheit von O. und M..*
>
> *Der Zusammenschluss erfolgt durch den Erwerb von Anteilen.*
>
> *2. Die beteiligten Unternehmen sind in folgenden Geschäftsbereichen tätig:*
> *…*
> *- M.: Bis zum 28. Oktober 2017 betrieb M. im Rahmen von Wet-Lease-Vereinbarungen an Air C. vermietete Luftfahrzeuge für Kurzstreckenlinien nach E. und C., in erster Linie als Zubringer für Air-C.-Tätigkeiten. M. soll als Zweckgesellschaft für die Fortsetzung des gegenwärtig von Air C. betriebenen Flugplanes im Rahmen einer Wet-Lease-Vereinbarung mit der M.-Gruppe vom Dezember 2016 dienen. Vor dem Zusammenschluss soll ein Zeitnischen-Paket für die Wintersaison 2017/2018 sowie für die Sommersaison 2018 (einschließlich Zeitnischen für die Flughäfen C.-U., E., G. und N.) auf M. zur Nutzung durch die M.-Gruppe übertragen werden. …“*

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

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

Nach der Einstellung des eigenwirtschaftlichen Flugbetriebs mit Ablauf des 27.10.2017 erfolgten seitens der Schuldnerin nur noch Flugleistungen im wet-lease. Dies erfolgte von den Stationen I., L. und T. aus. Sofern erforderlich, wurde durch proceeding auch Personal der Station G. eingesetzt. Hierfür wurden zunächst noch bis zu 13 Airbus A 320 genutzt. Der Flugbetrieb im wet-lease sollte längstens für drei Monate bis zum 31.01.2018 aufrechterhalten werden, wurde faktisch aber nur für zwei Monate bis Ende Dezember 2017 durchgeführt. Bis dahin wurden auch weiterhin Einsatzpläne für die Kabinen-Beschäftigten an den Stationen I., T., L. und G. erstellt. Die für die Aufrechterhaltung eines Flugbetriebs erforderlichen Lizenzen und Genehmigungen waren bis zum 31.01.2018 befristet und erloschen mit Ablauf dieses Datums.

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 Folgenden PV Cockpit*) einen Interessenausgleich über die beabsichtigte Betriebsänderung. Unter dem 27.11.2017 kündigte die Schuldnerin allen Piloten mit Ausnahme derjenigen, zu deren Kündigungen öffentlich-rechtliche Zustimmungen einzuholen waren, mit Wirkung zum 28.02.2018. Entsprechende Kündigungen erfolgten gegenüber dem Bodenpersonal.

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

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

Das Schreiben enthielt außerdem einen umfangreichen Fragenkatalog. Mit E-Mail vom 10.10.2017 (Anlage B 9) übermittelte die Schuldnerin der PV Kabine ihre Antwort sowie Entwürfe für einen Interessenausgleich, einen Sozialplan und eine Betriebsvereinbarung zur Errichtung einer Transfergesellschaft. Am 11.10.2017 fand eine Videokonferenz der Schuldnerin mit Vertretern der PV Kabine statt. Die PV Kabine übermittelte der Schuldnerin mit Schreiben vom

12.10.2017 einen weiteren Fragenkatalog (Anlage B 10). Hierauf antwortete die Schuldnerin mit Schreiben vom 13.10.2017 (Anlage B 11). Zudem leitete sie mit Schreiben vom 12.10.2017 förmlich das Konsultationsverfahren gemäß § 17 KSchG ein. Auf dem von dem Beklagten als Anlage B 14 vorgelegten Exemplar dieses Schreibens befindet sich ein unterzeichneter Vermerk: „Entgegengenommen am 16.10.17 / 11^{10} [Uhr] / mit Anlagen“. Nach Erörterungen im Wirtschaftsausschuss in Anwesenheit von drei Vertretern der PV Kabine folgte eine E-Mail-Korrespondenz vom 18.10.2017 und 19.10.2017. Mit E-Mail vom 06.11.2017 bekräftigte die Schuldnerin gegenüber der PV Kabine das Angebot auf Verhandlungen zum Abschluss eines Interessenausgleichs/Sozialplans betreffend die Stilllegung ihres Geschäftsbetriebs. Mit E-Mail vom 07.11.2017 bat die PV Kabine um die Vorlage weiterer Unterlagen, die telefonisch in Aussicht gestellt worden seien und schlug den 21.11.2017 und/oder den 24.11.2017 als Verhandlungstermine vor. Mit E-Mail vom 13.11.2017 bot die Schuldnerin der PV Kabine die Einsicht in Unterlagen und Dokumente im Datenraum an. Am 21.11.2017 nahmen Vertreter der PV Kabine und deren Bevollmächtigte Einsicht in einen sog. Datenraum, der mit Informationen über die Betriebsstilllegung und den Verkaufsprozess verschiedener Betriebsmittel befüllt war. Mit E-Mail vom 28.11.2017 forderten die Schuldnerin und der Sachwalter die PV Kabine auf, die Interessenausgleichsverhandlungen am 29.11.2017 und am 30.11.2017 fortzusetzen. Die PV Kabine sagte diese Verhandlungstermine ab, weil sie erst die Ergebnisse von Gerichtsterminen am 08.12.2017 und 21.12.2017 abwarten wollte. Mit Schreiben vom 30.11.2017 erklärten die Schuldnerin sowie der Sachwalter gegenüber der PV Kabine die Verhandlungen über einen Interessenausgleich für gescheitert. Sie müssten deshalb die Einigungsstelle anrufen. Das LAG Berlin-Brandenburg wies mit Beschluss vom 08.12.2017 – 6 TaBVGa 1484/17 – (Vorinstanz ArbG Berlin, Beschluss vom 02.11.2017 – 3 BVGa 13035/17) das Begehren der PV Kabine zurück, weitere Informationen von der Schuldnerin zu erlangen; die PV Kabine sei jedenfalls seit Einsichtnahme in den Datenraum am 21.11.2017 hinreichend informiert gewesen. Nachdem die PV Kabine mit Schreiben vom 01.12.2017 die Errichtung einer Einigungsstelle abgelehnt und die Schuldnerin bei dem Arbeitsgericht Berlin einen Antrag nach § 100 ArbGG gestellt hatte, einigten sich die Betriebsparteien im Anhörungstermin am 22.12.2017 auf die Einsetzung einer Einigungsstelle. Die Einigungsstelle erklärte sich durch Spruch vom 11.01.2018 mit den Stimmen des Vorsitzenden sowie der Beisitzer der PV Kabine für unzuständig.

Am 06.11.2017 hatte die Schuldnerin bei dem Arbeitsgericht 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 12.01.2018 wurde der Agentur für Arbeit Berlin-Nord nach Behauptung des Beklagten um 11.08 Uhr per E-Mail ein von der Personalleiterin O. unterzeichnetes Schreiben „Massenentlassungsanzeige gem. §§ 17, 18 KSchG“ nebst Anlagen übersandt. In diesem Schreiben, wegen dessen weiterer Einzelheiten auf die Anlage BB 10 verwiesen wird, wurde u.a. Folgendes ausgeführt:

> *„…*
> *In vorbezeichneter Angelegenheit nehmen wir Bezug auf die vorangegangene Korrespondenz, insbesondere unsere bereits 30.10.2017 gestellte Massenentlassungsanzeige für das Bodenpersonal der Air C. PLC & Co. Luftverkehrs KG sowie unsere mit Schreiben vom 24.11.2017 gestellte Massenentlassungsanzeige für das Cockpitpersonal der Air C. PLC & Co Luftverkehrs KG.*
> *…*
>
> *2.*
> *Die Air C. LV KG beabsichtigt daher im Januar 2018, gegenüber allen Mitarbeitern des Kabinenpersonals eine ordentliche, fristgemäße Kündigung unter Beachtung der jeweils maßgeblichen gesetzlichen bzw. vertraglichen Kündigungsfrist, ggf. unter Abkürzung nach § 113 InsO, hilfsweise zum nächst zulässigen Termin auszusprechen.*
> *…*
>
> *4.*
> *Es wurde versucht, mit der Personalvertretung Kabine ein Interessenausgleich und Sozialplan über die beabsichtigte Betriebsstilllegung abzuschließen. Daneben haben mit der Personalvertretung Kabine Konsultationsverhandlungen gem. § 17 Abs. 2 KSchG stattgefunden. …*
>
> *5.*
> *Am 10.01.2018 wurde die oben beschriebene Einigungsstelle in E. unter Vorsitz von Herrn C. durchgeführt. … Nach erfolgter Abstimmung erging am 10.01.2018 durch Spruch des Einigungsstellenvorsitzenden, dass die Einigungsstelle nicht zuständig ist.*

6.
Die gemäß § 17 Abs. 2 KSchG erforderlichen Auskünfte wurden der Personalvertretung Kabine erteilt. Die Air C. LVKG hat das Konsultationsverfahren gem. § 17 Abs. 2 S. 1 KSchG gegenüber der Personalvertretung Kabine mit Schreiben vom 12.10.2017 eingeleitet. Der Personalvertretung ist vorab eine Personalliste mit allen für die Beurteilung der Betriebsänderung und der Kündigungen notwendigen Informationen vorgelegt worden. Gleichzeitig erfolgte die Information der Personalvertretung und eine Konsultation gemäß § 17 KSchG. Die Betriebsparteien haben ausführlich die Gründe für die vorzunehmenden Entlassungen, die Zahl und Berufsgruppen der zu kündigenden und insgesamt beschäftigten Mitarbeiter, die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer und die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehen Kriterien erörtert, beraten und insbesondere überlegt, welche Möglichkeiten zur Vermeidung eines Arbeitsplatzverlustes bestehen.

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

7.
Die Personalvertretung Kabine wurde zu den betriebsbedingten Kündigungen mit Schreiben vom 14.12.2017 gem. § 74 TVPV angehört.
…“

Dem Schreiben war nach der Behauptung des Beklagten ein ausgefülltes Formular „Entlassungsanzeige gemäß § 17 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)“ beigefügt.

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

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

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

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

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

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Anlage B 17 Bezug genommen. In der von dem Beklagten mit Schriftsatz vom 18.06.2018 vorgelegten Anlage B 19 zur Personalratsanhörung war die Klägerin namentlich aufgeführt.

Die PV Kabine äußerte sich mit einer E-Mail vom 26.01.2018 (Anlage BB 15). Auszugsweise heißt es dort:

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

Sehr geehrter Herr Prof. Dr. G.,

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

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

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

Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis der Parteien mit einem Schreiben vom 27.01.2018 – der Klägerin am 30.01.2018 zugegangen – mit Wirkung zum 30.04.2018.

Die Klägerin ist der Auffassung gewesen, die Schuldnerin habe außer mit M. und f. Jet keine ernsthaften Verhandlungen geführt. Die Personalvertretung sei nicht ordnungsgemäß angehört worden. Die Sozialdaten auf der Mitarbeiterliste seien teilweise falsch gewesen. Ebenso sei das Konsultations- und Massenentlassungsanzeigeverfahren nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden. Die Fragenkataloge der PV Kabine seien nicht ausreichend beantwortet worden. Darüber hinaus hat sich die Klägerin auf Sonderkündigungsschutz nach § 2 Abs. 2 TVPakt berufen. Dieser werde auch nicht durch § 113 InsO verdrängt.
Ein Betriebsübergang liege in der Veräußerung der Slots, Standflächen und Kundenbuchungen und Software an f. Jet, in der Übertragung einer größeren Zahl von Flugzeugen an die M. Group nebst Slots, in der Übertragung von Slots auf die M. und der späteren Übertragung auf die M. Group und in der Gründung und späteren Veräußerung der Air C. Aviation GmbH an die U. D. Group. Bis zu 40 Flugzeuge der Insolvenzschuldnerin seien im Rahmen des ACMIO-Verfahrens für Euro x. geflogen bzw. flögen „bis heute" (der Schriftsatz datiert vom 27.02.2018). Die Betriebsmittel der Schuldnerin seien letztlich an vier Investorengruppen veräußert worden (M./Euro x./M., U. D., f. Jet, M. motion). Es sei daher von einem Betriebsübergang oder mehreren Teilbetriebsübergängen auszugehen. Zwar sei aufgrund der Volatilität des Berufs des Flugbegleiters eine Zuordnung zu den einzelnen Betriebsteilen schwierig, jedenfalls hätte dann allerdings eine Sozialauswahl stattfinden müssen.
Die Klägerin trägt weiter vor, die Schuldnerin habe am Standort E. über organisatorische Strukturen verfügt, sodass von einem eigenständigen Betrieb auszugehen sei. Die anderen genannten Fluggesellschaften profitierten von dem auf „ihren" Flugzeugen ausgebildeten Personal.
Die Klägerin rügt zudem die ordnungsgemäße Anhörung der Personalvertretung, die Durchführung des Konsultationsverfahrens nach § 17 Abs. 2 und 3 KSchG sowie die Massenentlassung gemäß § 17 KSchG.

Beim hilfsweise geltend gemachten Nachteilsausgleichsanspruch sei die Sanktionsfunktion zu berücksichtigen.
Für den Fall des späteren Betriebsübergangs nach an sich wirksamer Kündigung sei der Wiedereinstellungsantrag begründet.
Hilfsweise sei wegen Umgehung eines Betriebsübergangs der Gerichtshof der Europäischen Union anzurufen.

Die ursprüngliche Kündigungsschutzklage mit Schriftsatz vom 14.02.2019 ist am 19.02.2018 bei dem Arbeitsgericht eingegangen und dem Beklagten am 21.03.2018 zugestellt worden. Der nach einem Wechsel der Prozessbevollmächtigten am 27.02.2018 bei dem Arbeitsgericht eingegangene Schriftsatz vom 27.02.2018 mit einem erneuten Kündigungsschutzantrag ist dem Beklagten ebenfalls am 21.03.2018 zugestellt worden.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

1. **festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung des Beklagten, zugegangen am 30.01.2018, nicht aufgelöst worden ist;**

2. **festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auch nicht durch andere Beendigungstatbestände, insbesondere weitere Kündigungen, aufgelöst worden ist;**

3. **den Beklagten zu verurteilen, sie bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Flugbegleiterin auf den Mustern der A 320 Familie/A 330 im Flugbetrieb der Insolvenzschuldnerin weiter zu beschäftigen;**

4. **für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1), den Beklagten zu verurteilen, an sie einen Nachteilsausgleich zu zahlen, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird;**

5. **für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1), den Beklagten zu verurteilen, ihr Angebot auf Abschluss eines Fortsetzungsvertrags ab dem 01.05.2018 zu den bislang bestehenden vertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen zwischen ihr und der Insolvenzschuldnerin gemäß Arbeitsvertrag vom 19.05.2004/27.06.2006 und einer Betriebszugehörigkeit seit dem 24.05.2004 anzunehmen;**

6. **äußerst hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 4), festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, an sie einen Nachteilsausgleich zu zahlen, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird;**

7. **den Beklagten zu verurteilen, ihr in Textform Auskunft zu erteilen, welchem Betriebsteil sie zugeordnet war und auf wen dieser Betriebsteil unter Angabe des Zeitpunkts des Übergangs, unter Nennung des Grundes und der rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen übergegangen ist;**

8. **den Beklagten zu verurteilen, 10.406,43 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.12.2017 sowie zuzüglich einer Pauschale in Höhe von 40,00 EUR an sie zu zahlen;**

9. **hilfsweise, im Falle der Abweisung des Antrags zu 8), festzustellen, dass ihr Masseansprüche i.H.v. 10.406,43 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.12.2017 zustehen.**

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er hat behauptet, die Schuldnerin sei arbeitsorganisatorisch als einheitlicher, deutschlandweit operierender Betrieb eingerichtet gewesen. Keine dieser Stationen habe jedoch über Personal verfügt, welches einen Flugbetrieb nur von und nach einer Station (Base) zugelassen hätte. Die individuellen Dienstpläne seien in der Abteilung Crew Planning in C. für den gesamten Flugbetrieb erstellt worden. Personelle Engpässe hätten über das sog. „proceeding“ häufiges Einsetzen des Flugpersonals außerhalb der Heimat-Abflugstationen (Home Base) erfordert. Der Beklagte hat behauptet, an keiner der Bases sei das gesetzlich vorgesehenen Schlüsselpersonal in Gestalt der sog. „Verantwortlichen Personen“ für Flugbetrieb, Ground Operations, Aufrechterhaltung der Lufttüchtigkeit oder des verantwortlichen Flugbetriebsleiters o.a. vorhanden gewesen. Das Schlüsselpersonal operiere von der Unternehmenszentrale in C. für den gesamten Betrieb der Schuldnerin und sei für alle Bases zuständig gewesen. Die Schuldnerin habe an den einzelnen Bases nicht über erhebliche Organisationsstrukturen verfügt. Es habe dort weder weisungsbefugte noch mit hinreichender Sachkunde ausgestat-

tete Funktionsträger gegeben. Die jeweiligen Bases hätten vielmehr ausschließlich dem Beginn der regelmäßigen Tätigkeit der einzelnen Crew-Mitglieder bzw. als Startpunkt der Verbringung zum tatsächlichen Einsatzort (proceeding) gedient.
Die Schuldnerin habe im Zuge der Betriebsstilllegung alle Arbeitsverhältnisse gekündigt, hierunter auch diejenigen Mitarbeiter, die in Schlüsselpositionen beschäftigt gewesen seien. Die Leasingverhältnisse für sämtliche zuletzt im Besitz der Schuldnerin stehenden und im Flugbetrieb eingesetzten Flugzeuge seien beendet worden und die Flugzeuge an die entsprechenden Lessoren zurückgegeben worden.
Der Beklagte ist der Ansicht, der Kündigungsausschluss gemäß § 2 Abs. 2 TV Pakt werde durch die Regelung des § 113 Satz 1 InsO verdrängt. Jedenfalls aber sei § 2 Abs. 2 TV Pakt einschränkend auszulegen und könne die Kündigung bei Eintritt des Insolvenzfalles nicht ausschließen.
Schließlich gehe § 2 Abs. 2 TV Pakt der Regelung des § 83 TV PV vor, sodass ein Nachteilsausgleichsanspruch nicht bestehe. Jedenfalls sei der Nachteilsausgleichsanspruch jedoch keine Neumasseverbindlichkeit.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Gegen das ihr am 23.07.2018 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 22.08.2018 Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 23.11.2018 – am 23.11.2018 begründet.

Die Klägerin rügt betreffend die Kündigung weiterhin die Wahrung der Schriftform, die fehlende soziale Rechtfertigung und einen Verstoß gegen § 613a BGB, die ordnungsgemäße Massenentlassungsanzeige, das Konsultationsverfahren gemäß § 17 Abs. 2 KSchG, einen Verstoß gegen § 2 TV Pakt.

Die Klägerin ist zunächst weiterhin der Ansicht, dass es eine Stilllegung des Flugbetriebs, die einen Betriebsübergang ausschließt, nicht gegeben habe. Noch am 02.10.2017 habe Frau Dr. O. mitgeteilt, dass es Ziel des Investorenprozesses sei, wesentliche Vermögenswerte zu veräußern. Eine wirkliche Stilllegungsabsicht, die auch nur ansatzweise durchgeführt worden sei, habe es nie gegeben. Auf die Einstellung des eigenwirtschaftlichen Flugbetriebs am 27.10.2017 könne nicht abgestellt werden. Schließlich sei unstreitig weiterhin im wet-lease geflogen worden. Schließlich seien die Flugzeuge auf Erwerber „übertragen“ worden. Für den diesbezüglichen Vortrag der Klägerin wird auf Bl. 15 bis 18 der Berufungsbegründung Bezug genommen. Die Klägerin ist der Ansicht der ACMIO-Betrieb sei auch eindeutig abgrenzbar gewesen. Dies betreffe die Stationen T., L. und I. unter Zuhilfenahme des Personals aus G.. Dieser Betrieb sei weiter gelaufen. Es

sei eindeutig zwischen reinen ACMIO-Stationen und gemischten Stationen unterschieden worden. Die Gruppe der ACMIO-Mitarbeiter sei auch entsprechend abgrenzbar gewesen. Die Mitarbeiter der reinen ACMIO-Stationen seien zu diesen „dedicated“ gewesen. Es habe zudem u.a. Unterschiede bei dem Reinigen der Flugzeuge sowie dem Service und dem Briefing gegeben. Für die ACMIO-Crews sei im Februar 2017 eine eigene Telefonleitung geschaltet worden. Insoweit habe ein Teilbetriebsübergang auf Euro x. stattgefunden. Jedenfalls habe der Beklagten nicht ausreichend vorgetragen, um einen solchen auszuschließen, was im Rahmen der Frage der sozialen Rechtfertigung gemäß § 1 Abs. 1, 2 KSchG ihm obliege. Unerheblich sei es, wenn die Produktionsfaktoren in eine neue, andere Organisation eingegliedert würden. Die Voraussetzungen für einen Teilbetriebsübergang seien gegeben. Die M. habe ausschließlich als Zweckgesellschaft zur Fortführung des wet-lease im Rahmen des bei der Schuldnerin betriebenen Flugplans gedient. Mit der Übernahme der Sommer- und Winterflugpläne durch Euro x. bezogen auf E., I., L., N. und T. einerseits und durch f. jet in C. andererseits seien nicht nur der „Fahrtplan“, sondern auch die Start- und Landerechte übertragen worden. Die organisatorischen Bereiche der ACMIO-Organisation seien abgrenzbare Bereiche bei der Schuldnerin gewesen. Die prägenden Betriebswerte seien an den Standorten E., L., N., I. und T. in das Unternehmen der Euro x. integriert worden. Diese habe den Flugbetrieb im Übrigen mit nur kurzer Unterbrechung fortgeführt. Die Klägerin weist insoweit darauf hin, dass die Station E. mehr als doppelt so viel Personal wie die Station C. hatte. Im Hinblick auf die Zuordnung zu ACMIO weist die Klägerin auf § 1 der Anlage 1 RIA-UK hin sowie auf das Schreiben der Schuldnerin vom 18.01.2017, 06.02.2017 und 24.02.2017 (Anlagen K 24, K 23 und K 22). Soweit man sich nach Einstellung des eigenwirtschaftlichen Flugbetriebs der Mitarbeiter aus G. bedient habe und nicht der – was näher gelegen habe – aus E., habe dies daran gelegen, dass man in G. die passende Personalstärke gehabt habe und keine Sozialauswahl habe durchführen müssen, was in E. der Fall gewesen sei. Man sei sich des Betriebsübergangs bewusst gewesen. Euro x. verfüge über insgesamt 33 Flugzeuge der Airbus A320-Familie, die zuvor im Flugbetrieb der Schuldnerin gewartet und überprüft worden seien. Es sei kein Zufall, dass es sich um die gleiche Zahl an entsprechenden Flugzeugen handele, die zuvor im ACMIO durch die Schuldnerin für den Beklagten eingesetzt worden seien. Die Klägerin ist weiter der Ansicht, dass die tatsächliche Zuordnung des Arbeitnehmers für die Frage des Teilbetriebsübergangs irrelevant sei. Vielmehr sei unabhängig von der Zuordnung zwischen allen Arbeitnehmern eine Sozialauswahl durchzuführen.
Der Beklagte habe keine ordnungsgemäße Massenentlassungsanzeige erstattet. Örtlich zuständig sei die Agentur für Arbeit in E. gewesen und nicht diejenige in C., weil es sich bei dem Stationierungsort E. um einen Betriebsteil gehandelt

habe und zwar sowohl im Sinne des BetrVG als auch im Sinne der Massenentlassungsrichtlinie. Dies ergebe sich auch aus den Betriebshandbüchern, den Operation Manuals der Schuldnerin und den darin aufgeführten Organisationsstrukturen und Verantwortlichkeiten. Nominated Person gegenüber dem Luftfahrtbundesamt im Bereich Cockpit seien die Area Manager gewesen. Hinzu käme die Funktion der Stationen E. als Drehkreuze der Schuldnerin. Gerade für die Drehkreuze sei eine sehr komplexe Planung erforderlich. Für den Bereich des Kabinenbetriebs verweist die Klägerin für die Aufgaben und Zuständigkeiten der Regionalmanager auf die Seiten 45 und 46 des OM-A, wobei der Regionalmanager West im Gegensatz zu dem Regionalmanager Nord und Süd noch weitere Aufgaben und Verantwortungen gehabt habe. Wegen der Einzelheiten des Sachvortrags wird auf Seite 48 bis 50 der Berufungsbegründung Bezug genommen. Die Aufgabe der Regionalmanager sei die Vertretung von Frau X. vor Ort an den zugeordneten Stationen gewesen. Sämtliche arbeitgeberseitigen Aufgaben seien in E. gegenüber dem Kabinenpersonal von dem dortigen Regionalmanager wahrgenommen worden. Die jährliche Urlaubsvergabe sei von den zuständigen Mitarbeiterinnen des Regionalmanagers O. durchgeführt worden. Herr O. habe angewiesen, bei jedem Mitarbeiter Auffälligkeiten, etwa bei Krankmeldungen des Kabinenpersonals, direkt an die Area Manager zu melden. Diese hätte diese Fälle selbständig und alleine bearbeitet. Daran sei Frau X. nicht beteiligt gewesen. Die Regionalmanager seien für die Einhaltung der Betriebsregeln an den Stationen verantwortlich gewesen einschließlich der Neueinstellung sowie Personalplanung des gesamten Kabinenpersonals unter Einhaltung der Compliance Regeln. Sie hätten diesbezüglich volle Autorität und Weisungsbefugnis gehabt. Für den Vortrag der Klägerin zu den Funktionen der Area Manager gemäß dem OM-A wird auf Seite 52f. der Berufungsbegründung Bezug genommen. Gemäß § 12 Abs. 1 des Tarifvertrags Werdegang Kabine Air C. vom 17.09.2014 habe er die disziplinarische Verantwortung für die Mitarbeiter in der Area unter Weisung der Kabinenleitung. Sie hätten ebenso wie die Regionalmanager eigenständige fachliche und disziplinarische Weisungsbefugnisse gegenüber dem Kabinenpersonal gehabt. Die Areamanager hätten Personalgespräche als Vorstufe von Maßnahmen bis hin zur Kündigung selbständig geführt. Bei Mankos in der Bordkasse sei an die Areamanager zu berichten gewesen. An den anschließend geführten Gesprächen, die durch Areamanager ggfs. mit Regionalmanager geführt wurden, sei die Kabinenleitung nicht beteiligt gewesen. Die BEM-Gespräche seien durch die Regionalmanager oder in das Gesundheitsteam aufgenommene Areamanager geführt worden. Die meisten BEM-Gespräche seien in E. geführt worden. Die Personalführung in der Kabine sei komplett dezentralisiert gewesen. Größte Einheit aufgrund der Mitarbeiterzahl sei E. gewesen, die aufgrund der eigenständigen Leitungsfunktion Betriebsteil im Sinne des BetrVG aber auch im Sinne des europäischen Rechts gewesen sei, zumal den Stationen Flugzeuge

fest zugeordnet gewesen seien. Der anders lautende Vortrag der Beklagten zu den Verantwortlichkeiten von Regionalmanagern und Areamanagern sei falsch. Hinzu komme, dass die Personalvertretung ihren Sitz in E. gehabt habe. Im Übrigen bleibe bestritten, dass in C. am 12.01.2017 eine Massenentlassungsanzeige erstattet worden sei. Die falsche Mitteilung über die nicht erfolgte vollständige Information der PV Kabine sei schädlich. Auch die Sperrfrist sei nicht gewahrt und führe entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts zur Unwirksamkeit der Kündigung.
Das Bestreiten mit Nichtwissen betreffend das Konsultationsverfahren sei zulässig gewesen. Die PV Kabine sei weder rechtzeitig noch ausreichend unterrichtet worden, was sich auch rechtskräftig aus dem Verfahren gemäß § 122 InsO ergebe.
Die Auslegung des Arbeitsgerichts zum TV Pakt sei unrichtig. Die Pflicht zu dem Abschluss eines Interessenausgleichs und Sozialplans bleibe unberührt. Daraus folge, dass der hilfsweise geltend gemachte Anspruch auf Nachteilsausgleich ihr jedenfalls zustehe.
Wegen der von der Klägerin geltend gemachten Vorlagebedürftigkeit wird auf Seite 67ff der Berufungsbegründung Bezug genommen.
Mit dem Wiedereinstellungsanspruch verlange sie keine Weiterbeschäftigung bei dem Beklagten, sondern die rechtliche Grundlage für die Beschäftigung bei dem Betriebserwerber. Dies sehe die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausdrücklich vor.
Ergänzend zu ihrem bisherigen Vorbringen behauptet die Klägerin, dass die Umstrukturierung aus dem RIA-UK auch tatsächlich umgesetzt worden sei. Bei dem ACMIO als besonderer Form des wet-lease sei für den Kunden nicht ersichtlich, dass sie einen Dritten als Vertragspartner haben. Vertragspartner auf Entleiherseite sei die M. Group gewesen. Den Antrag der M. Group auf Übernahme der 38 Flugzeuge samt Crews des ACMIO-Betriebs habe das Bundeskartellamt am 30.01.2017 genehmigt. Die M. habe also genau die Abspaltung im Jahr 2016 vorgestellt, die dann im Wege des Teilbetriebsübergangs erfolgte. Zwar sei in E. und N. der eigenwirtschaftliche Flugbetrieb eingestellt worden. Dieser sei aber in C. durch f. jet und an den reinen ACMIO-Stationen fortgeführt worden. Letztlich habe es zwei teilbetriebsfähige Übergangseinheiten gegeben. Dies sei zum einen die Station E. gewesen. Daran ändere selbst eine – weiterhin bestrittene – zentrale Steuerung des Flugbetriebs aus C. nichts. Das gesamte Streckennetz von E. aus, die dort stationierten Flugzeuge und die dort stationierten Crews seien aufgrund von Einsatzplänen, die ausschließlich ab E. geplant wurden, eingesetzt worden. Die am Stationierungsort stationierten Crews hätten ihre Arbeitskraft an keiner anderen Station anbieten können. Die Leitungsfunktion des Flugzeugführers gehen auch nach der VO (EU) 859/2008 über die Durchführung des

Flugs hinaus. Außerdem sei die Teilbetriebsfähigkeit durch die isolierte Weiterführung der ACMIO-Stationen nachgewiesen. Wegen des Nachteilsausgleichs weist die Klägerin auf einen Hinweisbeschluss der 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg hin.

Die Klägerin beantragt nach teilweiser mit Zustimmung des Beklagten erklärter Klagerücknahme und nach teilweiser Berufungsrücknahme zuletzt,

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 21.06.2018 – 15 Ca 1362/18 –

1. **festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung des Beklagten mit Schreiben vom 27.01.2018, ihr zugegangen am 30.01.2018, nicht aufgelöst worden ist;**

2. **hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu Ziffer 1) festzustellen, dass der Beklagte verpflichtet ist, an sie einen Nachteilsausgleich zu zahlen, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird;**

3. **hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu Ziffer 1) den Beklagten zu verurteilen, ihr Angebot auf Abschluss eines Fortsetzungsvertrags ab dem 01.05.2018 zu den bislang bestehenden vertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen zwischen ihr und der Insolvenzschuldnerin gemäß Arbeitsvertrag vom 19.05.2004/27.06.2006 und einer Betriebszugehörigkeit seit dem 24.05.2004 anzunehmen.**

Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er verteidigt das erstinstanzliche Urteil unter Vertiefung seines erstinstanzlichen Sach- und Rechtsvorbringens. Er erachtet die Kündigung für wirksam. Diese sei formwirksam mit seiner Originalunterschrift erklärt worden. Aus dem Vergleich mit den Unterschriften in den übrigen Kündigungsschutzverfahren ergebe sich, dass es sich nicht um eine gestempelte, gescannte oder einkopierte Unterschrift gehandelt habe.
Die Kündigung sei wegen der beabsichtigten und tatsächlich durchgeführten Betriebsstilllegung sozial gerechtfertigt. Der Betrieb sei nicht in Gänze auf ein anderes Flugunternehmen übergegangen. Es habe auch kein Teilbetriebsübergang

vorgelegen. Aufgrund des einheitlichen Flugbetriebs habe es bei den Stationen schon an einer abgrenzbaren übertragungsfähigen Teileinheit gefehlt. Den Crew Contact habe es – wie den vorgelegten Schreiben der Frau X. zu entnehmen sei – nur noch bis zum 30.06.2017 in E. gegeben. Auch solange sich der Crew Contact in E. befunden habe, sei er nicht nur für die Mitarbeiter dieser Station, sondern für den ganzen Flugbetrieb zuständig gewesen. Dementsprechend habe die zur Verfügung gestellte Hotline mit der E.er Telefonnummer bundesweit dem gesamten Kabinenpersonal zur Verfügung gestanden. Der gesamte Flugbetrieb sei zentral organisiert gewesen. Er behauptet, die individuellen Flugpläne seien zuletzt in der Abteilung Crew Planning in C. zentral für den gesamten Flugbetrieb erstellt worden. Dieser habe die Einsatz- und Bereitstellungsplanung der Kabinencrews einschließlich der Einsatzplanung des Kabinencrew-Verkehrs zwischen den einzelnen Stationen, der Kabinencrew-Kapazitätsplanung oblegen. Zunächst seien unter Berücksichtigung des Flugplans die monatlich vorgegebenen Strecken erfasst worden. Im Anschluss daran seien die jeweiligen Flugzeuge zugeteilt worden, wobei die Sonderlackierung im wet-lease berücksichtigt worden sei. Anschließend seien auf der Grundlage der Strecken- und Flugzeugplanung die Besatzungen unter Berücksichtigung von Sonderwünschen geplant und im Ergebnis Dienstpläne erstellt worden. Dem Flugleiter („Head of Flight Operations“) habe die vollständige operative und administrative Leitung des gesamten Flugbetriebs, sowohl bezogen auf das Cockpit- als auch das Kabinenpersonal oblegen. Der Leiterin der Abteilung Cabin Crew Frau X. habe die Durchsetzung, Kontrolle und Einhaltung aller Betriebsregeln im Bereich Kabine oblegen, d.h. insbesondere die Durchsetzung von Arbeitsanweisungen, die Rekrutierung und Neueinstellung sowie die Personalplanung des gesamten Kabinenpersonals einschließlich der Begründung, Beendigung oder Änderung von Arbeitsverhältnissen. Die Regionalmanager seien nur Bindeglieder zwischen der Leitung in C. und den Area Managern bzw. dem Kabinenpersonal vor Ort gewesen. Sie hätten an Personalgesprächen teilgenommen und Empfehlungen – etwa über Einstellungen – abgeben dürfen, aber keine Einstellungs- oder Entlassungsbefugnisse gehabt. Nichts anderes gehe aus dem OM/A hervor, welches im Übrigen nicht mehr auf dem aktuellen Stand gewesen sei. Auch seien die Regionalmanager nicht Verhandlungspartner für die ohnehin in C. ansässige Personalvertretung gewesen. Die Area Manager seien wiederum reine Bindeglieder zwischen Regionalmanagern und Kabinenpersonal ohne disziplinarische Befugnisse oder Einstellungs- bzw. Entlassungskompetenzen gewesen.

Auch beim wet-lease habe es sich nicht um einen Betriebsteil gehandelt. Insoweit habe es sich um eine bloße Tätigkeit oder Dienstleistung innerhalb der Gesamtorganisation gehandelt. Der einzige Unterschied zu dem eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb sei die Abrechnungsmodalität gewesen. Die im RIA-UK angedachte

Organisationsstruktur sei nicht umgesetzt worden. Der überwiegende Teil des fliegenden Personals sei sowohl im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb als auch im wet-lease eingesetzt worden.
Schließlich scheitere der Übergang eines Teilbetriebs daran, dass ein solcher nicht bei einem Erwerber fortgeführt worden sei. Keiner der angeblichen Erwerber habe einen wesentlichen Teil des Flugbetriebs der Schuldnerin übernommen. Einer Sozialauswahl habe es aufgrund der vollständigen Betriebsstillegung nicht bedurft.
Die PV Kabine sei auf der Basis des Grundsatzes der subjektiven Determinierung ordnungsgemäß angehört worden. Im Übrigen habe die Klägerin sich zu den Einzelheiten der Anhörung ohne weiteres bei der PV Kabine, die – unstreitig – bis zum 30.04.2018 im Amt gewesen sei, informieren können.
Das Konsultationsverfahren sei mit dem Schreiben vom 12.10.2017 ordnungsgemäß eingeleitet worden. Dieses sei der Personalvertretung vorab mit E-Mail vom 13.10.2017 nebst einer Personalliste übersandt worden (Anlage BB 8). Wegen der Einzelheiten wird auf die von dem Beklagten im Berufungsverfahren übersandte Anlage BB 11 Bezug genommen. Spätestens mit der Erklärung der Einigungsstelle am 11.01.2018 über ihre Unzuständigkeit hätte er bzw. die Schuldnerin davon ausgehen dürfen, dass das Konsultationsverfahren abgeschlossen sei.
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 wäre, führe dies nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung. Die Mitarbeiterzahl 3.126 sei korrekt gewesen. Die Abweichung von den Angaben zur Beschäftigtenzahl im August 2017 resultiere aus den unterschiedlichen Zeitpunkten. Im Übrigen wäre selbst eine fehlerhafte Angabe der Gesamtmitarbeiteranzahl vor dem Hintergrund des Zwecks der Anzeigepflicht hier irrelevant.
Der hilfsweise geltend gemachte Anspruch auf Nachteilsausgleich bestehe nicht. Er folge nicht aus § 83 Abs. 3 TVPV. Diese Vorschrift werde von § 2 Abs. 2 TV Pakt als der spezielleren und neueren Regelung verdrängt. Die Kompetenz für die Verhandlungen von Interessenausgleich und Sozialplan sei durch den TV Pakt auf die Ebene der Gewerkschaft verlagert worden, ohne dass der TV Pakt insoweit Nachteilsausgleichsansprüche vorsehe. Der TV Pakt habe auch für Kündigungen bei einer Betriebsstilllegung in der Insolvenz gegolten. Zur Auslegung des TV Pakt beruft sich der Beklagte insoweit ergänzend auf eine Tarifinformation von ver.di aus Dezember 2016. Aus § 4 RTST folge nichts anderes, denn es werde nur ein Zustand „unberührt“ gelassen. Dies stehe einer Änderung der bisherigen tariflichen Rechtslage entgegen.

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

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen in beiden Instanzen – insbesondere den erstinstanzlichen Anlagenordner des Beklagten, überreicht mit Schriftsatz vom 11.06.2018, den zweitinstanzlichen Anlagenordner, überreicht im Verfahren 12 Sa 617/18, der auch zum Gegenstand dieses Verfahrens gemacht wurde sowie die Anlagen zur Klageschrift der aktuellen Prozessbevollmächtigten aus dem am gleichen Tag verhandelten Parallelverfahren, die im Termin zum Verhandlungsgegenstand gemacht wurden, Bezug genommen.

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

Die Berufung der Klägerin ist zulässig, aber unbegründet.

A. Die zulässige Berufung der Klägerin ist mit den zuletzt gestellten Anträgen unbegründet, weil der Kündigungsschutzantrag, der Wiedereinstellungsantrag und der Feststellungsantrag betreffend den Nachteilsausgleichsanspruch zwar zulässig, aber unbegründet sind.

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

1. Die Klägerin hat rechtzeitig Kündigungsschutzklage erhoben. Sie hat mit der mit der am 21.03.2018 erhobenen Klage (vgl. § 253 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 495 ZPO, § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG) die dreiwöchige Frist des § 4 S. 1 KSchG gewahrt. Die streitgegenständliche Kündigung ist ihr zwar bereits am 30.01.2018 zugegangen, so dass die Zustellung am 21.03.2018 nach Ablauf der Drei-Wochen-Frist am 20.02.2018 erfolgte. Gemäß § 167 ZPO i.V.m. § 495 ZPO, § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG ist für die Fristwahrung aber der Eingang der Klage am 19.12.2018 maßgebend, weil die Zustellung "demnächst" im Sinne von § 167 ZPO erfolgt ist.

a) Ob eine Klagezustellung „demnächst“ i.S.v. § 167 ZPO erfolgt ist, kann nicht aufgrund einer rein zeitlichen Betrachtungsweise entschieden werden. Vielmehr ist der Begriff ohne eine absolute zeitliche Grenze im Wege einer wertenden Betrachtung auszulegen. Da die Zustellung von Amts wegen geschieht und Verzögerungen innerhalb des gerichtlichen Geschäftsbetriebs nicht von der die Zustellung veranlassenden Partei beeinflusst werden können, muss diese vor Nachteilen durch Verzögerungen innerhalb des Geschäftsbetriebs der Gerichte geschützt werden. Verzögerungen der Zustellung, die durch die Sachbearbeitung des Gerichts verursacht sind, muss sich der Kläger grundsätzlich nicht zurechnen lassen; dies gilt auch bei mehrmonatigen Verzögerungen (BAG 23.08.2012 – 8 AZR 394/11, juris Rn. 31). Allerdings muss der Zustellungsbetreiber alles ihm Zumutbare für eine alsbaldige Zustellung getan haben, sofern es nicht ohnehin zu einer nur geringfügigen Verzögerung gekommen ist (BAG 23.08.2012 a.a.O. Rn. 32).

b) In Anwendung dieser Grundsätze ist von einer „demnächst“ erfolgten Zustellung auszugehen. Die Klageschrift der ursprünglichen Prozessbevollmächtigten mit dem Kündigungsschutzantrag ist ordnungsgemäß und mit Angabe einer zustellfähigen Anschrift des Beklagten bei dem Arbeitsgericht am 19.12.2019 im Original mit zwei Abschriften eingegangen. Der Wechsel der Prozessbevollmächtigten ist dem Gericht durch die jetzigen Prozessbevollmächtigten erst am 27.02.2018 mitgeteilt worden. Es ist kein Grund ersichtlich, warum seitens des Gerichts die Zustellung der Klageschrift nicht bereits vor diesem Zeitpunkt erfolgen konnte. Und unabhängig davon ist bereits am 28.02.2018 verfügt, dass die Klage zugestellt werden soll (Bl. 28 R d.A. und Bl. 125 d.A.). Wenn dies sodann erst am 12.03.2018 ausgeführt wird, was angesichts der Masseverfahren nachvollziehbar sein kann, und die Zustellung auch der ursprünglichen Klageschrift sodann erst am 21.03.2018 erfolgt (Bl. 135 d.A.), dann hatte die Klägerin alles für die Zustellung Erforderliche getan und etwaige Verzögerungen können ihr bei wertender Betrachtung nicht zugerechnet werden, zumal die Zustellung noch in einem zeitlichen Rahmen von gut einem Monat nach Ablauf der Klagefrist erfolgte.

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

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

b) Die von der Klägerin vertretene Rechtsansicht, der Betrieb der Schuldnerin sei nicht vollständig stillgelegt worden, sondern er sei in Gänze oder zumindest in Teilen auf Erwerber übergegangen, würde – sofern ihr Arbeitsverhältnis

hiervon gemäß § 613a Abs. 1 BGB erfasst worden wäre – ihre eigene Klage zu Fall bringen. Da der Flugbetrieb der Schuldnerin Ende Dezember 2017 eingestellt worden ist, hätte ein etwaiger (Teil-) Betriebsübergang vor Ausspruch der streitgegenständlichen Kündigung erfolgt sein müssen. Dementsprechend ist das Arbeitsgericht davon ausgegangen, dass der Wiedereinstellungsanspruch keinen Erfolg haben kann, weil eine Änderung der Umstände zwischen dem Ausspruch der Kündigung und dem Tag der letzten mündlichen Verhandlung erster Instanz weder vorgetragen, noch ersichtlich sei. Mit der Berufung greift die Klägerin diese tatsächliche Wertung nicht an, sondern führt aus, dass der Wiedereinstellungsanspruch als rechtliche Grundlage für die Geltendteilmachung einer Beschäftigung bei dem Betriebserwerber geltend gemacht werden könne. Die Klage wäre im Falle eines (Teil-)Betriebsübergangs schon wegen des Nichtbestehens eines Arbeitsverhältnisses unbegründet.

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

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

nur, dass der Übergang eine wirtschaftliche Einheit im oben genannten Sinn betrifft (vgl. BAG 25.01.2018 – 8 AZR 309/16 – Rn. 49; BAG 27.04.2017 - 8 AZR 859/15 - Rn. 31).

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

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

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

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

(1) Die Identität der von der Schuldnerin betriebenen wirtschaftlichen Einheit wurde geprägt durch die eingesetzten Flugzeuge, die Piloten und die öffentlichrechtlich erteilten Lizenzen und Genehmigungen. Zur näheren Konkretisierung, wann sächliche Betriebsmittel den Kern der Wertschöpfung ausmachen, hat das Bundesarbeitsgericht Kriterien entwickelt. Maßgebend kann es sein, dass die Betriebsmittel unverzichtbar zur auftragsgemäßen Verrichtung der Tätigkeiten sind, auf dem freien Markt nicht erhältlich sind oder ihr Gebrauch vom Auftraggeber zwingend vorgeschrieben ist (BAG v. 23.05.2013 – 8 AZR 207/12 – Rn. 31; BAG v. 10.05.2012 – 8 AZR 434/11 – Rn. 25). Flugzeuge sind als sächliche Betriebsmittel für ein Luftfahrtunternehmen unerlässlich und sie gehören deshalb zu den wesentlichen identitätsprägenden Betriebsmitteln (so auch EuGH v. 09.09.2015 – C-160/14 –Rn. 29). Der Einsatz der Flugzeuge macht aber bei wertender Betrachtungsweise trotz des enorm hohen finanziellen Wertes dieser Betriebsmittel nicht allein den Kern des zur Wertschöpfung erforderlichen Funktionszusammenhangs aus. Flugzeuge sind zur Erreichung des Zwecks eines Luftfahrtunternehmens unverzichtbar, für den Betrieb eines Luftfahrtunternehmens reichen sie allein auch nicht aus. Die von der Schuldnerin eingesetzten Flugzeuge insbesondere der A 320- und A 330- Familie können nicht von jedem Piloten geflogen werden, vielmehr bedarf es dazu einer Spezialausbildung und Schulung. Um die Maschinen einsetzen zu können, bedarf es deshalb auch des Einsatzes speziell ausgebildeter Piloten. Insoweit waren für den Betrieb der Schuldnerin auch die Anzahl und die Befähigung der eingesetzten Piloten von erheblicher und identitätsstiftender Bedeutung. Schließlich muss ein Flugbetrieb über die erforderlichen Lizenzen und Genehmigungen, u.a. die Start- und Landerechte (Slots), verfügen, ohne die keine Flugtätigkeit möglich ist.

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

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

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

cc) Entgegen der Ansicht der Klägerin liegt aber auch kein Betriebsteilübergang – darauf bezieht sich der Kern der Argumentation der Klägerin, nämlich auf die Station E. und den Bereich des wet-lease bzw. der von der Klägerin angenommenen ACMIO-Organisation – vor.

(1) Beim Erwerb eines Betriebsteils muss eine Teileinheit des Betriebes bereits beim früheren Betriebsinhaber die Qualität eines Betriebsteils gehabt haben (vgl. BAG v. 23.05.2013 – 2 AZR 207/12 – Rn. 25; BAG v. 27.01.2011 – 8 AZR 326/09 – Rn. 23 m.w.N.). Beim bisherigen Betriebsinhaber muss also eine selbständig abtrennbare organisatorische Einheit bestanden haben, mit der innerhalb des betrieblichen Gesamtzwecks ein Teilzweck verfolgt wurde (vgl. BAG v. 27.01.2011 – 8 AZR 326/09 –; BAG v. 16.02.2006 – 8 AZR 204/05 –; BAG v. 26.08.1999 – 8 AZR 718/98 –; BAG v. 15.12.2011 – 8 AZR 692/10 – Rn.44). Die wirtschaftliche Einheit muss vor dem Übergang insbesondere über eine ausreichende funktionelle Autonomie verfügt haben, wobei sich der Begriff Autonomie

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

(2) 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.

(a) Das einzelne Flugzeug ist kein Betriebsteil. Jedes Flugzeug war – wie bei nahezu allen Luftverkehrsunternehmen üblich (vgl. dazu *Ludwig*, BB 2019, 180, 181) – aufgrund der bei der Schuldnerin gelebten Organisationsstruktur auf wechselnden Flughäfen im Einsatz, auf wechselnden Flugrouten und mit stets wechselndem Flugpersonal (Piloten und Kabinenpersonal). Auch waren den einzelnen Flugzeugen keine bestimmten Slots zugeordnet. Die Flugzeuge waren eingebunden in die saisonale Umlaufplanung und hatten ein Einsatzgebiet mit unterschiedlichen Flugrouten und Standorten. Zudem war den Flugzeugen kein fester Kundenkreis zugewiesen. Schließlich fehlte es an einem eigenen Teilzweck, mit den Flugzeugen bestimmte Verbindungen zu bedienen. Das Flugzeug war Mittel zur Erreichung des einheitlichen Zwecks, Passagiere zu befördern. Nichts anderes folgt aus der Entscheidung vom 02.03.2006 – 8 AZR 147/05 –, in der das Bundesarbeitsgericht in einem Einzelfall ein Forschungsschiff als einen teilbetrieblich organisierten Betriebsteil angesehen hat. Diese Sachlage ist mit den gänzlich anderen Bedingungen eines Verkehrsflugzeuges nicht vergleichbar. Dem Forschungsschiff war – jedenfalls für einen Zeitraum von mehreren Monaten – eine feste Mannschaft mit einem konkreten Forschungsauftrag zugeordnet. Eine solche Zuordnung hat bei keinem Flugzeug stattgefunden.

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

Es fehlte an einer organisierten Gesamtheit an Personen und Sachen zur Annahme eines eigenständigen Betriebsteils. Zwar wurden die Langstrecken mit den insoweit zugewiesenen Flugzeugen des Typs A-330 bedient, die Flugzeuge wurden jedoch bei Bedarf auch auf der Mittelstrecke eingesetzt. Zudem wurden weder Piloten noch Kabinenpersonal üblicherweise ausschließlich auf der Langstrecke eingesetzt, selbst wenn dies im Einzelfall einmal anders gewesen sein sollte. Die Zuordnung eines bestimmten Kundenstamms zur Langstrecke war ohnehin nicht möglich. Insgesamt fehlt damit eine abgrenzbare organisatorische Einheit. Ebenso wie die Mittel- und Kurzstrecken, für die prinzipiell das Gleiche gilt, war die Langstrecke nur ein Bestandteil in dem Gesamtgefüge zur Erreichung des einheitlichen Zwecks, nämlich der Beförderung von Passagieren.

(c) Bei dem Drehkreuz in E., auf welches die Klägerin maßgeblich abstellt, handelte es sich ebenfalls nicht um einen selbstständigen Betriebsteil im Sinne einer gemäß § 613a Abs. 1 BGB übergangsfähigen Einheit.

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

Schon die Flugzeuge können nicht den einzelnen Flughäfen zugeordnet werden. Die Flugzeuge wurden nicht nur für Starts und Landungen an den zugehörigen Flughäfen, sondern gemäß dem bei Luftverkehrsunternehmen üblichen Umlaufverfahren (vgl. wiederum *Ludwig* BB 2019, 180, 181) im gesamten Flugbetrieb der Schuldnerin eingesetzt. Dementsprechend erfolgte der Einsatz der Piloten und Flugbegleiter – jedenfalls im Regelfall – nicht auf bestimmte Stationen beschränkt. Die als Dienstorte vereinbarten Stationen waren insoweit nur diejenigen Orte, an denen der Dienst angetreten wurde, nicht aber zwingend diejenigen, von denen Flüge gestartet bzw. gelandet wurden. So war in Form des sog. proceeding der Einsatz von Piloten und Flugbegleitern im Bereich der gesamten Flotte der Schuldnerin möglich. Selbst wenn aber Piloten oder Flugbegleiter zunächst mit einem Flug von ihrer Heimatstation aus betraut wurden, so konnten Weiterflüge dann von anderen Stationen aus erfolgen, ohne dass noch eine Zuordnung zur Homebase erfolgt wäre. Dementsprechend handelte es sich bei den Stationen nur um Ausgangs-, nicht um Arbeitsorte. Der Arbeitsort für das fliegende Personal war das Flugzeug.

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

Richtig ist allerdings, dass in diesem Verfahren dezidierterer Vortrag zu der organisatorischen Selbständigkeit der Station in Form der angeblichen personellen Leitung durch den Regionalmanager und den Areamanager erfolgt ist. Die Kammer hat den diesbezüglichen erst- und zweitinstanzlichen Vortrag der Klägerin gewürdigt. Er ändert aber nichts daran, dass es sich bei der Station E. nicht um einen abgrenzbaren Teilbetrieb handelte. Bereits das Arbeitsgericht hat auf Seite 21 ff. des angefochtenen Urteils zutreffend und gut begründet ausgeführt, dass die Klägerin nicht erklärt, wie die angeblich verantwortlichen Personen am Standort E. dezentral ausschließlich den E. Flugbetrieb geregelt haben sollen, wobei es auf die Größe der Station nicht ankomme. Wie aber die Organisation des Flugbetriebs aus E. von dort selbst erfolgt sein soll, erkläre die Klägerin, so das Arbeitsgericht, nicht. Auch wenn es Area Manager und Base-Administratoren gegeben habe, so sei damit über die Frage der betrieblich organisatorischen Selbständigkeit und Abgrenzbarkeit der Base noch nichts gesagt. Auch wenn das Unternehmen „proceeden“ habe weitgehend vermeiden wollen, gesteht doch die Klägerin selbst ein, dass es vorkam und damit ein überregionaler Personaleinsatz erfolgte. Diese Argumentation trifft zur Überzeugung der Kammer auch unter Würdigung des Vortrags der Klägerin in der Berufungsinstanz weiter zu. Denn unabhängig von dem Vortrag der Klägerin zu den Kompetenzen der Regionalmanager und Areamanager für den Standort E. waren weder Piloten noch Flugbegleiter an den Standorten so frei und unabhängig organisiert, dass sie ohne die Zwischenschaltung anderer – zentraler – Organisationsstrukturen des Arbeitgebers organisiert waren. Im Termin ist die Frage des Flugplans erörtert worden. Die Klägerin hat letztlich eingeräumt, dass es einen einheitlichen Flugplan gab und keinen nur für die Station E. . Es mag sein, dass es eine Vielzahl von Starts und Landungen der Flugzeuge der Schuldnerin in E. gab. Einen eigenständigen Flugbetrieb ausgehend nur von E., der eigenständig und ohne zentrale Planung organisiert war, gab es bei der Schuldnerin nicht. Daran änderten etwaige personelle Befugnisse der Regionalmanager und Areamanager für E. nichts. Die Flugplanung musste zwingend zentral erfolgen, da Flugzeuge und Besatzung in den einheitlichen Gesamt-Flugbetrieb der Schuldnerin integriert waren. Soweit die Klägerin in ihrem Schriftsatz vom 17.06.2019 (Seite 5) ausgeführt hat, dass das gesamte Streckennetz von E. aus aufgrund von Einsatzplänen, die ausschließlich ab E. geplant wurden, ändert dies nichts. Sie hat in der mündlichen Verhandlung eingeräumt, dass es einen einheitlichen bundesweiten Flugplan gab. Die

Einsatzplanung „ab“ E. erklärt die Klägerin dann im Schriftsatz auch damit, dass die stationierten Crews ihre Arbeitskraft an keiner anderen Station hätten anbieten können. Und selbst der aktive Flugeinsatz von anderen Flughäfen stelle keine Stationierung da und geschehe nur innerhalb der von der Homebase geplanten Umläufe. Die Tatsache einer nur auf E. bezogenen abgrenzbaren Flugorganisation ergibt sich daraus gerade nicht. Das Gegenteil ist der Fall. Vielmehr gibt es die einheitliche Umlaufplanung, wie sie auch von der Klägerin im Termin eingeräumt wurde. Lediglich aus Gründen des Stationierungsortes war überwiegend der Beginn des Einsatzes des in E. stationierten Kabinenpersonals E., was zudem nicht immer der Fall, denn teilweise wurde, wie die Klägerin einräumt, proceeded.

(d) Auf die anderen Stationen, insbesondere auf C.-U., kommt es in diesem Verfahren nicht an. Aufgrund des vertraglich vereinbarten Dienstortes E. ist ein etwaiger fortbestehender Beschäftigungsbedarf an den anderen Stationen für die Klägerin unerheblich, weil sie aufgrund des auf E. begrenzten Direktionsrechts nicht mit Kabinenpersonal an anderen Stationen vergleichbar ist. Sie war den anderen Stationen auch nicht zugeordnet. Ein etwaiger Betriebsübergang an anderen Stationen – von dem die Kammer nicht ausgeht – führte nicht dazu, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin davon betroffen wäre und mit einem Erwerber und so nicht mehr mit dem Beklagten fortbestände. Das vertragliche Weisungsrecht der Schuldnerin umfasste nicht die Befugnis, die Klägerin nach Maßgabe des § 106 GewO einseitig einer anderer Station zuzuordnen. Dies folgt aus § 5 des ursprünglichen Arbeitsvertrages i.V.m. dem Zusatz zum Arbeitsvertrag vom 30.04.2013.

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

(bb) Bei der Auslegung der vertraglichen Bestimmungen ist zu beachten, dass die Bestimmung eines Orts der Arbeitsleistung in Kombination mit einer im Ar-

beitsvertrag durch Versetzungsvorbehalt geregelten Einsatzmöglichkeit im gesamten Unternehmen regelmäßig die vertragliche Beschränkung auf den im Vertrag genannten Ort der Arbeitsleistung verhindert (BAG 19.01.2011 – 10 AZR 738/09, Rn. 15; BAG 13.04.2010 – 9 AZR 36/09, Rn. 27). Es macht keinen Unterschied, ob im Arbeitsvertrag auf eine Festlegung des Orts der Arbeitsleistung verzichtet und diese dem Arbeitgeber im Rahmen von § 106 GewO vorbehalten bleibt oder ob der Ort der Arbeitsleistung bestimmt, aber die Möglichkeit der Zuweisung eines anderen Orts vereinbart wird. In diesem Fall wird lediglich klargestellt, dass § 106 Satz 1 GewO gelten und eine Versetzungsbefugnis an andere Arbeitsorte bestehen soll.

(cc) Die Auslegung des Arbeitsvertrags der Klägerin ergibt, dass ihr Einsatzort vertraglich festgelegt war. Es handelt sich bei der ursprünglich mit X. und dann N. angegeben Angabe bereits nicht um die Angabe des ersten Einsatzortes.

(aaa) Der Einsatzort entspricht zwar nicht dem Arbeitsort. Regelmäßiger Arbeitsort einer Flugbegleiterin ist das Flugzeug. Die organisatorische Zuordnung zu einem konkreten Flughafen begründet bei ihr keinen gewöhnlichen Arbeitsort. Das Flugzeug wird auch nicht zwangsläufig am Einsatzort bestiegen. Es ist durchaus üblich und wird durch den Flugplan bestimmt, dass der Flug an einem anderen Flughafen als dem zugeordneten Einsatzflughafen startet. Die Bestimmung des Einsatzorts legt damit den Ort fest, an dem das fliegende Personal seinen Dienst anzutreten hat (BAG 30.11.2016 – 10 AZR 11/16, Rn. 23; BAG 21.07.2009 – 9 AZR 404/08, Rn. 20). Ab diesem Zeitpunkt beginnt die Arbeitszeit, wovon auch die Klägerin ausgeht. Weicht der Flughafen, an dem der Flug startet, hiervon ab, ändert dies nichts. Die Arbeit wird am Einsatzort angetreten. Der Transport vom Einsatzort zum Flughafen des Abflugs gilt als Arbeitszeit. Eine Veränderung des Einsatzorts hat deshalb wesentliche Auswirkungen.

(bbb) Bereits § 5 des ursprünglichen Arbeitsvertrages legt X. und anschließend N. als dienstlichen Einsatzort, der aktuell E. ist, fest, ohne dass eine Versetzungsklausel aufgenommen worden ist (vgl. anders in dem Fall BAG 26.09.2012 – 10 AZR 311/11). Außerdem wird der Klägerin aufgegeben, ihren Wohnsitz so zu wählen, dass sie bei normaler Verkehrslage innerhalb von 60 Minuten nach Abruf den Dienst an dem entsprechenden Einsatzort antreten kann. Damit ist hinreichend klargestellt, dass die Bestimmung des Einsatzorts im Vertrag nicht nur die damalige Ausübung des Weisungsrechts in Bezug auf den Einsatzort darstellt. Aus § 1 Nr. 2 des ursprünglichen Arbeitsvertrags ergibt sich nichts anderes. Vielmehr geht es dort um die Zuweisung einer anderen „Tätigkeit“ und nicht eines anderen dienstlichen Einsatzortes als Flugbegleiterin, was auch der Bezug zu der vorübergehenden oder dauernden Fluguntauglichkeit zeigt.

(cc) Unabhängig von dem Vorstehenden haben die Parteien dieses Verfahrens spätestens mit der Zusatzvereinbarung eine auf die Station E. bezogene vertragliche Vereinbarung getroffen, von welcher die Beklagte einseitig nicht mehr abweichen durfte. Sie durfte der Klägerin spätestens danach keine Tätigkeit „ab“ einer anderen Station als E. als vertraglich vereinbarter Beginn der Arbeitszeit mehr zuweisen. Sie konnte die Klägerin z.B. nicht einseitig ab C. einsetzen, mit der Folge, dass die Klägerin auf eigene Kosten dort ihren Dienst antritt und nicht dorthin proceeded. Zwar heißt es in dem von beiden damaligen Vertragsparteien unterzeichneten Schreiben, dass die Klägerin wunschgemäß zur Station E. „versetzt“ wird. Allerdings erfolgte dies innerhalb eines Zusatzes zum Arbeitsvertrag, der nichts anderes als den Stationswechsel zum Inhalt hatte. Es handelte sich, wie der zweite Absatz ausdrücklich belegt, um eine „Vereinbarung“, die außerdem nach ihrem Abschluss Bestandteil des Arbeitsvertrages wurde (dritter Absatz). Dadurch wird deutlich, dass die Parteien im Fall der Klägerin einvernehmlich die Station E. als dienstlichen Einsatzort vereinbart haben und zwar als Gegenstand der arbeitsvertraglichen Vereinbarung. Davon konnten weder die Schuldnerin noch der Beklagte einseitig abweichen.

(e) Das wet-lease stellte keine übergangsfähige Teileinheit dar. Dies hat die erkennende Kammer in den bisherigen Entscheidungen wie folgt begründet:

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

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

Für eine selbständige Teileinheit kann es sprechen, wenn Aufträge fest an bestimmte Betriebsmittel gebunden sind und die Arbeitnehmer bestimmte Arbeiten als Spezialisten ausführen (BAG v. 26.08.1999 – 8 AZR 718/98 – zu II.2. der Gründe).

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

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

fen, bei einem eigenwirtschaftlichen Einsatz dann aber die – allgemeine – Telefonnummer kontaktieren. Eine Verfestigung im Sinne der Schaffung einer Teileinheit war damit nicht verbunden.

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

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

Daran hält die erkennende Kammer auch in diesem Verfahren unter Berücksichtigung des Vorbringens der Klägerin fest.

(cc) Unabhängig davon und selbständig tragend hat die Klage der Klägerin in diesem Verfahren in Bezug auf das wet-lease bzw. die ACMIO-Organisation auch aus einem anderen Grund keinen Erfolg. An der Station E, auf die es aufgrund der vertraglichen Situation der Klägerin alleine ankam, gab es keine reine wet-lease-Organisation. Es handelte sich um eine gemischte Station. Ein etwaiger Fortbestand und Teilbetriebsübergang im Bereich wet-lease hätte im Übrigen allenfalls die Stationen T., L. und I., ggfs. allenfalls noch G. betroffen. Dies berührte aber die Klägerin nicht, denn weder war sie einer dieser Stationen zugeordnet noch mit den dortigen Mitarbeitern aufgrund des vertraglich vereinbarten Dienstsitzes E. vergleichbar. Ein etwaiger Betriebsübergang im wet-lease an den Stationen T., L. und I., ggfs. noch G. – von dem die Kammer nicht ausgeht – führte nicht dazu, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin davon betroffen wäre und mit einem Erwerber und so nicht mehr mit dem Beklagten fortbestände.

3. Die Kündigung vom 27.01.2018 ist rechtswirksam.

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

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

(1) Der Betrieb der Schuldnerin ist stillgelegt worden.

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

(2) Der endgültigen Stilllegungsabsicht steht kein Betriebs- oder Betriebsteilübergang entgegen.

(a) Betriebsveräußerung und Betriebsstilllegung schließen sich systematisch aus (st. Rspr. vgl. BAG v. 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 33; BAG v. 14.03.2013 – 8 AZR 153/12 – Rn. 28; BAG v. 16.02.2012 – 8 AZR 693/10 – Rn. 39). Dabei kommt es auf das tatsächliche Vorliegen des Kündigungsgrundes und nicht auf die vom Arbeitgeber gegebene Begründung an. Eine vom Arbeitgeber mit einer Stilllegungsabsicht begründete Kündigung ist nur dann sozial gerechtfertigt, wenn sich die geplante Maßnahme objektiv als Betriebsstilllegung und nicht als Betriebsveräußerung darstellt, weil etwa die für die Fortführung des Betriebs wesentlichen Gegenstände einem Dritten überlassen werden sollten, der Veräußerer diesen Vorgang aber rechtlich unzutreffend als Betriebsstilllegung wertet (vgl. BAG v. 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 33; BAG v. 28.05.2009 – 8 AZR 273/08 – Rn. 30). An einer Stilllegung des Betriebes fehlt es nicht nur dann, wenn der gesamte Betrieb veräußert wird, sondern auch, wenn organisatorisch abgrenzbare Teile des Betriebs im Wege eines Betriebsteilübergangs (§ 613a Abs. 1 S. 1 BGB) veräußert werden. Dann liegt keine Betriebsstilllegung, sondern allenfalls eine Betriebsteilstilllegung vor (BAG v. 21.05.2015 –

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

(b) Hier fehlt es – wie bereits ausgeführt – auf der Grundlage des festgestellten Sachverhalts sowohl an einem Betriebsübergang als auch am Übergang eines Betriebsteils. Selbst wenn es aber – entgegen den obigen Ausführungen – doch einen Betriebsteilübergang gegeben hätte, so würde dies dennoch nicht der Wirksamkeit der Kündigung entgegenstehen. Der Beklagte hat jedenfalls den Ende Januar 2018 noch bestehenden Restbetrieb stillgelegt. Ein etwaiger Teilbetriebsübergang im Bereich des wet-lease an den Stationen T., L. und I., ggfs. noch G., spräche nicht gegen die Stilllegung des eigenwirtschaftlichen Flugbetriebs und desjenigen an der Station E. (vgl. dazu LAG Düsseldorf 17.10.2018 – 1 Sa 337/18, juris Rn. 142).

bb) Da sämtlichen Arbeitnehmern gekündigt wurde – soweit nicht zuvor eine behördliche Genehmigung eingeholt werden musste –, war eine soziale Auswahl entbehrlich. Ein etwaiger Teilbetriebsübergang an anderen Stationen oder aber im Bereich des wet-lease an den Stationen T., L. und I., ggfs. noch G., änderte aufgrund der fehlenden Vergleichbarkeit der Klägerin wegen des vertraglich vereinbarten Dienstsitzes E. nichts (vgl. dazu LAG Düsseldorf 17.10.2018 – 1 Sa 337/18, juris Rn. 145 ff.).

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

aa) Die Schriftform des § 623 BGB ist eingehalten.

(1) Dieses gesetzliche Schriftformerfordernis wird dadurch erfüllt, dass die Kündigung von dem Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels eines notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet wird (§ 126 Abs. 1 BGB). Daraus ergibt sich, dass eine Paraphe oder ein nicht notariell beglaubigtes Handzeichen nicht ausreichen. Das gesetzliche Schriftformerfordernis hat vor allem Klarstellungs- und Beweisfunktion. Es soll Rechtssicherheit für die Vertragsparteien und eine Beweiserleichterung im Rechtsstreit bewirken. Das Erfordernis der eigenhändigen Unterschrift erfüllt darüber hinaus zusätzliche Zwecke: Durch die eigenhändige Unterschrift wird der Aussteller der Urkunde erkennbar. Die Unterschrift stellt damit eine unzweideutige Verbindung zwischen

der Urkunde und dem Aussteller her (Identitätsfunktion). Außerdem wird durch die Verbindung zwischen Unterschrift und Erklärungstext gewährleistet, dass die Erklärung inhaltlich vom Unterzeichner herrührt (Echtheitsfunktion). Schließlich erhält der Empfänger der Erklärung die Möglichkeit zu überprüfen, wer die Erklärung abgegeben hat und ob die Erklärung echt ist (Verifikationsfunktion). Die Schriftform des § 623 BGB schützt damit vor allem den Kündigungsempfänger, der bei einem Zugang einer Kündigung, die nicht in seiner Anwesenheit abgegeben wird (§ 130 Abs. 1 Satz 1 BGB), hinsichtlich der Identität des Ausstellers, der Echtheit der Urkunde und der Frage, wer die Erklärung abgegeben hat, regelmäßig nicht beim Erklärenden sofort nachfragen kann (BAG v. 20.09.2006 – 6 AZR 82/06 – Rn. 72). Das Erfordernis der eigenhändigen Unterschrift bedeutet jedoch nicht, dass unmittelbar bei Abgabe der schriftlichen Erklärung für den Erklärungsempfänger die Person des Ausstellers feststehen muss. Dieser soll nur identifiziert werden können. Hierzu bedarf es nicht der Lesbarkeit des Namenszuges (BAG v. 24.01.2008 – 6 AZR 519/07 – Rn. 11; BAG v. 20.09.2006 – 6 AZR 82/06 – Rn. 72). Vielmehr genügt das Vorliegen eines die Identität des Unterschreibenden ausreichend kennzeichnenden Schriftzuges, der individuelle und entsprechend 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 v. 24.01.2008 – 6 AZR 519/07 – Rn. 11; BAG v. 20.09.2006 – 6 AZR 82/06 – Rn. 72). Die Unterschrift ist dabei vom Handzeichen (Paraphe) abzugrenzen. Für die Abgrenzung zwischen Unterschrift und Handzeichen ist das äußere Erscheinungsbild maßgeblich; der Wille des Unterzeichnenden ist nur von Bedeutung, soweit er in dem Schriftzug seinen Ausdruck gefunden hat (BAG 24.01.2008 – 6 AZR 519/07 – Rn. 11).

(2) Legt man diese Anforderungen zu Grunde, handelt es sich bei dem Schriftzug auf dem Kündigungsschreiben vom 27.01.2018 zur Überzeugung der Kammer um eine eigenhändige Unterschrift und nicht um ein Handzeichen oder eine Paraphe. Richtig ist, dass die Unterschrift auf dem Kündigungsschreiben nicht deutlich das Wort „G.“, d.h. den Namen des Beklagten, erkennen lässt. Die Rechtsprechung verlangt indes keine Lesbarkeit des Namenszuges. Es liegt ein Schriftzug vor, der individuelle und entsprechend charakteristische Merkmale aufweist, welche die Nachahmung erschweren, der sich als Wiedergabe eines Namens darstellt und der die Absicht einer vollen Unterschriftsleistung erkennen lässt. Dies genügt. Die Unterschrift des Beklagten weist individuelle und charakteristische Merkmale auf, indem sie mit einem signifikanten, nach unten gezogenen Strich beginnt, sich sodann nach oben wendet, alsbald erneut in eine deutli-

che 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 BAG v. 20.09.2006 – 6 AZR 82/06 – Rn. 75 a.E.), sondern unter dem Schriftzug der Unterschrift in Maschinenschrift der vollständige Name des Beklagten mit Titel und Vorname (Prof. Dr. M. F. G.) steht. Weiter ist zu berücksichtigen, dass bei der Abgrenzung von Unterschrift und Handzeichen kein kleinlicher Maßstab anzulegen ist (BAG v. 24.01.2008 – 6 AZR 519/07 – Rn. 12). In Würdigung all dieser Umstände kann die Kammer ausschließen, dass es sich lediglich um die Paraphe des Beklagten handelt. Die für eine bloße Namensabkürzung typischen Merkmale fehlen. Das Schriftbild besteht nicht aus einem oder zwei einzelnen Buchstaben. Und auch die Anzahl der ab- und aufsteigenden Linien sowie die räumliche Ausdehnung des Schriftzuges unter der Kündigung sprechen gegen die Annahme einer bloßen Paraphe.

(3) Der Beklagte hat nicht etwa eine gestempelte, gescannte oder einkopierte Unterschrift verwendet. Aufgrund der Vielzahl an Parallelverfahren ist es gerichtsbekannt, dass die Unterschriften auf den einzelnen Kündigungen unterschiedliche Schriftbilder aufweisen. Auch die Klägerin hat keinen einzigen Fall einer identischen Unterschrift aufgezeigt, obwohl ihr ein Unterschriftenvergleich aufgrund der beträchtlichen Zahl an Parallelfällen, die von ihren Prozessbevollmächtigten geführt werden und wurden, möglich gewesen wäre. Im Übrigen ist abschließend darauf hinzuweisen, dass die Klägerin in der Berufungsinstanz diese Rüge zwar aufrechterhalten hat, aber gegenüber der ersten Instanz keinen weiteren Sachvortrag gehalten hat

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

(1) 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.).

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

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

werden, wenn dies zur „langfristigen Sicherung des Bestandes der Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten des Kabinenpersonals“ führt. Eine langfristige Sicherung der Beschäftigung ist bei einer vollständiger Betriebsstilllegung ausgeschlossen.

Für dieses Verständnis spricht weiterhin, dass eine Anwendung des § 2 Abs. 2 TV Pakt im Falle einer Betriebsschließung offensichtlich sachwidrig wäre. Die Betriebsschließung könnte von ver.di dauerhaft verhindert werden, da der TV Pakt keinerlei Regularien zur Durchsetzung eines Sozialtarifvertrages gegen den Willen der Gewerkschaft enthält. Ein solches Ergebnis würde einen erheblichen Eingriff gegen den aus Art. 2 Abs. 1, 12 und 14 GG hergeleiteten Grundsatz der freien Unternehmerentscheidung beinhalten. Zu der verfassungsrechtlich garantierten unternehmerischen Freiheit gehört grundsätzlich auch das Recht des Unternehmers, sein Unternehmen aufzugeben (vgl. nur BAG v. 26.09.2002 – 2 AZR 636/01 – juris, dort Rn. 18; BAG v. 17.06.1999 – 2 AZR 522/98 –). Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Tarifvertragsparteien der Schuldnerin dieses verfassungsrechtlich garantierte Recht nehmen wollten und ein derart sachwidriges Ergebnis gewollt haben.

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

Auf das Informationsblatt der Tarifkommission von ver.di, welches der Beklagte überreicht hat, kommt es nicht an. Als Flugblatt einer Tarifvertragspartei kann dieses das sich aus Wortlaut, systematischem Zusammenhang und sonstigen Auslegungsgesichtspunkten ergebende Auslegungsergebnis nicht verändern. Aber auch mit seinem Inhalt stellt das Informationsschreiben das Auslegungsergebnis nicht in Frage. Richtig ist, dass eine mögliche Insolvenz der Schuldnerin als Szenario bereits gesehen und mitgeteilt wurde, dass die Tarifkommission diese weder ausschließen noch verhindern kann. Schon darin wird deutlich, dass

ver.di die Insolvenz oder aber auch die vollständige Stilllegung der Schuldnerin gerade nicht verhindern kann, auch nicht mit dem TV Pakt. Nur trotz dieser Lage – nichts anderes wird mitgeteilt – habe man der Schuldnerin den TV Pakt abgerungen. Es geht darum, wie sich aus dem letzten Absatz des Schreibens ergibt, sicherzustellen, bei der Konsolidierung/Umstrukturierung ein Wörtchen mitzureden und sich nicht allein mit der Rolle des Zuschauers abzufinden. Um Konsolidierung oder Umstrukturierung geht es bei der vollständigen Betriebsstilllegung aber nicht mehr. Es wird weiter ausgeführt, dass ein tariflicher Sozialplan alle erdenklichen Mittel einer tariflichen Auseinandersetzung ermöglicht, und die Tarifkommission andere und wirksamere Instrumente habe, um die Interessen des Kabinenpersonals bei Auslagerungen, Stationsschließungen, Änderungskündigungen oder anderen Horrorszenarien durchzusetzen. Es fällt auf, dass das größte Horrorszenario, nämlich die vollständige Betriebsstilllegung, gerade nicht genannt ist. Letztlich ändert das Informationsschreiben zur Überzeugung der Kammer nichts an dem oben gefundenen Auslegungsergebnis.

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

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

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

(1) Es bedurfte der Konsultation mit der PV Kabine gemäß § 17 Abs. 2 KSchG.

Zwar wird diese Form der Mitarbeitervertretung in § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG, der sich auf den Betriebsrat bezieht, nicht genannt. Auch galt das Betriebsverfassungsgesetz bislang (bis 30.04.2019) gemäß § 117 Abs. 2 BetrVG nicht für die im Flugbetrieb beschäftigten Arbeitnehmer von Luftverkehrsunternehmen. Hinzu kommt, dass § 24 Abs. 5 Satz 2 KSchG den Seebetriebsrat als besondere Vertretung gemäß § 116 BetrVG ausdrücklich nennt, die Vertretungen gemäß § 117 Abs. 2 BetrVG hingegen nicht. Dies alles ändert aber nichts an dem Erfordernis der Konsultation der PV Kabine. Der Gesetzgeber hat zur Umsetzung der damals geltenden Richtlinie des 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/*Franzen*, 11. Auf. 2018, § 117 Rn. 11 m.w.N.), belegt dies, dass die PV Kabine zu konsultieren ist und diese als "Betriebsrat" im Sinne von § 17 Abs. 2 KSchG zu verstehen ist. Da der TV Pakt auf die vollständige Betriebsstilllegung keine Anwendung findet, kam es nicht darauf an, ob aus diesem Tarifvertrag auch für § 17 Abs. 2 KSchG eine andere Zuständigkeit – nämlich diejenige der Gewerkschaft – folgen kann.

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

(a) Nach § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG muss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat die Möglichkeiten beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen abzumildern. Die Pflicht zur Beratung i.S.v. § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG geht dabei über eine bloße Anhörung deutlich hinaus. Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über die Entlassungen bzw. die Möglichkeiten ihrer Vermeidung ernstlich zu verhandeln, ihm dies zumindest anzubieten (BAG v. 26.02.2015 – 2 AZR 955/13 – Rn. 15). Das Konsultationsverfahren ist dabei nicht mit der vollständigen Unterrichtung abgeschlossen. Der Arbeitgeber wird vielmehr eine

Reaktion des Betriebsrats auf die abschließende Unterrichtung erbitten und abwarten müssen. Er wird im Rahmen der ihm zukommenden Beurteilungskompetenz den Beratungsanspruch des Betriebsrats erst dann als erfüllt ansehen dürfen, wenn entweder die Reaktion, die auf die „finale“ – den Willen zu möglichen weiteren Verhandlungen erkennen lassende – Unterrichtung erbeten worden war, nicht binnen zumutbarer Frist erfolgt oder sie aus seiner – des Arbeitgebers – Sicht keinen Ansatz für weitere, zielführende Verhandlungen bietet (BAG v. 22.09.2016 – 2 AZR 276/16 – Rn. 50; BAG v. 26.02.2015 – 2 AZR 955/13 – Rn. 29). Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber immer dann, wenn er während des Konsultationsverfahrens weitere Informationen erteilt, erneut eine abschließende Stellungnahme des Betriebsrats erbitten muss (ErfK/*Kiel* a.a.O. § 17 KSchG Rn. 25a a.E.). Der Arbeitgeber muss überhaupt keine Beratungen nach § 17 Abs. 2 KSchG (mehr) durchführen, wenn der Betriebsrat sich nicht innerhalb angemessener Frist auf Beratungen einlässt. Insofern macht es keinen Unterschied, ob er niemanden zu einem vereinbarten Verhandlungstermin entsendet oder seine Vertreter nicht ausreichend bevollmächtigt (BAG 22.09.2016 – 2 AZR 276/16 – Rn. 60).

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

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

Bereits der unterzeichnete Vermerk vom 16.10.2017, der sich auf dem zur Akte gereichten Exemplar des Anhörungsschreibens befindet, ist ein starkes Indiz dafür, dass das Schreiben nebst Anlagen der PV Kabine übergeben worden ist. Die Unterschriften unter dem Vermerk des Eingangs der beiden Mitglieder der PV Kabine sind zur Identifizierung neben deren Personalnummer gesetzt. Warum sollten die beiden in dieser Weise eine Unterschrift leisten und die Entgegennahme quittieren, wenn sie das Schreiben vom 12.10.2017 nebst Anlagen nicht erhalten hätten? Dass es sich bei dem Vermerk um eine Fälschung handelt, hat die Klägerin nicht behauptet. Auch aus den Gründen des Beschlusses des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 08.12.2017 – 6 TaBVGa 1484/17 – ergibt sich, dass die Schuldnerin mit dem Schreiben vom 12.10.2017 das Konsultationsverfahren gemäß § 17 KSchG eingeleitet hat. In dem Konsultationsschreiben – so die Beschlussgründe – sei die Entscheidung zur Stilllegung vom 12.10.2017 nochmals ausführlich erläutert *und* die Liste der Arbeitnehme-

rinnen und Arbeitnehmer eingereicht worden. Offensichtlich war dies in dem Verfahren, an denen die PV Kabine beteiligt war, unstreitig. Dementsprechend hat die PV Kabine in dem einstweiligen Verfügungsverfahren auch nicht etwa Angaben zu Arbeitnehmerlisten oder Berufsgruppen, Entlassungskriterien oder aber Kriterien für die Berechnungen der Abfindungen verlangt, wie es im Falle eines nicht vollständigen Erhalts des Schreibens vom 12.10.2017 nahegelegen hätte. Wie sich aus den Anträgen zu 1. bis 18. der PV Kabine, die in dem Beschluss des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg wiedergegebenen sind, ergibt, ging es der PV Kabine um ganz andere Auskünfte. Es ging um die Gebote im Bieterverfahren, Bieterverträge, Verträge mit anderen Luftfahrtgesellschaften, Übernahmeverträge, Kaufverträge betreffend Flugzeuge bzw. von wet-lease Abkommen, den Finanzierungsplan bis zum 31.01.2018, das AOC und die Auflistung der Slots. Wenn allein dies die aus Sicht der PV Kabine fehlenden Unterlagen sein sollten, dann spricht auch das dafür, dass die in dem Schreiben vom 12.10.2017 nebst Anlage enthaltenen Angaben der PV Kabine zugegangen sind. Hinzu kommt die als Ausdruck vorgelegte E-Mail vom 13.10.2017 (Anlage BB 8), aus der sich ergibt, dass das Schreiben vom 12.10.2017 nebst Anlagen bereits vorab der PV Kabine übermittelt wurde.

(bb) Die Konsultation erfüllte die oben dargestellten Anforderungen.

Mit dem Schreiben vom 12.10.2017 ist gegenüber der PV Kabine zunächst deutlich gemacht worden, dass das Konsultationsverfahren gemäß § 17 Abs. 2 KSchG eingeleitet werden soll. Dies ergibt sich aus der Betreffzeile sowie aus dem Text des Schreibens. Wenn es am Ende heißt, dass im Übrigen auf die anstehenden Verhandlungen über den Interessenausgleich und den Sozialplan verwiesen wird, so wird daraus erkennbar, dass die Schuldnerin beide Verfahren miteinander verbinden wollte. Dies wird weiter dadurch belegt, dass es im letzten Absatz der vorletzten Seite des Schreibens vom 12.10.2017 heißt, dass für den Fall des Abschlusses eines Interessenausgleichs beabsichtigt sei, diesen als Stellungnahme der PV Kabine der Agentur für Arbeit zuzuleiten. Dies ergibt nur dann Sinn, wenn Konsultation gemäß § 17 Abs. 2 KSchG und Interessenausgleichsverhandlungen – zulässigerweise –zusammengeführt werden sollten. Das Schreiben vom 12.10.2017 enthielt die nach § 17 Abs. 2 S. 1 Nrn. 1 bis 5 KSchG notwendigen Angaben. So wurden die Gründe für die geplanten Entlassungen mitgeteilt (§ 17 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 KSchG), namentlich die Betriebsstilllegung wegen Einstellung des Geschäftsbetriebs spätestens mit dem 31.01.2018, wobei der betriebswirtschaftliche und insolvenzrechtliche Hintergrund dargelegt und auch die Verhandlungen über die Angebote der Euro x. GmbH und der f. Jet Ltd. erwähnt wurden. Die Zahlen und die Berufsgruppen der zu entlassenden und der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer (Nrn. 2, 3)

ergaben sich aus der dem Schreiben beigefügten Anlage 1. Der Zeitraum, in welchem die Entlassungen vorgenommen sein sollen (Nr. 4), war mit Oktober 2017 angegeben, wobei es sich bei dem Schreiben zur Einleitung des Konsultationsverfahrens notwendigerweise um eine Planung handeln musste. Das Schreiben vom 12.10.2017 genügte auch der Anforderung aus § 17 Abs. 2 Nr. 5 KSchG, über die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer zu unterrichten, indem die Schuldnerin darauf hingewiesen hat, dass in Anbetracht der ihres Erachtens geplanten Stilllegung keine Sozialauswahl vorzunehmen sei. In diesem Fall erübrigte sich die Angabe (vgl. BAG v. 28.05.2009 – 8 AZR 273/08 – Rn. 57). Und schließlich wurde mit dem Schreiben das Erfordernis aus § 17 Abs. 2 Nr. 6 KSchG erfüllt, die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien mitzuteilen. Ausreichend ist der vorliegende Verweis auf einen ggf. abzuschließenden Sozialplan (vgl. BAG v. 28.05.2009 – 8 AZR 273/08 – Rn. 57). Soweit die Klägerin rügt, die PV Kabine sei nicht ausreichend zur Abgrenzung zwischen Betriebsstilllegung und Betriebsteilübergang unterrichtet worden, ist dazu Folgendes anzuführen: Zu den Gründen der geplanten Entlassungen gehört die Angabe des Sachverhalts, mit dem der Arbeitgeber die Kündigung begründen will. Eine Substantiierung wie im Prozess ist nicht erforderlich. Zwar wäre die pauschale Angabe „betriebliche Gründe“ nicht ausreichend und zu pauschal. Der Arbeitgeber muss das von ihm festzulegende unternehmerische Konzept nachvollziehbar erläutern, ohne dabei seine wirtschaftlichen Motive zu offenbaren (ErfK/*Kiel*, § 17 KSchG Rn. 21a; *Spelge*, NZA, Beil 3/2017, 108, 109). Diesen Anforderungen wird bereits das Unterrichtungsschreiben vom 12.10.2017 gerecht. Bereits in diesem Schreiben hat die Schuldnerin das Ergebnis des Investorenprozesses mitgeteilt. Sie hat weiter darüber informiert, dass unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Situation eine kostendeckende Fortführung des Unternehmens nicht möglich sei. Man sei gezwungen, aufgrund der wirtschaftlichen Situation die für sämtliche Flugzeuge bestehenden Leasingverträge zu beenden. Damit entfalle die Geschäfts- und Betriebsgrundlage für eine Fluggesellschaft. Die Schuldnerin hat dann erläutert, wie die Stilllegung aus ihrer Sicht unter Berücksichtigung des wet-lease erfolgen solle. Die aus ihrer Sicht gegebenen Gründe für die Entlassungen wurden damit angegeben. Sie musste nicht erläutern, dass und warum sie nicht von Betriebsteilübergängen ausging. Zum einen handelt es sich hierbei ohnehin um eine Rechtsfrage. Zum anderen lagen Betriebsteilübergänge objektiv nicht vor.

Die Schuldnerin war außerdem immer wieder auf die Fragenkataloge der PV Kabine eingegangen und hat z.B. mit E-Mail vom 06.11.2017 das Angebot auf Verhandlungen zum Abschluss eines Interessenausgleichs/Sozialplans betreffend die Stilllegung ihres Geschäftsbetriebs bekräftigt, die ja – wie ausgeführt – aus-

weislich des Schreibens vom 12.10.2017 auch das Konsultationsverfahren umfassen sollten. Es kam sodann nach weiterer Korrespondenz am 21.11.2017 zur Einsicht von Vertretern der PV Kabine in die Daten im Datenraum. Mit E-Mail vom 28.11.2017 forderten die Schuldnerin und der Sachwalter die PV Kabine auf, die Interessenausgleichsverhandlungen am 29.11.2017 und am 30.11.2017 fortzusetzen. Diese Verhandlungen kamen lediglich deshalb nicht zustande, weil die PV Kabine die Verhandlungstermine mit der Begründung abgesagt hat, dass sie erst die Ergebnisse von Gerichtsterminen am 08.12.2017 und 21.12.2017 abwarten wollte.

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

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

Im Rahmen des § 17 Abs. 2 KSchG ist dementsprechend allein entscheidend, dass der Arbeitgeber nicht *durch den Ausspruch von Kündigungen* unumkehrbare Fakten schafft (BAG v. 12.02.2019 – 1 AZR 279/17 – Rn. 20; BAG v. 21.03.2013 – 2 AZR 60/12 – Rn. 26; insoweit missverständlich: BAG v. 26.01.2017 – 6 AZR 442/16 – Rn. 25). Schon aus dem Wortlaut des § 17 Abs. 2 KSchG ergibt sich, dass Bezugspunkt des Merkmals der „Rechtzeitigkeit“ allein die geplanten Entlassungen, nicht die zugrunde liegenden unternehmerischen Entscheidungen sind. Bestätigt wird dies durch die entsprechenden Normen der Massenentlassungsrichtlinie. Aus dem Wortlaut von Art. 2 Abs. 1 und des Art. 3 Abs. 1 MERL ergibt sich, dass die Konsultations- und Anzeigepflichten vor einer Entscheidung des Arbeitgebers zur Kündigung von Arbeitsverträgen entstehen (EuGH v. 10.09.2009 – C 44/08 – [Keskusliitto] Rn. 38). Ein Abgleich der verschiedenen Sprachfassungen der MERL ergibt, dass diese allein an die Absicht

des Arbeitgebers anknüpft, Massenentlassungen vorzunehmen (EuGH – C 44/08 – [Keskusliitto] Rn. 39,40). Bezugspunkt der Konsultationspflicht ist mithin die Kündigung durch den Arbeitgeber bzw. eine sonstige einseitig und zulasten des Arbeitnehmers aus nicht in dessen Person liegenden Gründen erhebliche Änderung des Arbeitsvertrags (vgl. EuGH v. 11.11.2015 – C-422/14 – [Pujante Rivera] Rn. 55). Das Merkmal „beabsichtigt“ bedeutet, dass noch keine Entscheidung getroffen wurde, so dass die Anzeigepflicht vor der Entscheidung des Arbeitgebers zur Kündigung entsteht (EuGH v. 27.01.2005 – C-188/03 –). Das Gemeinschaftsrecht knüpft damit an einen anderen Tatbestand an als die §§ 111 ff. BetrVG, die auf die Betriebsänderung abstellen.

Dieses Verständnis ist auch mit dem Sinn und Zweck der Konsultationspflicht zu vereinbaren. Die Beratungen mit der Arbeitnehmervertretung haben sich nicht notwendig immer auf die Vermeidung oder Beschränkung der Massenentlassungen zu beziehen. Sie können auch die Möglichkeit betreffen, die Folgen solcher Entlassungen durch soziale Begleitmaßnahmen zu mildern. Dabei kann es sich insbesondere um Hilfen für eine anderweitige Verwendung oder Umschulungen der entlassenen Arbeitnehmer handeln (BAG 13.12.2012 – 6 AZR 752/11 – Rn. 42; EuGH v. 03.03.2011 – C 235/10 – [Claes], Rn. 56).

(bbb) Den dargestellten Anforderungen ist hier genügt.

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

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

Da die Schuldnerin der PV Kabine auf deren Anforderung im Anschluss an die Einleitung des Konsultationsverfahrens wiederholt weitere Informationen gegeben hat, war sie gehalten, anschließend erneut um Stellungnahme bzw. Verhandlungen zu bitten. Dies hat sie bis zum 21.11.2017 – dem Zeitpunkt der Einsichtnahme von Vertretern der PV Kabine in den Datenraum – gemacht. Mit der durch die PV Kabine erfolgten Absage der Verhandlungstermine am 29.11.2017

und am 30.11.2017 durfte die Schuldnerin von einem Abschluss des Konsultationsverfahrens ausgehen. Das Konsultationsverfahren war nämlich nicht von den anstehenden Gerichtsterminen abhängig, so dass es auch nicht eines Abwartens bedurfte. Das gesamte Verhalten der PV Kabine (ständiges Anfordern immer neuer Informationen, Absagen vereinbarter Termine sowie zum späteren Zeitpunkt die Unzuständigkeitserklärung für den Abschluss eines Interessenausgleichs) zeigt deutlich, dass es ihr nicht um eine Einigung, sondern bloß um Verzögerungen ging.

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

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

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

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

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

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

(2) Die Kammer ist nach erneuter Überprüfung der Rechtslage der Auffassung, dass die Anzeige bei der Agentur für Arbeit in Berlin-Nord ordnungsgemäß und richtig war. Eine gesonderte Anzeige in E., wie von der Klägerin angenommen, war im konkreten Fall nicht erforderlich.

(a) 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 v. 14.03.2013 - 8 AZR 153/12 –, Rn. 47; ErfK/*Kiel*, § 17 KSchG Rn. 29; *Spelge* RdA 2018, 297, 300).

(b) Die Arbeitsagentur in Berlin-Nord war für die Massenentlassungsanzeige örtlich zuständig.

(aa) Die Anzeige ist gemäß § 17 Abs. 1 KSchG bei der Agentur für Arbeit anzuzeigen. Gemäß Art. 3 Abs. 1 MERL hat der Arbeitgeber die Anzeige bei der „zuständigen Behörde“ anzuzeigen. Eine Begriffsdefinition (vgl. dazu Art. 1 MERL) oder inhaltliche Vorgaben dazu, was die „zuständige Behörde“ ist, enthält die MERL nicht. Maßgeblich für die Zuständigkeit ist deshalb das nationale Verwaltungsrecht. Insbesondere verknüpft die MERL die Zuständigkeit nicht mit dem Betrieb im Sinne der MERL (a.A. EUArbR/Spelge a.a.O. Rn. 3 ff.). Davon unberührt bleibt, dass die nach nationalem Recht zu treffende Zuständigkeitsregelung für die Anzeigepflicht die effektive Durchsetzung der Rechte aus der MERL ermöglichen muss (vgl. Art. 6 MERL und Art. 47 Abs. 1 EU-Grundrechtecharta).

(bb) Betreffend die nationale Zuständigkeitsregelung kann offen bleiben, ob maßgeblich das SGB III bzw. SGB X oder das VwVfG/Bund sind.

(aaa) Eine unmittelbare Anwendung der Zuständigkeitsvorschriften aus dem Sozialgesetzbuch kommt nicht in Betracht. In § 2 SGB X ist für das sozialrechtliche Verwaltungsverfahren nur die Frage der konkurrierenden örtlichen Zuständigkeit geregelt. Unabhängig davon kommt eine unmittelbare Anwendung der Vorschriften des Sozialverwaltungsverfahrens betreffend die örtliche Zuständigkeit nicht in Betracht, denn gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 SGB X gelten die Vorschriften dieses Kapitels, d.h. des Ersten Kapitels betreffend das Verwaltungsverfahren nur für die Verwaltungstätigkeit der Behörden, die nach diesem Gesetzbuch ausgeübt wird, d.h. nach dem Sozialgesetzbuch. Hier geht es nicht um die Anwendung einer Vorschrift aus dem Sozialgesetzbuch, sondern aus § 17 Abs. 1 KSchG. Dementsprechend ist das Bundesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass die Vertretungsbefugnis für den Arbeitgeber zur Erstattung der Anzeige sich aus der entsprechenden Anwendung von § 13 SGB X ergebe (BAG 14.08.1986 – 2 AZR 616/85 Rn. 39). Aber selbst wenn man wegen des Aufgabenbezugs zu Aufgaben nach dem SGB III gleichwohl das Sozialverwaltungsverfahren anwenden wollte (zum Streitstand betreffend Hausverbote eines Sozialhilfeträger und die unterschiedliche Rechtsprechung der Verwaltungs- und Sozialgerichtsbarkeit vgl. KassKommSozVersR/Mutschler, Stand EL 104 Juli 2019, § 1 SGB IX Rn. 4a), ergibt sich keine Vorschrift, die unmittelbar die örtliche Zuständigkeit der Agentur für Arbeit für die Anzeige des Arbeitgebers gemäß § 17 Abs. 1 KSchG regelt. § 2 SGB X enthält insoweit keine Vorgabe. Allenfalls käme die entsprechende Anwendung der Zuständigkeitsvorschriften des SGB III in Betracht. Hierzu wird vertreten, dass § 327 Abs. 4 SGB III entsprechend anzuwenden sein soll (EUArbR/Spelge a.a.O. Rn. 3). Danach ist für Leistungen an den Arbeitgeber die Agentur für Arbeit zuständig, in deren Bezirk der Betrieb des Arbeitgebers liegt. Von einer solchen Zuständigkeitsregelung geht die Bundesagentur für Arbeit in ihren fachlichen Weisungen (Stand 10.10.2017) zu Ziffer 2.2.3 Abs. 1 ebenfalls aus. Allerdings muss dann zur Überzeugung der Kammer auch § 327 Abs. 6 SGB III entsprechend angewandt werden, wonach die Bundesagentur für Arbeit die Zuständigkeit abweichend auch von § 327 Abs. 4 SGB III auf andere Dienststellen übertragen kann. Dies hat sie in ihren fachlichen Weisungen zu § 17 in Ziffer 2.2.3 getan. Die Absätze 4 und 5 der Weisung (17.43) lauten wie folgt:

> „(4) Großunternehmen mit deutschlandweitem Filialnetz können im Falle von Massenentlassungen in mehreren Betrieben (Filialen) an regional unterschiedlichen Standorten eine Sammelanzeige (für jeden Betrieb muss ein Vordruck KSchG 1 ausgefüllt sein, vgl. Rz. 17.6) bei der AA erstatten, die für den Hauptsitz des Unternehmens örtlich zuständig ist.
>
> (5) Weisung: Die zuständige AA nimmt die Anzeigen entgegen, prüft für die betroffenen Betriebe die Anzeigepflicht nach § 17 und erledigt

> das Anzeigeverfahren abschließend. Bei Bedarf sind die für die betroffenen Betriebe zuständigen AA bei der Beurteilung der regionalen Arbeitsmarktlage zu beteiligen. In jedem Fall sind die für die betroffenen Betriebe zuständigen AA zu den geplanten Entlassungen zu informieren."

Danach konnte im konkreten Fall die Anzeige bei der Agentur für Arbeit Berlin-Nord am Sitz der Schuldnerin bzw. des Beklagten erstattet werden. Es handelte sich um ein bundesweit tätiges Flugunternehmen, das bzw. der Insolvenzverwalter eine Massenentlassung an regional unterschiedlichen Standorten durchgeführt hat. Insoweit kann auf der Grundlage des Sachvortrags der Klägerin unterstellt werden, dass an den unterschiedlichen Standorten Betriebe i.S.d. der MERL gegeben waren, denn auch in diesem Fall gestattet die Verwaltungsanweisung, die den Betriebsbegriff und denjenigen der Filiale synonym verwendet [„in mehreren Betrieben (Filialen)"] die Sammelanzeige. Es reichte demnach eine Sammelanzeige bei der Agentur für Arbeit aus, die für den Hauptsitz des Unternehmens örtlich zuständig ist. Eine solche Sammelanzeige ist hier erfolgt (a.A. ArbG Berlin 07.02.2019 – 41 Ca 4536/18, juris Rn. 105). Richtig ist allerdings, dass nicht – wie von der Fachlichen Weisung gefordert – für jeden Betrieb der Vordruck KSchG 1 ausgefüllt wurde. Dies führt im konkreten Fall zur Überzeugung der Kammer nicht dazu, dass die Anzeige mit der Folge der Unwirksamkeit der Kündigungen unwirksam ist. Der Beklagte hat die Angaben zu den Entlassungen in der Anlage 3.31 ausdrücklich nach den jeweiligen Bases aufgeschlüsselt. Die Arbeitnehmerliste enthält außerdem die Angaben zu den einzelnen Wohnorten der Arbeitnehmer und den jeweiligen Kündigungstermin. Dies ist zur Überzeugung der Kammer ausreichend, zumal ohnehin sämtliche Kündigungstermine identisch waren. Ohnehin ist die Verwendung des Vordrucks KSchG 1 keine Wirksamkeitsvoraussetzung (Ziffer 17.32 der fachlichen Weisungen). Es ist nicht erforderlich, dass die einzelnen Agenturen vor Ort bereits vor Ausspruch der Kündigung beteiligt werden. Wenn die örtliche Zuständigkeit zentral geregelt ist, dann darf dort auch die Anzeige eingehen und dies ist, so dies vor Zugang der Kündigung erfolgt, ausreichend (a.A. ArbG Berlin, a.a.O. Rn. 105).

Zur Überzeugung der Kammer ist die auch zentral mögliche Sammelanzeige, wie sie bei bundesweiten Entlassungen in den fachlichen Weisungen der Bundesagentur geregelt ist, nicht unwirksam. Sie verstößt nicht gegen die Anforderungen der MERL (a.A. EUArbR/Spelge a.a.O. Rn. 3a). Diese enthält – wie ausgeführt – selbst keine Regelungen dazu, welche Behörde national zuständig ist. Richtig ist allerdings, dass bei der Ausgestaltung des nationalen Zuständigkeitsrechts der Zweck der MERL berücksichtigt werden muss und eine effektive Durchführung ermöglicht werden muss. Es ist zur Überzeugung der Kammer

aber nicht ersichtlich, dass das europäische Recht es schon ganz generell verbietet, für die Anzeige gemäß Art. 3 Abs. 1 MERL eine zentrale Stelle einzurichten. Denn dies bedeutet nicht, dass effektives Verwaltungshandeln in Bezug auf den Zweck der MERL nicht mehr möglich ist und – so man davon ausgeht – ein Tätigwerden der Behörden dort, wo die sozioökonomischen Auswirkungen der Entlassungen auftreten (zu diesem Aspekt EUArbR/Spelge a.a.O. Rn. 3), vereitelt wird. Vielmehr können von der zentralen Stelle die örtlichen Behörden einbezogen werden oder aber auch ausgehend von der Zentrale örtliches Handeln ermöglicht werden, wenn es überhaupt nur eine zentrale Stelle geben sollte. Das europäische Recht schreibt insoweit keinen Verwaltungsaufbau mit eigenständig örtlich zuständigen Behörden vor. Es kann ebenso eine zentrale Stelle eingerichtet werden, an welche die Anzeige zu richten ist, die dann dort tätig wird, wo die sozioökonomischen Auswirkungen eintreten. Und auch dann, wenn es wie in Deutschland verschiedene örtlich zuständige Agenturen für Arbeit gibt, ist es zur Überzeugung der Kammer unschädlich, wenn im Falle der bundesweiten Massenentlassung die Behörde am Sitz des Unternehmens zuständig ist, die dann wie auch in den fachlichen Weisungen vorgesehen, die regionalen Behörden beteiligt und unterrichtet. Damit ist sichergestellt, dass Vermittlungsbemühungen dort erfolgen, wo die sozioökonomischen Auswirkungen auftreten. Zu berücksichtigen ist zugleich, dass die MERL nicht in die freie Entscheidung des Arbeitgebers eingreift, Massenentlassungen vorzunehmen (EuGH 21.12.2016 – C-201/15, juris Rn. 30). Die Ausgestaltung des nationalen Rechts darf der MERL auch unter diesem Aspekt nicht ihre nationale Wirksamkeit nehmen. Daher darf ein Mitgliedstaat u. a. keine nationale Maßnahme erlassen, die, auch wenn sie einen verstärkten Schutz der Rechte der Arbeitnehmer gegen Massenentlassungen gewährleisten könnte, gleichwohl zur Folge hätte, den Art. 2 bis 4 MERL ihre praktische Wirksamkeit zu nehmen (EuGH 21.12.2016 a.a.O. Rn. 37). Die Bestimmungen der MERL, die u. a. den Schutz der Arbeitnehmer verstärken sollen, indem sie die Belastungen, die für die Unternehmen mit diesen Schutzvorschriften verbunden sind, einander angleichen, beruhen offenkundig auf der Annahme, dass Massenentlassungen, sobald die durch diese Bestimmungen eingeführten Verfahren erschöpft sind, und zwar auch in dem Fall, dass die Konsultationen nicht zu einer Einigung führen konnten, zumindest denkbar bleiben müssen, und sei es unter der Bedingung, dass darüber hinaus bestimmten objektiven Anforderungen genügt wird, die gegebenenfalls im geltenden nationalen Recht festgelegt werden (EuGH 21.12.2016 a.a.O. Rn. 41). Dies ist bei der Auslegung zu berücksichtigen. Wenn wie vorliegend eine bundesweite Massenentlassung ansteht, die zudem mit erheblichen Schwierigkeiten bei der Bestimmung des Betriebsbegriffs i.S.d. MERL einhergeht, und zugleich die Verwaltungsanweisung der Bundesagentur für Arbeit eine Sammelanzeige vorsieht, dann erschwert es

die Durchführung von Massenentlassungen erheblich, wenn man in diesen Fällen, die Zulässigkeit einer zentralen Anzeige verneint. Der Arbeitgeber müsste vorsorglich bei allen Agenturen für Arbeit, die in Betracht kommen, Anzeigen erstatten. Dies könnte z.B. bei einem bundesweit tätigen Einzelhandelsunternehmen dazu führen, dass vorsorglich Anzeigen an nahezu sämtlichen bundesweit insgesamt 156 Agenturen für Arbeit abzugeben sind. Zudem stellen sich vorliegend Abgrenzungsfragen, die im Termin erörtert worden sind. Worauf bezieht sich die Anzeige, d.h. an welche genaue Organisationsstruktur wird angeknüpft? Sind es die Regionalmanager oder die Areamanager? Muss z.B. nur eine Anzeige in E. abgegeben werden und gilt diese auch für die L. und Q. Mitarbeiter oder hat dies vor Ort zu erfolgen? Insgesamt sprechen zur Überzeugung der Kammer die besseren Gründe dafür, bei bundesweiter Massenentlassung eine zentrale Anzeige zuzulassen.

(bbb) Stellt man auf das VwVfG/Bund ab (so dezidiert NK-GA/Boemke, § 17 SchG Rn. 102), ist gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 2 VwVfG Nr. 2 die Behörde zuständig, in deren Bezirk das Unternehmen oder die Betriebsstätte betrieben wird. Auch dies ermöglichte zur Überzeugung der Kammer eine Anzeige bei der Agentur für Arbeit Berlin-Nord, die dann, um den europäischen Vorgaben zur effektiven Umsetzung der MERL zu genügen, entsprechend der fachlichen Weisung die örtlichen Behörden zu beteiligen hat. Insoweit kann bei Anwendung des VwVfG/Bund nichts anderes gelten.

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

(a) Es ist nicht zu beanstanden, dass sich die Anzeige nur auf die Beschäftigten der Kabine bezieht. Zum einen wurde das Personal des Cockpits bereits im November 2017 entlassen, also außerhalb des 30-Tageszeitraums des § 17 Abs. 1 KSchG. Zum anderen hat die Schuldnerin im Anschreiben vom 12.01.2018 auf die früheren Massenentlassungsanzeigen betreffend Cockpit- und Bodenpersonal hingewiesen. Soweit die Anzahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer in der Anzeige (3.126) geringfügig von der Klageerwiderung (3.362) abweicht, ist dies unschädlich. Dies beruht offensichtlich auf der personellen Entwicklung bis zum Ausspruch der Kündigung. Die auf einer Anlage zu Ziffer 35 des ausgefüllten Formblatts angegebene Zahl von 26 vorangegangenen Entlassungen bezieht sich nur auf den Zeitraum von 30 Kalendertagen vor Erstattung der Anzeige. Es liegt auf der Hand, dass bereits in der davon nicht erfassten Zeit seit dem 15.08.2017 weitere Personen als Folge der Insolvenz ausgeschieden sind. Selbst wenn aber die Zahl von 3.126 unzutreffend gewesen

sein sollte, wäre dies hier unschädlich. Falsche Angaben zur Anzahl der in der Regel Beschäftigten führen dann nicht zur Unwirksamkeit der Anzeige, wenn die Arbeitsagentur nicht in ihrer sachlichen Prüfung beeinflusst wird (BAG v. 22.03.2001 – 8 AZR 565/00 – juris, dort Rn. 140). Hiervon ist im Streitfall auszugehen. Die Angabe der Zahl der Beschäftigten dient nur der Überprüfung, ob eine anzeigepflichtige Massenentlassung vorliegt. Danach erweist sich hier die etwaige Abweichung nicht als wesentlich. Unabhängig davon, ob zum Zeitpunkt der Anzeige noch 3.126 oder 3.362 Personen beschäftigt waren, lagen die Voraussetzungen des § 17 Abs. 1 KSchG unstreitig vor. Hiervon ist auch die Agentur für Arbeit ausgegangen, so dass sich ein etwaiger Fehler nicht ausgewirkt hat.

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

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

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

(aa) Das Erfordernis, der Massenentlassungsanzeige die Stellungnahme des Betriebsrats beizufügen oder – ersatzweise – die Rechtzeitigkeit der Konsultationen nach § 17 Absatz Abs. 3 Satz 3 KSchG glaubhaft zu machen, dient der Dokumentation der Durchführung und gegebenenfalls des Ergebnisses der Konsultationen (BAG v. 22.11.2012 – 2 AZR 371/11 – Rn. 41). Die Vorschrift verlangt eine umfassende Unterrichtung der Agentur für Arbeit – auch über die Durchführung des Konsultationsverfahrens – vor Ausspruch der Kündigung und eröffnet ihr die Chance, auf der Basis der betreffenden Informationen Maßnahmen zu Gunsten der Arbeitnehmer zu ergreifen (BAG v. 22.11.2012 – 2 AZR 371/11 – Rn. 44). Die Stellungnahme des Betriebsrats gegenüber der Arbeitsverwaltung soll belegen, ob und welche Möglichkeiten dieser sieht, die angezeigten Kündigungen zu vermeiden, und dass soziale Maßnahmen mit dem Betriebsrat beraten und gegebenenfalls getroffen worden sind. Außerdem soll sichergestellt werden, dass der Arbeitgeber eine ihm ungünstige Stellungnahme des Betriebsrats

der Arbeitsverwaltung nicht verschweigen kann (BAG v. 22.09.2016 – 2 AZR 276/16 – Rn. 24; BAG v. 28.06.2012 – 6 AZR 780/10 – Rn. 53). Letztlich dient auch § 17 Abs. 3 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 beendet sind oder sie nicht wenigstens während zweier Wochen auf der Basis hinreichender Unterrichtung ergebnisorientiert haben geführt werden können. Die gesetzliche Verpflichtung, dies durch Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrats oder glaubhaften Vortrags über Beginn und Stand der Beratungen zu dokumentieren, dient ihrerseits der Effektivität der Regelungen (BAG v. 22.11.2012 – 2 AZR 371/11 – Rn. 45). Dementsprechend ist eine Massenentlassungsanzeige nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unwirksam, wenn der Arbeitgeber § 17 Absatz III 3 KSchG unterlässt oder doch den Stand der Beratungen mit dem Betriebsrat in einer Weise irreführend darstellt, die geeignet ist, eine für ihn – den Arbeitgeber – günstige Entscheidung der Behörde zu erwirken (BAG v. 22.09.2016 – 2 AZR 276/16 – Rn. 24, 28 ff).

(bb) Diesen Anforderungen wird die Anzeige gerecht.

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

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

(bbb) Die ordnungsgemäße Durchführung des Konsultationsverfahrens wurde entsprechend den dargestellten Anforderungen dokumentiert. Es wurde mitgeteilt, dass die Schuldnerin die PV Kabine mindestens zwei Wochen vor Erstattung der Anzeige unterrichtet hat. Zugleich wird der Stand der Beratungen zutreffend

dargelegt. Im Hinblick auf die Einleitung des Konsultationsverfahrens und die Unterrichtung der PV Kabine wird auf das Schreiben vom 12.10.2017, das der Massenentlassungsanzeige beigefügt war, Bezug genommen. Daraus wird – wie ausgeführt – ersichtlich, dass die Verhandlungen des Interessenausgleichs und die Konsultation zusammen erfolgen sollten. Die Verzahnung wird auch im Text des Schreibens zur Massenentlassungsanzeige deutlich. So wird unter Ziffer 4 mitgeteilt, dass versucht worden sei, mit der PV Kabine einen Interessenausgleich und einen Sozialplan abzuschließen. Im nächsten Satz heißt es, dass daneben Konsultationsverhandlungen gemäß § 17 Abs. 2 KSchG geführt wurden. Im sich unmittelbar anschließenden Satz wird mitgeteilt, dass ein Antrag auf Einsetzung einer Einigungsstelle gestellt wurde mit dem Gegenstand des Versuchs eines Interessenausgleichs und Sozialplans. Und auch zu 6. des Schreibens zur Massenentlassungsanzeige wird deutlich, dass das Konsultationsverfahren mit dem Schreiben vom 12.10.2017 eingeleitet wurde, aus dem sich die Kombination mit dem Verfahren zum Interessenausgleich ergibt. Aus der Massenentlassungsanzeige ist außerdem ersichtlich, dass die Einigungsstelle sich letztlich für unzuständig erklärte, was dem tatsächlichen Stand der Beratungen vor der Anzeige entsprach. Allerdings wird in dem Schreiben zur Massenentlassungsanzeige unter Ziffer 6 zu § 17 Abs. 2 KSchG ausgeführt, dass die Betriebsparteien ausführlich die Gründe für die vorzunehmenden Entlassungen, die Zahl der Berufsgruppen der zu kündigenden und der insgesamt beschäftigten Arbeitnehmer und die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien erörtert, beraten und insbesondere überlegt hätten, welche Möglichkeiten zur Vermeidung eines Arbeitsplatzverlustes bestehen. Demgegenüber hat sich die PV Kabine zwar darauf berufen, es hätten keine echten Verhandlungen stattgefunden, sondern immer nur Gespräche, da weitere Informationen verlangt wurden. Würdigt man den Gesamtsachverhalt, liegt jedoch keine irreführende oder unzutreffende Angabe über den Stand der Beratungen vor. Die Schuldnerin hat es nämlich nicht bei dem Einleitungsschreiben vom 12.10.2017 belassen, sondern mit E-Mail vom 13.10.2017 Entwürfe über einen Interessenausgleich, einen Sozialplan und eine Betriebsvereinbarung zur Errichtung einer Transfergesellschaft übersandt. Insoweit gab es eine weitere Verhandlungsgrundlage für die Konsultation. Mit dem Sozialplanentwurf wurde der Gesamtbetrag des Sozialplanvolumens vorgestellt. Es gab anschließend eine umfangreiche Kommunikation zwischen der Schuldnerin, dem Sachwalter und der PV Kabine. Auch wenn die PV Kabine immer wieder weitere Informationen verlangte, nahm sie doch zugleich schon zu bestimmten Aspekten Stellung. So ging sie z.B. in der E-Mail vom 18.10.2017 auf die Frage der Absicherung des Sozialplanvolumens ein. Es gab einen Informationsaustausch und eine Kommunikation, welche sich auf die Gegenstände, wie sie unter Ziffer 6 des genannten Schreibens angeführt sind, bezog. Wenn schließlich in dem Schreiben angegeben wird, dass die Einigungsstelle sich für

unzuständig erachtete, wird klar, dass letztlich keine abschließenden Verhandlungen zu einem Interessenausgleich stattfanden und dies der abschließende Stand der Beratungen war, weil die Verzahnung von Interessenausgleich und Konsultation auch aus dem Schreiben zur Massenentlassungsanzeige deutlich wird.

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

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

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

(5) Im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungen Ende Januar 2018 war die Massenentlassungsanzeige erstattet. Unerheblich ist, ob die Kündigungen bereits vorher unterzeichnet waren (a.A. LAG Baden-Württemberg v. 21.08.2018 – 12 Sa 17/18 –), denn maßgeblicher Zeitpunkt, vor dem die Massenentlassungsanzeige erstattet sein muss, ist der Zugang der Kündigung (BAG 13.06.2019 – 6 AZR 459/18, PM). Im Übrigen bleibt eine nach erfolgter Massenentlassungsanzeige ausgesprochene Kündigung unabhängig von der Sperrfrist des § 18 Abs. 1 KSchG wirksam. Die Sperrfrist betrifft nur den Vollzug der Kündigung (BAG 28.05.2009 – 8 AZR 273/08, juris Rn. 70).

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

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

(2) Die Sammelanhörung vom 19.01.2018 bezog sich u.a. auf die Klägerin. Der Beklagte hat erstinstanzlich die entsprechende Anlage vorgelegt. Die Klägerin hat nicht gerügt, dass die sie betreffenden Sozialdaten falsch angegeben wären. Aber selbst wenn dem so sein sollte, würde dies nichts ändern. 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 die sie betreffenden Aspekte entbehrlich waren (vgl. BAG v. 13.05.2004 – 2 AZR 329/03, Rn. 23 m.w.N. zu Familienstand und Unterhaltspflichten). Da zudem die Kündigungen mit der Kündigungsfrist aus § 113 Satz 1 InsO ausgesprochen werden sollten, waren Angaben zu Lebensalter und Eintritt entbehrlich (vgl. BAG v. 20.09.2006 – 6 AZR 219/06, Rn. 22). Soweit in der Arbeitnehmerliste fälschlicherweise jeweils der 31.03.2018 als Austrittstermin angegeben wurde, ist dies unschädlich. Aus dem Anschreiben an die PV Kabine ist ersichtlich, dass eine Kündigung im Januar 2018 unter Beachtung der dreimonatigen Kündigungsfrist des § 113 InsO erfolgen soll, d.h. zum 30.04.2018.

(3) Die Anhörung war in Bezug auf die Kündigungsgründe inhaltlich vollständig. Der Inhalt der Anhörung ist nach ihrem Sinn und Zweck grundsätzlich subjektiv determiniert. Die Personalvertretung soll die Stichhaltigkeit und Gewichtigkeit der Kündigungsgründe überprüfen, um sich über sie eine eigene Meinung bilden zu können. Der Arbeitgeber muss daher der Personalvertretung die Umstände mitteilen, die seinen Kündigungsentschluss tatsächlich bestimmt haben (vgl. zur Betriebsratsanhörung: BAG v. 16.07.2015 – 2 AZR 15/15 – Rn. 15). Einer näheren Darlegung der Kündigungsgründe durch den Arbeitgeber bedarf es dann nicht, wenn die Personalvertretung bei Einleitung des Anhörungsverfahrens bereits über den erforderlichen Kenntnisstand verfügt, um zu der konkret beabsichtigten Kündigung eine sachgerechte Stellungnahme abgeben zu können (vgl. zur Betriebsratsanhörung: BAG v. 23.10. 2008 – 2 AZR 163/07 – Rn. 21).

Der Beklagte bzw. die Schuldnerin haben der PV Kabine alle notwendigen Informationen gegeben, die diese in die Lage versetzt haben, die Wirksamkeit der Kündigung zu beurteilen. Sie haben der PV Kabine mitgeteilt, dass beabsichtigt sei, den Betrieb stillzulegen und sämtlichen beschäftigten Arbeitnehmern zu kündigen. Ferner haben sie die PV Kabine darüber informiert, dass die Leasingverträge betreffend die Flugzeuge durch Kündigung bzw. Abschluss von Aufhebungsverträgen und Rückgabe der Flugzeuge sukzessive bis zum 31.01.2018 beendet, der operative Geschäftsbetrieb mit Ablauf des 27.10.2017 eingestellt und die Dienstleistungen gegenüber der Euro x. GmbH im Rahmen des wet-lease bis maximal zum 31.01.2018 erbracht werden. Zudem sind die weiteren, zuvor kontinuierlich übermittelten Informationen zu berücksichtigen, nicht zuletzt die

durch die Einsichtnahme im Datenraum am 21.11.2017 erlangten Erkenntnisse. Weitergehende Informationen zur Betriebsstilllegung waren nicht erforderlich. Dass Unternehmen der M. Gruppe Beteiligungen an der M. sowie Start- und Landerechte erworben und Luftfahrzeuge übernommen haben, die bisher aufgrund entsprechender Leasingverträge im Besitz der Schuldnerin waren, war der Personalvertretung ebenso bekannt, wie die Tatsache, dass f. Jet Start- und Landerechte sowie Luftfahrzeuge übernommen hat. Zusätzliche Angaben zur Abgrenzung einer Betriebsstilllegung zu einem Betriebsübergang waren nicht erforderlich, da es sich hierbei um eine Rechtsfrage handelt. Unabhängig davon liegt ohnehin – wie bereits ausgeführt – objektiv weder ein Gesamtbetriebsübergang noch ein Teilbetriebsübergang vor. Dementsprechend waren nähere Informationen zu den Verträgen mit der Euro x. GmbH bzw. M. AG und der f. Jet Ltd. nicht geboten. Nicht zu beanstanden ist schließlich die Passage, wonach die kartellrechtliche Genehmigung zwischenzeitlich für den Kaufvertrag M. u.a. nicht erteilt worden sei. In Anbetracht dessen, dass die europäische Kommission den unter dem 13.10.2017 geschlossenen Kaufvertrag tatsächlich nicht in der ursprünglichen Form gebilligt hatte, ist dieser Passus zutreffend. Zudem wusste die PV Kabine ausweislich ihrer Stellungnahme vom 26.01.2018 um die kartellrechtliche Situation, insbesondere um das Zustandekommen der Vereinbarung mit der M. Gruppe die M. betreffend.

(4) Das Anhörungsverfahren war vor dem Ausspruch der Kündigung beendet. Die PV Kabine hat mit Schreiben vom 28.01.2018 abschließend Stellung genommen.

II. Der auf Wiedereinstellung bei dem Beklagten, d.h. auf den Abschluss eines Fortsetzungsvertrags ab dem 01.05.2018 zu den bisherigen vertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen gerichtete Hilfsantrag ist der Kammer aufgrund des Unterliegens der Klägerin mit dem Kündigungsschutzantrag zur Entscheidung angefallen. Er ist zulässig, aber unbegründet. Die Unbegründetheit folgt aus zwei selbständig tragenden Gründen. Zum einen mag es im Falle des Betriebsübergangs einen Wiedereinstellungsanspruch geben, um die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bei dem Erwerber sicherzustellen. Dieser Wiedereinstellungsanspruch richtet sich auch nach der angezogenen Entscheidung der Klägerin gegen den Betriebserwerber (BAG 13.05.2004 – 8 AZR 198/03, juris Rn. 18). Zum anderen besteht in der Insolvenz, die im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung bereits keine Eigenverwaltung mehr war – worauf die Klägerin in anderem Zusammenhang abgestellt hat – nach Ablauf der Kündigungsfrist kein Wiedereinstellungsanspruch (BAG 13.05.2004 a.a.O.; BAG 28.10.2004 – 8 AZR 199/04, juris). Der Wiedereinstellungsanspruch wird ab dem 01.05.2018, d.h. für eine Zeit nach Ablauf der Kündigungsfrist geltend gemacht.

III. Der Hilfsfeststellungsantrag betreffend den Nachteilsausgleich ist der Kammer aufgrund des Unterliegens der Klägerin mit dem Kündigungsschutzantrag zur Entscheidung angefallen. Er ist zulässig, aber unbegründet.

1. Der Antrag ist zulässig. Er ist von der Klägerin ausdrücklich für den Fall angekündigt worden, dass erneut Masseunzulänglichkeit angezeigt wird (Seite 42 der Klageschrift vom 27.02.2018). Das besondere Feststellungsinteresse gem. § 256 Abs. 1 ZPO ist gegeben. Der Streit der Parteien über das Bestehen eines Abfindungsanspruchs in Form einer Neumasseverbindlichkeit kann durch den Antrag abschließend geklärt werden. Soweit – wie zumeist – die Quote vor Abschluss des Insolvenzverfahrens noch nicht feststeht, ist die Feststellungsklage die einzige Möglichkeit zur Klärung einer streitigen Neumasseverbindlichkeit, sofern die Masse zur Befriedigung aller Neumasseverbindlichkeiten nicht ausreicht (vgl. BAG v. 31.03.2004 – 10 AZR 253/03 – juris, dort Rn. 32).

2. Der Feststellungsantrag ist unbegründet. Dies folgt nicht bereits daraus, dass die Klägerin den abgewiesenen Leistungsantrag nicht mehr weiter verfolgt. Der Antrag ist unbegründet, weil es sich bei dem geltend gemachten Anspruch auf Nachteilsausgleich nicht um eine Masseverbindlichkeit i.S.v. § 55 Abs. 1 Nr. 1 InsO handelt.

a) Die Unbegründetheit des Antrags ergibt sich nicht daraus, dass die Klägerin den auf den Nachteilsaufgleich gerichteten Leistungsantrag nicht weiter verfolgt. Sie hat diesbezüglich bei verständiger Würdigung auch unter Berücksichtigung der Interessen des Beklagten nicht etwa betreffend den Leistungsantrag die Berufung zurückgenommen, so dass der Anspruch rechtskräftig abgewiesen ist. Sie hat vielmehr den entsprechenden Klageantrag im Wege der Klagerücknahme zurückgenommen, welcher der Beklagte ausweislich des Protokolls zugestimmt hat. Damit ist die Entscheidung des Arbeitsgerichts betreffend den Leistungsantrag wirkungslos (§ 269 Abs. 3 Satz 1 ZPO).

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

11.01.2018 für unzuständig erklärte, ausreichend erfolgt. Letztlich kann aber offen bleiben, ob ein Nachteilsausgleichsanspruch besteht.

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

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

bb) Durchgeführt wird eine geplante Betriebsänderung ab dem Zeitpunkt, in welchem der Unternehmer mit ihr beginnt und damit vollendete Tatsachen schafft. Eine Betriebsänderung in Form der Stilllegung besteht in der Aufgabe des Betriebszwecks unter gleichzeitiger Auflösung der Betriebsorganisation für unbestimmte, nicht nur vorübergehende Zeit. Ihre Umsetzung erfolgt, sobald der Unternehmer unumkehrbare Maßnahmen zur Auflösung der betrieblichen Organisation ergreift (BAG v. 07.11.2017 – 1 AZR 186/16 – Rn. 21; BAG v. 18.07.2017 – 1 AZR 546/15 – Rn. 38; BAG v. 14.04.2015 – 1 AZR 794/13 – Rn. 22). Der Beschluss, die Geschäftstätigkeit einzustellen ist dabei noch nicht der Beginn der Durchführung der Betriebsstillegung (BAG v. 14.04.2015 – 1 AZR 794/13 –. Rn. 24). Die bloße Einstellung einer Geschäftstätigkeit kann grundsätzlich rückgängig gemacht werden. Anders ist dies dann zu sehen, wenn ein Arbeitgeber – etwa durch die Veräußerung von Betriebsmitteln – bereits mit der Auflösung der betrieblichen Organisation beginnt (BAG v. 18.07.2017 – 1 AZR 546/15 – Rn. 40; BAG v. 14.04.2015 – 1 AZR 794/13 – Rn. 26). Zugleich ist zu berücksichtigen, dass es auf eine von dem Unternehmer durchgeführte, geplante Betriebsänderung ankommt. Eine die betriebliche Tätigkeit untersagende ordnungsbehördliche Maßnahme oder der Wegfall einer rechtlichen Betriebszulassungsvoraussetzung lösen für sich gesehen die Unterrichtungs- und Beratungspflicht nach § 111 Satz 1 BetrVG ebenso wenig aus wie tatsächliche, eine Einstellung der betrieblichen Tätigkeit bedingende äußere Zwänge (Brand, Bodenkontaminie-

rung oder ähnliche Vorkommnisse). Solche Umstände rechtlicher oder tatsächlicher Art sind allenfalls der Anlass für eine Betriebsänderung, nicht die Betriebsänderung „an sich“ oder der Beginn ihrer Durchführung (BAG v. 07.11.2017 – 1 AZR 186/16 – Rn. 23 a.E.). Dies gilt allerdings nicht uneingeschränkt, wenn die Unmöglichkeit der Fortführung der betrieblichen Tätigkeit auf öffentlich-rechtlichen Rahmenbedingungen beruht (vgl. etwa zum Fehlen einer glücksspielrechtlichen Zulassung: BAG v. 07.11.2017 – 1 AZR 186/16 – Rn. 26). Es geht nämlich nicht nur um den Versuch der Verständigung mit dem Betriebsrat über das „Ob“ der Betriebsänderung, sondern auch um deren „Wie“ (BAG v. 07.11.2017 – 1 AZR 186/16 – Rn. 26; vgl. weiter BAG v. 18.11.2003 – 1 AZR 30/03 – zu B II 2 c der Gründe). Mit dem Betriebsrat zu beratende Handlungsalternativen - wie etwa eine Änderung des Betriebszwecks oder die Frage, zu welchem Zeitpunkt die Arbeitsverhältnisse beendet werden – sind regelmäßig nicht von vornherein ausgeschlossen.

cc) 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 vorgenommenen Handlungen, auch wenn die – zudem nur widerruflichen – Freistellungen (ab 01.11.2017) und Kündigungen erst nach diesem Zeitpunkt erfolgten. Die Schuldnerin hat bis zum 31.10.2017 unumkehrbar im o.g. Sinne mit der Betriebsänderung begonnen, selbst wenn man berücksichtigt, dass bestimmte Aspekte durch die Finanzlage der Schuldnerin bedingt gewesen sein mögen. Zunächst erfolgte mit notariellem Anteils- und Übertragungsverkauf vom 13.10.2017 der Verkauf von Anteilen der M. an die M. Commercial Holding. Dies ist ein erster willentlicher Schritt der Schuldnerin zur Auflösung der betrieblichen Organisation. Es folgte mit dem Ablauf des 16.10.2017 die Einstellung des Langstreckenflugprogramms. Der Besitz an den überwiegend auf der Langstrecke eingesetzten Maschinen der Baureihe A 330 wurden – mit einer Ausnahme – bereits vor dem 01.11.2017 aufgegeben. Zwar mag die Einstellung der Langstreckenflüge der finanziellen Lage geschuldet gewesen sein, alternativlos war dieser Vorgang insbesondere bezogen auf den Zeitpunkt jedoch nicht. Die Beendigung der Leasingverträge über die Flugzeuge wurde veranlasst. Wie das Gesamtbild zeigt, gab es jedenfalls betreffend den zeitlichen Ablauf noch Spielraum auf Seiten der Schuldnerin, denn die Zeitpunkte betreffend die Einstellung des Langstreckenprogramms, des eigenwirtschaftlichen Flugbetriebs und des wet-lease variieren. Auch war es nicht zwingend, das wet-Lease in der Weise zu reduzieren, dass nur noch 13 Maschinen eingesetzt wurden. Dies wurde ebenfalls bereits vor der Insolvenzeröffnung beschlossen und umgesetzt, wenngleich das reduzierte

wet-lease nach der Insolvenzeröffnung fortgesetzt wurde. Zudem hat die Schuldnerin weitere letztlich unumkehrbare Maßnahmen getroffen. Hier ist insbesondere der sog. Asset Purchase Agreements vom 27.10.2017 zu nennen, mit dem die Schuldnerin bereits vor der Insolvenzeröffnung vertraglich Vermögensgegenstände an f. Jet veräußert hat. Es handelte sich um Slots, Buchungsdaten, 160 Flugzeugsitzbezüge und den sog. CrewContainer in C.-U.. Gerade die Veräußerung von Slots und Buchungsdaten zeigt, dass die Schuldnerin willentlich bereits vor dem 01.11.2017 die Auflösung der betrieblichen Organisation betrieb, auch wenn f. Jet den Antrag gemäß Art. 4 FusionskontrollVO erst nach dem 01.11.2017 gestellt hat. Hinzu kommt die Einstellung des eigenwirtschaftlichen Flugbetriebs mit Ablauf des 27.10.2017. Zwar mag die Aufrechterhaltung des eigenwirtschaftlichen Flugbetriebs aus insolvenzrechtlichen Gründen nicht mehr dauerhaft möglich gewesen sein. Die Schuldnerin hat den eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb jedoch bereits vor der Insolvenzeröffnung eingestellt. Zudem hat sie den Flugbetrieb auf drei von ursprünglich zehn Homebases beschränkt. Die Einstellung des Flugbetriebs ist öffentlich wirksam erfolgt. Die Umkehrung dieser nach außen kommunizierten Entscheidung war im Zusammenspiel mit den weiteren genannten Faktoren nicht mehr denkbar. Ein Wiederauftreten von „Air C." auf dem Markt war ausgeschlossen. Die Aufgabe der Geschäftstätigkeit war damit – anders als dies im Normalfall bei der Einstellung von Geschäftsbetrieben sein mag – unumkehrbar, wie die Gesamtbetrachtung ergibt. Dies erfolgte willentlich, denn aufgrund der Fortgeltung des AOC über den 27.10.2017 hinaus, wäre eine längere Aufrechterhaltung des vollständigen Flugbetriebs möglich gewesen.

B. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 97 Abs. 1, 269 Abs. 3 Satz 2, 516 Abs. 3 Satz 1 ZPO.

C. 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 betreffend den Kündigungsschutzantrag zugelassen. Im Hinblick auf den Feststellungsantrag betreffend den Nachteilsausgleichsanspruch erfolgte die Zulassung aus dem Gebot der Widerspruchsfreiheit (vgl. dazu BGH 27.03.2013 – III ZR 367/12 – Rn. 12). Im Übrigen bestand kein Anlass für eine Zulassung der Revision.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der Klägerin im Umfang der Zulassung

R E V I S I O N

eingelegt werden.

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

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

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

eingelegt werden.

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

Die 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 Ver-

ordnung 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.**

Dr. Gotthardt Schmidt Stolz

Beglaubigt

Gollin-Neuhaus
Regierungsbeschäftigte