



**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF**  
**IM NAMEN DES VOLKES**  
**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

D. G., E. kamp 27, F.,

**- Klägerin und Berufungsklägerin -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwälte N. & L.,  
F. str. 1, K.,

**g e g e n**

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

**- Beklagter und Berufungsbeklagter -**

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

hat die 10. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 05.07.2019  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Mailänder als Vorsit-  
zenden sowie den ehrenamtlichen Richter Leuchtges und die ehrenamtliche  
Richterin Meeth

**für R e c h t erkannt:**

- I. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 07.09.2018 - 13 Ca 4051/18 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.**
- II. Die Revision wird zugelassen.**

## **TATBESTAND:**

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung in der Insolvenz.

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

Die Klägerin ist am 04.09.1986 geboren und seit 12.07.2010 bei der Schuldnerin bzw. deren Rechtsvorgängerin als Flugbegleiterin zuletzt mit einem monatlichen Bruttoentgelt von 2.994,95 EUR beschäftigt. Wegen der übrigen Einzelheiten der vereinbarten Arbeitsbedingungen wird auf die zu den Akten gereichten Vertragsdokumente Bezug genommen. Im Jahr 2011 ging das Arbeitsverhältnis aufgrund eines Betriebsübergangs im Zusammenhang mit einer aufnehmenden Verschmelzung auf die Schuldnerin über. Seit dem 03.01.2017 befindet sich die Klägerin im Erziehungsurlaub. Dienstlicher Einsatzort war bis zuletzt E.. Von dort aus fand jedoch ein Einsatz auf verschiedenen Flugrouten und in wechselnden Flugzeugen statt.

Bei der Schuldnerin handelte es sich um eine Fluggesellschaft, bei der mit Stand August 2017 insgesamt 6.121 Arbeitnehmer, davon 1.318 Piloten, 3.362 Beschäftigte in der Kabine und 1.441 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Boden tätig waren. In der Firmenzentrale in C. waren die Verwaltung, das Head-Office, die Personalabteilung, die Buchhaltung, der Vertrieb und die IT-Abteilung ansässig. Zudem waren die verantwortlichen Personen für den Flugbetrieb, Ground Operations, Aufrechterhaltung der Lufttüchtigkeit und der verantwortliche Flugbetriebsleiter in C. stationiert. Zur Abfertigung des Passagieraufkommens verfügte die Schuldnerin u.a. an den Flughäfen C.-U., E., G., N., T., I., M., O., etc. über einzelne Stationen.

Bei der Organisationsstruktur des Kabinenpersonals im täglichen Flugbetrieb bekleidete die höchste operative Ebene im Bereich „Flug“ Herr P. als „Head of Flight Operations“ in C.. Diesem oblag die vollständige operative und administrative Leitung des gesamten Flugbetriebs. Ihm unterstellt waren die Abteilung Cabin Crew mit der Leiterin Frau X. sowie die Abteilung Crew Operations. Die individuellen Flugpläne wurden zuletzt in der Abteilung Crew Planning in C. für den gesamten Flugbetrieb erstellt. Bei personellen Engpässen erfolgte über das sog. „proceeding“ häufiges Einsetzen des Flugpersonals außerhalb der Heimatflughäfen. Der Leiterin der Abteilung Cabin Crew Frau

X. oblag die Durchsetzung, Kontrolle und Einhaltung aller Betriebsregeln im Bereich Kabine, d.h. insbesondere die Durchsetzung von Arbeitsanweisungen, die Rekrutierung und Neueinstellung sowie die Personalplanung des gesamten Kabinenpersonals einschließlich der Begründung, Beendigung oder Änderung von Arbeitsverhältnissen. Ihm unterstellt waren die Regionalmanager, und zwar der Regionalmanager West, Herr O., der für die Stationen E. und Q. zuständig war, sowie die Regionalmanagerin Nord und Süd Frau C., die für die Stationen C., I., M., N., T., O. und G. zuständig war. Die Regionalmanager waren als Flugbegleiter angestellt und in der Regel auch im operativen Flugbetrieb eingesetzt. Die Regionalmanager waren Bindeglied zwischen den Areamanagern vor Ort und der Leitung in C.. Sie hatten keine eigenen Entscheidungskompetenzen, sondern lediglich begleitende Funktionen, indem sie an Personalgesprächen über Einstellungen bzw. Änderungen von Arbeitsverträgen teilnahmen und eine Empfehlung abgaben. Den Regionalmanagern waren die Areamanager für das Kabinenpersonal beigeordnet. Der Areamanager Nord war zuständig für die Stationen C., I. und M., die Areamanagerin West für die Stationen E. und Q. sowie die Areamanagerin Süd für die Stationen N., O., T. und G.. 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.. Ihr Schwerpunkt lag auf der Berichterstattung zur Herstellung von Beschlussgrundlagen sowie der Überwachung. Sie hatten keine Entscheidungsbefugnis. Soweit sie am Einstellungsprozess teilnahmen, hatten sie begleitende und organisatorische Aufgaben und durften lediglich Empfehlungen abgeben. Im Übrigen waren sie u.a. für die Schlichtung von Streitigkeiten zwischen Kabinenmitgliedern zuständig. Die Stationen waren Beginn der regelmäßigen Tätigkeit der einzelnen Crewmitglieder bzw. Startpunkt der Verbringung zum tatsächlichen Einsatzort (proceeding).

Soweit der Crew Contact der Schuldnerin bis zum 30.06.2017 über die Hotline +49 211-, d.h. eine Düsseldorfer Telefonnummer, lief, galt diese für alle Crew Mitglieder der Schuldnerin und nicht nur für diejenigen in E.. Der Nummer nachgeschaltet war ein Sprachcomputer, der den Grund des Anrufs erfragte und nach Auswahl das Gespräch an die zuständige Stelle in C. oder E. weiterleitete. Der Crew Contact in E. wurde zum 30.06.2017 geschlossen und vollständig von C. aus realisiert, was durch ein Schreiben von Frau X. vom 13.02.2017 an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angekündigt worden war. Im Rahmen der Integration der M. bei der Schuldnerin waren Funktionen in C. konzentriert worden. Mit dem ursprünglichen Head of Crew Operations Herrn G. aus E. war zum März 2017 ein Aufhebungsvertrag geschlossen worden. Als neue Head of Crew Operations hatte sich mit Schreiben vom 13.02.2017 Frau F., angesiedelt an der Zentrale der Schuldnerin in C., den

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgestellt. Dieser oblag in ihrer Funktion als OC Crew Planning die Einsatz- und Bereitstellungsplanung der Kabinencrews. Ab Sommer 2017 erfolgte diese Planung sowie die Einsatzplanung der Kabinencrew-Verkehre zwischen den einzelnen Stationen, die Kabinencrew-Kapazitätsplanung, die Erstellung der Dienstpläne und die gesamte Urlaubsplanung für das Kabinenpersonal durch die Teams der OC Crew Planning vollständig von C. aus.

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

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

### **„§ 80 Betriebsänderung**

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

Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten:

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

### **§ 81 Interessenausgleich über Betriebsänderung, Sozialplan**

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

(2) Kommt ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung oder eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so können die airC. oder die Personalvertretung den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit um Vermittlung ersuchen. ...

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

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

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

### **§ 83 Nachteilsausgleich**

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

...

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

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

### **„§ 1**

#### **Grundlagen des Pakts für Wachstum und Beschäftigung**

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

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

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

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

...

### **§ 2**

#### **Perspektiven für Wachstum, Karriereentwicklung und Beschäftigungssicherung in der Kabine**

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

Die gesamte Flugzeugflotte der Schuldnerin enthielt die folgenden Flugzeugtypen: Airbus A 319, Airbus A 320, Airbus A 321, Airbus A 330-200 und Boeing 737. Keines der von der Schuldnerin genutzten Flugzeuge stand zuletzt im Eigentum der Schuldnerin, sondern sie waren von der Schuldnerin bei verschiedenen Lessoren geleast worden. Die Schuldnerin betrieb den Flugbetrieb v.a. mit den Flugzeugtypen der A 320-Familie sowie des A 330. Die A 320-Familie wurde

hauptsächlich für die Mittel- und Kurzstrecke eingesetzt. Der Flugzeugtyp A 330 wurde hauptsächlich für die Langstrecke eingesetzt.

Ab Anfang 2017 flog die Schuldnerin nicht mehr ausschließlich im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb, sondern auch im wet-lease für die Deutsche M. AG, die Euro x. GmbH und die B. Airlines AG. So flogen bis zu 38 Flugzeuge der Schuldnerin im wet-lease. Bei einem wet-lease wurden dem Vertragspartner das Flugzeug 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 im wet-lease eingesetzten Flugzeuge wurden mit dem Logo der Auftraggeber versehen und in deren Farben lackiert. Die Mitarbeiter im wet-lease arbeiteten jedenfalls teilweise in den Uniformen des Auftraggebers.

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 Flugzeigen im Rahmen der mit der Deutsche M. Group (Deutsche M. AG, Euro x. GmbH und B. Airlines AG) getroffenen Wetlease-Vereinbarung /ACMIO-Operation) und eine Neuausrichtung der verbleibenden Kapazitäten im Rahmen des Programms „New AirC.“.

...

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

#### **§ 1**

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

...

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

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

## **§ 2**

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

1. Rückkehrwünsche von ehemals ab der Station 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. ...“

Tatsächlich blieb es während der Umsetzung der im RIA-UK beschriebenen Operation bei der einheitlichen Planung und Durchführung des Flugbetriebs der Schuldnerin vom Standort C. aus, ohne dass zwischen eigenverantwortlichem Flugbetrieb und wet-lease unterschieden wurde. Die einheitliche Planung

erfolgte auf dem Grundsystem Aims und dem Zusatzmodul Jeppesen. Zunächst wurden unter Berücksichtigung des Flugplans die monatlich vorgegebenen Strecken erfasst. Im Anschluss daran wurden die jeweiligen Flugzeuge zugeteilt, wobei die Sonderlackierung im wet-lease berücksichtigt wurde. Anschließend wurden auf der Grundlage der Strecken- und Flugzeugplanung die Besatzungen unter Berücksichtigung von Sonderwünschen geplant und im Ergebnis Dienstpläne erstellt. In der tatsächlichen Umsetzung wurden die Maßnahmen aus §§ 2,3 RIA-UK nicht bzw. nur teilweise umgesetzt. Die überwiegende Anzahl des Cockpit- als auch des Kabinenpersonals wurde sowohl im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb als auch im wet-lease eingesetzt. Die Mitarbeiter an den „gemischten“ Stationen (E., N., I. und T.) wurden sowohl im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb als auch im wet-lease eingesetzt. Nichts anderes galt für die Mitarbeiter an reinen ACMIO-Stationen oder reinen Stationen mit eigenwirtschaftlichem Flugbetrieb. Diese wurden entsprechend proceeded. Grundlage der Durchführung der Flüge auch im wet-lease war im Bereich Cockpit und Kabine das Betriebs- handbuch der Schuldnerin.

Im Juni 2017 kaufte die Komplementärin der Schuldnerin, die Air C. PLC, die Luftfahrtgesellschaft X. mbH (*im Folgenden M.*). Diese verfügte zum damaligen Zeitpunkt über 20 Flugzeuge des Musters Dash Bombardier Q400. Die M. erbrachte im Rahmen des wet-lease mit diesen Maschinen für die Schuldnerin „Shuttle-Dienste“ zu den Langstreckenflughäfen E. und C.. Eigene Start- und Landerechte (*im Folgenden: Slots*) hatte die M. zunächst nicht inne. Ein Slot beschreibt das Recht, an sog. koordinierten Flughäfen – in Deutschland: G., N., E., C., I. und T.– innerhalb bestimmter Zeitfenster ein Flugzeug starten oder landen zu lassen. Slots sind Nutzungsrechte, die nur in bestimmten vorgegebenen Verfahren vergeben und übertragen werden können. Die Schuldnerin verfügte insgesamt über mehrere tausend Slots.

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

Im Anschluss wurde von der Schuldnerin ein Investorenprozess aufgesetzt, der es ermöglichen sollte, die wesentlichen Vermögenswerte der Schuldnerin auf einen oder mehrere Investoren zu übertragen. Nach Ablauf der Angebotsfrist am 15.09.2017 traf der vorläufige Gläubigerausschuss die Entscheidung, mit zwei Interessenten weitere Vertragsverhandlungen zu führen. Ob entsprechende Vertragsschlüsse auf der Grundlage jener Angebote und deren Vollzug einen Betriebs(teil)übergang auslösen würden, bewerten die Parteien unterschiedlich.

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

### **„Präambel**

...

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

### **§ 1**

#### **Struktur des Tarifwerks und allgemeine Tariföffnungsklausel**

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

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

### **§ 2**

#### **Geltungsbereich**

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

...

## **§ 4 Interessenausgleich/Sozialplan**

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

...“

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

„I. ...

1. Die im Verfahren der vorläufigen Eigenverwaltung aufgestellte Liquiditäts- und Fortführungsplanung hat vorgesehen, dass unter Berücksichtigung des durch einen mit Bundesbürgschaft abgesicherten Übergangskredit i.H.v. 150 Mio € der Flugbetrieb bis zur Eröffnung des Insolvenzverfahrens (voraussichtlich Ende Oktober 2017) aufrechterhalten werden kann.
2. Eine Fortführung des Geschäftsbetriebs im eröffneten Insolvenzverfahren ist nur möglich, sofern das Unternehmen bzw. Teile des Unternehmens im Rahmen einer übertragenden Sanierung auf einen oder mehrere Erwerber zum Stichtag der Eröffnung des Insolvenzverfahrens übertragen wird. Ein entsprechendes Angebot liegt nicht vor, so dass eine übertragende Sanierung des Unternehmens bzw. von Teilen des Unternehmens nicht erfolgt. Eine kostendeckende Betriebsfortführung im eröffneten Insolvenzverfahren ist somit nicht möglich und wäre unzulässig. Dies ergibt sich aus der fortgeschriebenen Liquiditäts- und Fortführungsplanung ab dem 15. August 2017. Vor diesem Hintergrund ist die Air C. PLC & Co. Luftverkehrs KG gezwungen, zum Stilllegungszeitpunkt die für sämtliche Flugzeuge bestehenden Leasingverträge durch Kündigung bzw. Abschluss von Aufhebungsverträgen zu beenden und die Flugzeuge zurückzugeben.
3. Die Geschäfts- und Betriebsgrundlage für eine Fluggesellschaft wird damit zum Stilllegungszeitpunkt wegfallen.

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

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

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

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

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

5. Dauerschuldverhältnisse (Leasingverträge, Gewerbemietverträge, Versorger etc.) werden unter Berücksichtigung der Abwicklungsplanung durch Abschluss von Aufhebungsverträgen beendet bzw. unter Berücksichtigung bestehender Kündigungsfristen gekündigt, sofern

die Vertragspartner nicht selbst kündigen bzw. die Verträge bereits gekündigt sind. ...

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

Am 12.10.2017 verfügte die Schuldnerin nach den Angaben des Beklagten noch über 132 Flugzeuge, nach klägerseitigen Angaben über ca. 100 bis 125 Maschinen. 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 A 330 sowie ca. 900 Mitarbeiter betroffen. Von den 17 A 330 wurden 16 bis zum 31.10.2017 an die Lessoren zurückgegeben und ein weiterer am 06.11.2017. Unter dem 27.10.2017 wurde der letzte eigenwirtschaftliche Flug der Schuldnerin durchgeführt. Bis zum 31.10.2017 waren bereits acht A 320, zwei A 319 und neun Boenig 737 an die Lessoren zurückgegeben worden. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Aufstellung in der Berufungserwiderung Bezug genommen. Im Rahmen eines sog. Asset Purchase Agreements vom 27.10.2017 wurden eine Reihe von einzelnen Vermögensgegenständen der Schuldnerin an die f. Jet Airline Company Limited (*im Folgenden*

f. Jet) übertragen (Slots, bestimmte Buchungsdaten, soweit die Passagere zugestimmt hatten, 160 Flugzeugsitzbezüge, ein sog. Crew Container auf dem Rollfeld des Flughafen C.-U., der als Aufenthaltsraum diente).

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

**„Vorherige Anmeldung eines Zusammenschlusses ...**

1. ...

Diese Anmeldung betrifft folgende Unternehmen:

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

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

Der Zusammenschluss erfolgt durch den Erwerb von Anteilen.

2. Die beteiligten Unternehmen sind in folgenden Geschäftsbereichen tätig:

...

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

Im weiteren Verlauf kam die Übernahme der O. nicht zustande. Indes genehmigte die Europäische Kommission die Übernahme der M. unter Auflagen, insbesondere einer reduzierten Übertragung der den Flughafen E. betreffenden Slots. Zu

einem von den Parteien nicht näher bezeichneten Zeitpunkt übertrug die Schuldnerin ein Paket von Slots auf die M., die in der Folge an die M. Gruppe veräußert wurde.

Nach der Einstellung des eigenwirtschaftlichen Flugbetriebs mit Ablauf des 27.10.2017 erfolgten seitens der Schuldnerin nur noch Flugleistungen im wet-lease. Dies erfolgte von den Stationen I., L. und T. aus. Sofern erforderlich, wurde durch proceeding das Personal der Station G. eingesetzt. Jedenfalls im Oktober und November 2017 wurden dazu 13 Airbus A 320 für das wet-lease mit Euro x. weiter genutzt. Im Dezember 2017 waren es jedenfalls noch bis zu acht Flugzeuge. Der auf sechs Jahre abgeschlossene wet-lease-Vertrag zwischen der Schuldnerin und 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.

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.

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

**„Vorherige Anmeldung eines Zusammenschlusses ...**

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

Die Anmeldung betrifft folgende Unternehmen:

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

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

Der Zusammenschluss erfolgt durch Erwerb von Vermögenswerten.

Die beteiligten Unternehmen sind in folgenden Geschäftsbereichen tätig:

- F. Jet: preisgünstige Direktflüge im europäischen Flugverkehr;
- Zielunternehmen: Vermögenswerte, die zuvor zur Geschäftstätigkeit von Air C. am Flughafen C.-U. gehörten, so unter anderem Zeitnischen und Nachtstellplätze. ...“

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

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

Die Schuldnerin war auch in die Kommunikation mit der PV Kabine eingetreten. Am 14.09.2017 hatte es ein erstes Sondierungstreffen mit Vertretern der PV Kabine und der Schuldnerin gegeben. Mit Schreiben vom 02.10.2017 unterrichtete die Schuldnerin die PV Kabine über eine mögliche Stilllegung zum 31.01.2018. Zwar sei die unternehmerische Entscheidung zum weiteren Vorgehen noch nicht gefallen. Gleichwohl bat die Schuldnerin die PV Kabine Verhandlungen über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan aufzunehmen und schlug zugleich konkrete Verhandlungstermine vor. In dem Antwortschreiben der PV Kabine vom 09.10.2017 hieß es u.a.:

„...“

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

...“

Das Schreiben enthielt außerdem einen umfangreichen Fragenkatalog. Mit E-Mail vom 10.10.2017 übermittelte die Schuldnerin der PV Kabine ihre Antwort sowie Entwürfe für einen Interessenausgleich, einen Sozialplan sowie eine Betriebsvereinbarung zur Errichtung einer Transfergesellschaft. Am 11.10.2017 fand eine Videokonferenz der Schuldnerin mit Vertretern der PV Kabine statt. Die PV Kabine übermittelte der Schuldnerin mit Schreiben vom 12.10.2017 einen weiteren Fragenkatalog. Hierzu existierte ein Antwortschreiben der Schuldnerin vom 13.10.2017. Es gab zudem ein Schreiben der Schuldnerin vom 12.10.2017 zur Einleitung des Konsultationsverfahrens gemäß § 17 KSchG, das von der damaligen Personalleiterin der Schuldnerin Dr. O. unterzeichnet und auf dem Schreiben vermerkt war: „Entgegengenommen am 16.10.17 / 11<sup>10</sup> [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. Nachdem es Korrespondenz über die genauen Modalitäten, insbesondere die Personen, die Einsicht nehmen, sowie eine Vertraulichkeitserklärung gegeben hatte, nahmen Vertreter der PV Kabine und deren Bevollmächtigte am 21.11.2017 Einsicht in einen mit der Betriebsstilllegung und den Verkaufsprozess verschiedener Betriebsmittel betreffenden Informationen befüllten Datenraum. Ob damit der PV Kabine sämtliche relevante Informationen zur Verfügung gestellt wurden, bewerteten die Betriebsparteien unterschiedlich. Mit E-Mail vom 28.11.2017 forderten die Schuldnerin und der Sachwalter die PV Kabine auf, die Interessenausgleichsverhandlungen am 29.11.2017 und am 30.11.2017 fortzusetzen. Die PV Kabine sagte diese Verhandlungstermine ab, weil sie erst die Ergebnisse von Gerichtsterminen am 08.12.2017 und 21.12.2017 abwarten wollte. Mit Schreiben vom 30.11.2017 erklärten die Schuldnerin sowie der Sachwalter gegenüber der PV Kabine die Verhandlungen über einen Interessenausgleich für gescheitert. Sie müssten deshalb die Einigungsstelle anrufen. Das LAG Berlin-Brandenburg wies mit Beschluss vom 08.12.2017 – 6 TaBVGa 1484/17 – (Vorinstanz ArbG Berlin, Beschluss vom 02.11.2017 – 3 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 für unzuständig.

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

Am 02.01.2018 einigten sich die Schuldnerin und die U. D. Group Air-lines PLC auf die Übernahme von Anteilen an der Air C. Aviation GmbH, einer weiteren Tochter der Schuldnerin. Unmittelbar vor Vollzug des Vertrages übertrug die Schuldnerin Slots auf die Air C. Aviation GmbH.

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

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

Mit Schreiben vom 12. Januar 2018 erstattete die Schuldnerin gemeinsam mit dem Beklagten eine Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit in

Berlin. Mit Bescheid vom selben Tage erklärte die Agentur für Arbeit Berlin Nord insbesondere, dass die Entlassungsanzeige am 12.01.2018 vollständig eingegangen sei.

Mit Beschluss des Amtsgerichts Berlin-Charlottenburg vom 16.01.2018 wurde die Eigenverwaltung der Schuldnerin aufgehoben und der Beklagte zum Insolvenzverwalter über das Vermögen der Schuldnerin bestellt.

Mit Schreiben vom 19. Januar 2018 hörte die Schuldnerin die PV Kabine zu den beabsichtigten Kündigungen aller Kabinenmitarbeiter an, wobei sie u.a mitteilte, dass sie bzgl. der Arbeitnehmer mit Sonderkündigungsschutz zunächst die ggf. erforderliche behördliche Zustimmung einholen werde.

Mit Schreiben vom 26.01.2018 widersprach die PV Kabine den beabsichtigten Kündigungen. In diesem Schreiben hieß es u.a.:

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

Sehr geehrter Herr Prof. Dr. G.,

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

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

...“

Ende Januar 2018 kündigte der Beklagte die Arbeitsverhältnisse der überwiegenden Zahl der Kabinenmitarbeiter mit Ausnahme jener mit Sonderkündigungsschutz. Am 22.02.2018 schlossen der Beklagte, die PV Kabine und ver.di einen Insolvenzsozialplan gemäß § 123 InsO.

Mit Schreiben vom 26. April 2018 nebst Anlagen erstattete der Beklagte gegenüber der Agentur für Arbeit in Berlin wegen Ablaufs der 90-Tage-Frist des § 18 Abs. 4 KSchG erneut eine Massenentlassungsanzeige im Hinblick auf die zur Kündigung anstehenden Arbeitnehmer mit Sonderkündigungsschutz, deren vollständiger Eingang mit Antwortschreiben der Agentur für Arbeit vom selben Tage ebenfalls bestätigt wurde.

Mit Bescheid vom 20. Juni 2018 erklärte das Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin (LAGetSi Berlin) die Kündigung der Klägerin für zulässig.

Mit Schreiben vom 19. Juni 2018 erklärte der Beklagte die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit Wirkung zum 30. September 2018.

Hiergegen wendet sich die Klägerin mit ihrer am 10. Juli 2018 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage.

Die Klägerin hat gemeint, die Kündigung sei gemäß §§ 623, 126 Abs. 1 BGB i.V.m. § 125 BGB unwirksam, weil es ihr an der gesetzlichen Schriftform mangle. Der in dem Kündigungsschreiben enthaltene Schriftzug erfülle nicht die Voraussetzungen einer ordnungsgemäßen Unterschrift. Die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt und daher unwirksam. Dringende betriebliche Erfordernisse seien nicht gegeben. Entgegen der Darstellung des Beklagten handele es sich nicht um eine Betriebsstilllegung, sondern es sei von einem Betriebsübergang bzw. mehreren Teilbetriebsübergängen auszugehen. Die Kündigung sei gemäß § 2 Abs. 2 TV Pakt unwirksam, weil – unstreitig – vor Ausspruch der Kündigung kein Sozialtarifvertrag mit ver.di über einen Interessenausgleich und Sozialplan abgeschlossen worden ist. § 2 Abs. 2 TV Pakt werde auch nicht durch § 113 S. 1 InsO verdrängt. Darüber hinaus hat die Klägerin die ordnungsgemäße Anhörung der Personalvertretung, die Durchführung des Konsultationsverfahrens nach § 17 Abs. 2 KSchG sowie die Massenentlassungsanzeige gemäß § 17 Abs. 3 KSchG gerügt. Letztere insbesondere in Hinblick darauf, dass die Anzeige aus April 2018 bezüglich der regelmäßig Beschäftigten nicht auf die ursprüngliche Personalstärke im Oktober 2017 abstelle, sondern auf die reduzierte im April 2018.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

- 1.festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung des Beklagten vom 19.06.2018 nicht beendet wird,

2.hilfsweise, für den Fall des Unterliegens mit dem Klageantrag zu 1., den Beklagten zu verurteilen, sie über den 30. September 2018 hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens weiter zu beschäftigen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Kündigung sei wirksam. Das Schriftformerfordernis sei erfüllt. Im Oktober 2017 sei, dokumentiert durch die Erklärung vom 12.10.2017, vorbehaltlich der Zustimmungserfordernisse und der Wahrung der Beteiligungsrechte die Entscheidung gefallen, eigenwirtschaftliche Flüge mit dem 28.10.2017 einzustellen und den Geschäftsbetrieb der Schuldnerin spätestens zum 31.01.2018 stillzulegen. Die Stilllegung sei dann auch umgesetzt worden. Ein Betriebsübergang oder Betriebsteilübergang habe nicht stattgefunden. Er, der Beklagte, bzw. die Schuldnerin hätten lediglich verschiedene Betriebsmittel an verschiedene Fluggesellschaften veräußert. Der Beklagte hat behauptet, das Schreiben vom 12.10.2017 zur Einleitung des Konsultationsverfahrens nach § 17 Abs. 2 KSchG mit der PV Kabine sei nebst Unterlagen übersandt worden und bei der PV Kabine auch am 16.10.2017 eingegangen. Mit Schreiben vom 12.01.2018 und erneut vom 26.04.2018 sei eine ordnungsgemäße Massenentlassungsanzeige nach §§ 17 Abs. 1, 3 KSchG bei der Agentur für Arbeit Berlin Nord erstattet worden. Wegen der Einzelheiten wird auf die Kopie der Anschreiben nebst Anlagen sowie auf die Kopie der ausgefüllten Anzeigeformulare Bezug genommen. Mit Schreiben vom 19.01.2018 habe der Beklagte die PV Kabine zu den beabsichtigten Kündigungen des Kabinenpersonals angehört. Die im Anhörungsschreiben angesprochenen Anlagen, insbesondere eine Liste mit den Namen und Sozialdaten sämtlicher zu kündigender Arbeitnehmer (dortige Anlage 2), der Stilllegungsbeschluss vom 12.10.2017 (dortige Anlage 3) und der Entwurf eines Interessenausgleichs (dortige Anlage 4), seien beigefügt gewesen. Der Kündigungsausschluss des § 2 Abs. 2 TV Pakt werde durch die Regelung des § 113 S. 1 InsO verdrängt. Jedenfalls sei § 2 Abs. 2 TV Pakt einschränkend auszulegen und schließe die Kündigung wegen Betriebsstilllegung in der Insolvenz nicht aus.

Mit Urteil vom 07.06.2018 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Wegen der Einzelheiten der zugrundeliegenden Erwägungen des Arbeitsgerichts wird auf die Entscheidungsgründe des angegriffenen Urteils verwiesen.

Hiergegen wendet sich die Klägerin mit der rechtzeitig eingelegten und begründeten Berufung. Das Urteil des Arbeitsgerichts sei in mehrfacher Hinsicht fehlerhaft.

Zunächst sei die Kündigung nach § 1 Abs. 1 und 3 KSchG, weil entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts keine Stilllegung des Betriebes erfolgt sei, sondern zumindest verdeckte Betriebsteilübergänge erfolgt seien. Innerhalb des bundesweiten Betriebes der Schuldnerin habe es „auf Dauer“ mehrere übergangsfähige „wirtschaftliche Einheiten“ im Sinne des § 613a BGB gegeben. Schon die für den Betrieb eines einzelnen Flugzeugs erforderliche Organisation bilde jeweils eine wirtschaftliche Einheit. Dem stehe nicht entgegen, dass die Besatzungen wechseln. Die Hierarchie der Besatzungsmitglieder im Flugzeug, insbesondere die Befugnisse des Flugkapitäns, begründe eine funktionelle Autonomie. Auch die jeweiligen Stationen seien aus den bereits erstinstanzlich vorgebrachten Erwägungen heraus als wirtschaftliche Einheiten zu werten. Zumindest sei das von der Schuldnerin mit 13 Flugzeugen prognostisch bis maximal zum 31.01.2018 fortgeführte wet-lease eine abgrenzbare Einheit gewesen. Das gelte jedenfalls für die Zeit seit dem 28.10.2017, in der das wet-lease der einzig verbliebene Flugbetrieb der Schuldnerin gewesen sei, so dass sich die Frage der organisatorischen Selbständigkeit nicht mehr stelle. Der Bereich wet-lease sei auch auf Dauer betrieben worden, denn der Rahmenvertrag aus 2016 habe erhebliches wirtschaftliches Gewicht gehabt. Die Kurzfristigkeit der Zeit ab dem 27.10.2017 stehe dem Merkmal „auf Dauer“ nicht entgegen. Die M. habe die Maschinen im fliegenden Wechsel für die Euro x. weiter nutzen können. Jedenfalls bezüglich der zuletzt noch 13 verbliebenen Flugzeuge sei der Kern der Wertschöpfung übertragen worden.

Darüber hinaus sei die Kündigung auch nach § 17 Abs. 1, Abs. 3 KSchG unwirksam. Für das nicht in C. stationierte Personal sei die Agentur für Arbeit Berlin-Nord nicht zuständig gewesen. „Betrieb“ i.S.d. § 17 Abs. 3 KSchG sei die jeweilige Station der Schuldnerin, so dass die Massenentlassungsanzeige bei der für die jeweiligen Stationen örtlich zuständigen Agenturen hätte erstattet werden müssen.

Die Klägerin beantragt sinngemäß,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 07.09.2018 - 13 Ca 4051/18  
- abzuändern und

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung des Beklagten vom 19.06.2018 nicht beendet wird,
2. den Beklagten zu verurteilen, bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens weiter zu beschäftigen.

Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Beklagte erachtet die Kündigung für wirksam. Diese sei formwirksam und mit seiner Originalunterschrift erklärt worden und wegen der beabsichtigten und tatsächlich durchgeführten Betriebsstilllegung sozial gerechtfertigt. Es habe auch kein Teilbetriebsübergang vorgelegen. Aufgrund des einheitlichen Flugbetriebs habe es schon an einer abgrenzbaren übertragungsfähigen Teileinheit gefehlt. Weder das einzelne Flugzeug noch die Stationen seien als wirtschaftliche Teileinheiten zu betrachten. Das Kabinenpersonal an den einzelnen Stationen stelle keine organisierte Gesamtheit von Arbeitnehmern dar. Es habe sich nur um abhängige Bestandteile der Gesamtorganisation gehandelt. Aber auch das wet-lease sei kein übertragungsfähiger Betriebsteil gewesen. Es habe sich um eine bloße Tätigkeit oder Dienstleistung innerhalb der Gesamtorganisation gehandelt. Der einzige Unterschied zu dem eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb sei die Abrechnungsmodalität gewesen. Betreffend das wet-lease behauptet der Beklagte, die Euro x. hätte nicht für alle Mitarbeiter der Schuldnerin Uniformen zur Verfügung gestellt, so dass diese im wet-lease teilweise auch in den Uniformen der Schuldnerin gearbeitet hätten. Er behauptet, im Dezember 2017 habe die Schuldnerin nur noch bis zu acht Flugzeuge im wet-lease eingesetzt. Dieses sei von der Schuldnerin mit dem 31.12.2017 beendet worden. Schließlich scheitere der Übergang eines Teilbetriebs daran, dass ein solcher nicht bei einem Erwerber fortgeführt worden sei. Keiner der angeblichen Erwerber habe einen wesentlichen Teil des Flugbetriebs der Schuldnerin übernommen. Einer Sozialauswahl habe es aufgrund der vollständigen Betriebsstilllegung nicht bedurft. Die Kündigung verstoße nicht gegen § 2 Abs. 2 TV Pakt. Die auch in der Insolvenz anwendbare Vorschrift werde durch § 113 InsO verdrängt. Die PV Kabine sei auf der Basis des Grundsatzes der subjektiven Determinierung ordnungsgemäß angehört worden. Im Übrigen habe die Klägerseite sich zu den Einzelheiten der Anhörung ohne weiteres bei der PV Kabine, die – unstreitig – bis zum 30.04.2018 im Amt war, informieren können. Das Konsultationsverfahren sei mit dem Schreiben vom 12.10.2017 ordnungsgemäß eingeleitet worden. Spätestens mit der Erklärung der Einigungsstelle am 11.01.2018 über ihre Unzuständigkeit hätten er,

der Beklagte, und die Schuldnerin davon ausgehen dürfen, dass das Konsultationsverfahren abgeschlossen ist. Die Massenentlassungsanzeige sei ordnungsgemäß und wirksam bei der Agentur für Arbeit Berlin-Nord eingereicht worden. Diese sei auch örtlich zuständig gewesen. Aber selbst wenn diese örtlich unzuständig gewesen sei, führe dies nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung. Und selbst eine fehlerhafte Angabe der Gesamtmitarbeiteranzahl sei vor dem Hintergrund des Zwecks der Anzeigepflicht hier irrelevant.

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

### **ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:**

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

Mit der vorliegenden Entscheidung folgt die erkennende Kammer den alle streitentscheidenden Themen in sachlicher und rechtlicher Hinsicht erschöpfend behandelnden Erwägungen der 6. und der 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf in ihren Urteilen vom 15.03.2019 und 13.03.2019 (6 Sa 587/18 und 12 Sa 631/18). Danach gilt das Folgende:

**A.** Der rechtzeitig erhobene Kündigungsschutzantrag ist unbegründet, weil die Kündigung vom 19.06.2018 das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist des § 113 InsO zum 30.09.2018 rechtswirksam aufgelöst hat.

**I.** Die Kündigungsschutzklage ist nicht bereits deshalb unbegründet, weil zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung kein Arbeitsverhältnis mehr bestand.

**1.** Einer Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG kann nur stattgegeben werden, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung nicht bereits aufgrund anderer Beendigungstatbestände aufgelöst ist. Der Bestand des Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ist Voraussetzung für die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst wurde (BAG 27.01.2011 – 2 AZR 826/09, Rn. 13). Die Annahme eines Betriebsübergangs vor der Kündigung führte deshalb zur

Unschlüssigkeit des gegen den Beklagten gerichteten Kündigungsschutzantrags. Die Kündigung eines Betriebsveräußerers nach Betriebsübergang geht zwar mangels bestehendem Arbeitsverhältnis ins Leere, eine gleichwohl erhobene Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung ist aber unbegründet, denn ein Arbeitsverhältnis besteht nicht mehr (BAG 27.10.2005 – 8 AZR 568/04, Rn. 26; BAG 15.12.2005 – 8 AZR 202/05, Rn. 37; BAG 20.03.2014 – 8 AZR 1/13, Rn. 27; BAG 11.12.2014 – 8 AZR 943/13, Rn. 34 a.E.; BAG 24.09.2015 – 2 AZR 562/14, Rn. 25).

**2.** Die von der Klägerseite vertretene Rechtsansicht, der Betrieb der Schuldnerin sei nicht vollständig stillgelegt worden, sondern Betriebsteile seien auf Erwerber übergegangen, würde – sofern sie einem dieser Betriebsteile zuzuordnen wäre – die eigene Klage zu Fall bringen. Da der Flugbetrieb der Schuldnerin Ende Dezember 2017 eingestellt worden ist und keine etwaigen Erwerbstatbestände nach diesem Zeitpunkt vorgetragen wurden, hätte ein etwaiger (Teil-) Betriebsübergang zwingend vor Ausspruch der streitgegenständlichen Kündigung erfolgt sein müssen. Die Klage wäre dann schon wegen des Nichtbestehens eines Arbeitsverhältnisses unbegründet. Tatsächlich war dies aber nicht der Fall. Die rechtliche Würdigung anhand der festgestellten Tatsachen ergibt, dass das Arbeitsverhältnis nicht gemäß § 613a BGB auf einen Dritten übergegangen ist. Es wurden keine Tatsachen vorgetragen, die eine abweichende rechtliche Würdigung rechtfertigen würden, so dass es auf die Frage nicht ankommt, ob sich die Klägerseite gegebenenfalls das Vorbringen des Beklagten hilfsweise zu eigen gemacht hat.

**a)** Ein Betriebsübergang oder Betriebsteilübergang i.S.d. Richtlinie 2001/23/EG (ABl: EG L 82 vom 22.03.2001 S. 16) wie auch i.S.v. § 613a Abs. 1 BGB liegt vor, wenn ein neuer Rechtsträger eine bestehende wirtschaftliche Einheit unter Wahrung ihrer Identität fortführt. Dabei muss es um eine auf Dauer angelegte Einheit im Sinne einer organisierten Zusammenfassung von Ressourcen zur Verfolgung einer wirtschaftlichen Haupt- oder Nebentätigkeit gehen (vgl. etwa EuGH 26.11.2015 - C-509/14 - [ADIF/Aira Pascual ua.] Rn. 31; EuGH 09.09.2015 - C-160/14 - [Ferreira da Silva e Brito ua.] Rn. 25; EuGH 06.03.2014 - C-458/12 - [Amatori ua.] Rn. 30 mwN; BAG 25.01.2018 – 8 AZR 309/16 –, Rn. 49). Um eine solche Einheit handelt es sich bei jeder hinreichend strukturierten und selbständigen Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigenem Zweck (EuGH 19.10.2017 - C-200/16 - [Securitas] Rn. 25; EuGH 06.03.2014 - C-458/12 - [Amatori ua.] Rn. 31 f. mwN; BAG 25.01.2018 – 8 AZR 309/16 –, Rn. 49; BAG 27.04.2017 - 8 AZR 859/15 - Rn. 31). Darauf, ob es sich dabei um ein „Unternehmen“, einen „Betrieb“ oder einen „Unternehmens-“ oder „Betriebsteil“ - auch i.S.d. jeweiligen

nationalen Rechts - handelt, kommt es nicht an (vgl. EuGH 09.09.2015 - C-160/14 - [Ferreira da Silva e Brito ua.] Rn. 25). Entscheidend ist nur, dass der Übergang eine wirtschaftliche Einheit im oben genannten Sinn betrifft (vgl. BAG 25.01.2018 – 8 AZR 309/16 –, Rn. 49; BAG 27.04.2017 - 8 AZR 859/15 - Rn. 31).

**aa)** Den für das Vorliegen eines Übergangs maßgebenden Kriterien kommt je nach der ausgeübten Tätigkeit und je nach den Produktions- oder Betriebsmethoden unterschiedliches Gewicht zu (näher EuGH 15.12.2005 - C-232/04 und C-233/04 - [Güney-Görres und Demir] Rn. 35 mwN, Slg. 2005, I-11237; BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 –, Rn. 37). Bei der Prüfung, ob eine wirtschaftliche Einheit vorliegt und ob sie ihre Identität bewahrt, müssen sämtliche den betreffenden Vorgang kennzeichnenden Tatsachen berücksichtigt werden. Dazu gehören namentlich die Art des Unternehmens oder Betriebs, der etwaige Übergang der materiellen Betriebsmittel wie Gebäude und bewegliche Güter, der Wert der immateriellen Aktiva im Zeitpunkt des Übergangs, die etwaige Übernahme der Hauptbelegschaft durch den neuen Inhaber, der etwaige Übergang von Kundschaft sowie der Grad der Ähnlichkeit zwischen den vor und nach dem Übergang verrichteten Tätigkeiten und die Dauer einer eventuellen Unterbrechung dieser Tätigkeiten. Die Identität der Einheit kann sich auch aus anderen Merkmalen ergeben, wie ihrem Personal, ihren Führungskräften, ihrer Arbeitsorganisation, ihren Betriebsmethoden und ggf. den ihr zur Verfügung stehenden Betriebsmitteln (BAG 23.05.2013 – 8 AZR 207/12 –, Rn. 22). Diese Umstände sind jedoch nur Teilaspekte der vorzunehmenden Gesamtbewertung und dürfen deshalb nicht isoliert betrachtet werden (vgl. ua. EuGH 20.01.2011 - C-463/09 - [CLECE] Rn. 34 mwN, Slg. 2011, I-95; BAG 23.03.2013 - 8 AZR 207/12 - Rn. 22; BAG 15.12.2011 - 8 AZR 197/11 - Rn. 39). Kommt es im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft an, kann eine strukturierte Gesamtheit von Arbeitnehmern trotz des Fehlens nennenswerter materieller oder immaterieller Vermögenswerte eine wirtschaftliche Einheit darstellen. Wenn eine Einheit ohne nennenswerte Vermögenswerte funktioniert, kann die Wahrung ihrer Identität nach ihrer Übernahme nicht von der Übernahme derartiger Vermögenswerte abhängen. Die Wahrung der Identität der wirtschaftlichen Einheit ist in diesem Fall anzunehmen, wenn der neue Betriebsinhaber nicht nur die betreffende Tätigkeit weiterführt, sondern auch einen nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teil des Personals übernimmt (EuGH 06.09.2011 - C-108/10 - [Scattolon] Rn. 49 ff., Slg. 2011, I-7491; vgl. auch EuGH 20.01.2011 - C-463/09 - [CLECE] Rn. 36, 39 mwN, Slg. 2011, I-95; BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 –, Rn. 38; BAG 22.08.2013 - 8 AZR 521/12 - Rn. 41). Hingegen stellt die bloße Fortführung der Tätigkeit durch einen Anderen (Funktionsnachfolge) ebenso wenig einen Betriebsübergang dar wie die reine Auftragsnachfolge (vgl. EuGH 20.01.2011 - C-

463/09 - [CLECE] Rn. 41, Slg. 2011, I-95; BAG 23.09.2010 - 8 AZR 567/09 - Rn. 30).

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

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

**bb)** Die so beschriebene wirtschaftliche Einheit der Schuldnerin ist nicht als Gesamtes auf einen Erwerber übergegangen. Dies hat bereits das Arbeitsgericht zutreffend angenommen und macht auch die Klägerseite mit ihrer Berufung nicht mehr geltend.

**c)** Es liegt auch kein Betriebsteilübergang vor.

**aa)** Beim Erwerb eines Betriebsteils muss eine Teileinheit des Betriebes bereits beim früheren Betriebsinhaber die Qualität eines Betriebsteils gehabt haben (vgl. BAG 23.05.2013 – 2 AZR 207/12 – Rn. 25; BAG 27.01.2011 – 8 AZR 326/09 – Rn. 23 m.w.N.). Beim bisherigen Betriebsinhaber musste also eine selbständig abtrennbare organisatorische Einheit gegeben sein, mit der innerhalb des betrieblichen Gesamtzwecks ein Teilzweck verfolgt wurde (vgl. BAG 27.01.2011 – 8 AZR 326/09 -; BAG 16.02.2006 – 8 AZR 204/05 -; BAG 26.08.1999 – 8 AZR 718/98 -; BAG 15.12.2011 – 8 AZR 692/10 – Rn.44). Das Merkmal des Teilzwecks dient zur Abgrenzung der organisatorischen Einheit; im Teilbetrieb müssen aber nicht andersartige Zwecke als im übrigen Betrieb verfolgt werden. Ergibt die Gesamtbetrachtung eine identifizierbare wirtschaftliche und organisatorische Teileinheit, so muss diese beim Erwerber im Wesentlichen unverändert fortbestehen (vgl. BAG 24.08.2006 – 8 AZR 556/05 -), wobei der übertragene Betriebsteil seine organisatorische Selbständigkeit beim Betriebserwerber nicht vollständig bewahren muss. Vielmehr genügt es, dass der Betriebsteilerwerber die funktionelle Verknüpfung zwischen den übertragenen Produktionsfaktoren beibehält und es ihm derart ermöglicht wird, diese Faktoren zu nutzen, um derselben oder einer gleichartigen wirtschaftlichen Tätigkeit nachzugehen (vgl. EuGH 12.02.2009 – C-466/07 – (Klarenberg)).

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

**(1)** Soweit auf Klägerseite die Auffassung vertreten wird, schon das einzelne Flugzeug als Betriebsteil anzusehen, kann dem nicht gefolgt werden.

Nach dem unwidersprochen gebliebenen Vortrag des Beklagten war jedes Flugzeug nach der bei nahezu allen Luftverkehrsunternehmen üblichen (vgl. dazu z.B. Ludwig, BB 2019, 180, 181) und insbesondere bei der Schuldnerin gelebten Organisationsstruktur auf wechselnden Flughäfen im Einsatz, auf wechselnden Flugrouten und mit stets wechselndem Flugpersonal (Piloten und Kabinenpersonal). Auch waren den einzelnen Flugzeugen keine bestimmten Slots zugeordnet. Die Flugzeuge waren eingebunden in die saisonale Umlaufplanung und hatten ein Einsatzgebiet mit ständig unterschiedlichen Flugrouten und Standorten. Auch war den Flugzeugen kein fester Kundenkreis zugewiesen. Schließlich fehlte es an einem eigenen Teilzweck, mit den Flugzeugen bestimmte Verbindungen zu

bedienen. Das Flugzeug war Mittel zur Erreichung des einheitlichen Zwecks, Passagiere zu befördern.

Nichts anderes folgt aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Dies gilt zunächst für die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26.08.1999 (8 AZR 718/98). Es ist zwar richtig, dass der Zweck eines Teilbetriebs sich nicht von dem des gesamten Betriebs unterscheiden muss (BAG 26.08.1999 a.a.O. Rn. 19). Die Flugzeuge bzw. Flugzeuge mit bestimmten Flugzeugmustern sind wie in dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall die Lastkraftwagen gleichwohl lediglich Betriebsmittel, nicht aber selbst Betriebsteil. Es reicht nicht aus, dass ein oder mehrere Betriebsmittel ständig dem betreffenden Teilzweck zugeordnet sind. Es genügt auch nicht, dass ein oder mehrere Arbeitnehmer ständig bestimmte Aufgaben mit bestimmten Betriebsmitteln erfüllen (BAG 26.08.1999 a.a.O. Rn. 20). Die Zuordnung bestimmter Betriebsmittel zu bestimmten Aufgaben und zu bestimmten Arbeitnehmern begründet keinen Teilbetrieb. Sie charakterisiert nicht eine betriebliche Teilorganisation, sondern allenfalls die betriebliche Organisation insgesamt. Werden Betriebsmittel und Arbeitnehmer ständig in bestimmter Weise eingesetzt, entstehen dadurch nicht ohne weiteres jeweils selbständig organisierte Einheiten (BAG 26.08.1999 a.a.O. Rn. 23). Dies ist erst dann anders, wenn über die genannten Strukturen hinaus eine eigene Arbeitsorganisation besteht. Für eine selbständige Teileinheit kann es sprechen, wenn Aufträge fest an bestimmte Betriebsmittel gebunden sind und die Arbeitnehmer bestimmte Arbeiten als Spezialisten arbeitsteilig ausführen (BAG 26.08.1999 a.a.O. Rn. 24). Dies entspricht der Rechtsprechung des EuGH. Erforderlich ist eine wirtschaftliche Einheit vor dem Übergang, die insbesondere über eine ausreichende funktionelle Autonomie verfügen muss, wobei sich der Begriff Autonomie auf die Befugnisse bezieht, die der Leitung der betreffenden Gruppe von Arbeitnehmern eingeräumt sind, um die Arbeit dieser Gruppe relativ frei und unabhängig zu organisieren und insbesondere Weisungen zu erteilen und Aufgaben auf die zu dieser Gruppe gehörenden untergeordneten Arbeitnehmer zu verteilen, ohne dass andere Organisationsstrukturen des Arbeitgebers dabei dazwischengeschaltet sind (EuGH 06.03.2014 – C-458/12 – Amatori – Rn. 32). All dies ist hier, bezogen auf die einzelnen Flugzeuge oder einzelne Flugzeugmuster, nicht der Fall. Diesen waren schon nicht bestimmte Arbeitnehmer zugeordnet. Es war auch nicht so, dass die Flugzeuge bestimmten Strecken zugeordnet waren. Insgesamt fehlt es bezogen auf die Flugzeuge an einer abgrenzbaren Teileinheit. Sie sind auch unter Würdigung des klägerischen Sachvortrags nichts anderes als Betriebsmittel und insoweit Bestandteil der betrieblichen Organisation der Schuldnerin insgesamt.

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

**(2)** Auch die „Langstrecke“ ist kein Betriebsteil im dargelegten Sinne mit der Folge, dass es keiner Klärung bedurfte, ob eine solche Einheit ihre Identität nach Übergang bewahrt hätte, auch wenn nicht eine Fluggesellschaft alle Langstrecken übernommen hat, sondern wie im Streitfall mehrere Fluggesellschaften. Es fehlte an einer organisierten Gesamtheit an Personen und Sachen zur Annahme eines eigenständigen Betriebsteils. Zwar waren die Flugzeuge des Typs A 330 schwerpunktmäßig für die Langstrecke eingesetzt und die Flugzeugtypen der A 320-Familie schwerpunktmäßig für die Kurz- und Mittelstrecke. Eine feste Zuordnung bestimmter Flugzeuge lässt sich daraus nicht entnehmen. Auch die Zuordnung eines bestimmten Kundenstamms ist nicht möglich. Vor dem Hintergrund der wechselnden Flugzeuge, der wechselnden Belegschaft, der immer wieder neuen Kunden sowie der grundsätzlich zentralen Steuerung der Flüge und des Personaleinsatzes, ohne dass eine abgrenzbare organisatorische Begleitung und personelle Betreuung stattgefunden hat, können die Langstrecke, ebenso wie die Mittel- und Kurzstrecken, für die prinzipiell das Gleiche gilt, nur als ein Bestandteil in dem Gesamtgefüge zur Erreichung des einheitlichen Zwecks, nämlich der Beförderung von Passagieren, angesehen werden.

**(3)** Gleiches gilt für die Start- und Landerechte, die sog. Slots. Auch hier konnte angesichts des Übergangs von Slots auf mehrere Fluggesellschaften dahingestellt bleiben, ob dies dennoch identitätswahrend bei einem Erwerber zu einem Übergang gereicht hätte. Unerheblich ist auch, dass die M. Group ursprünglich beabsichtigt haben soll, sämtliche Slots der Schuldnerin mit Ausnahme der am Flughafen C.-U. zu übernehmen bzw. ob die M. Gruppe, insbesondere Euro x., die Strecken, die zuletzt für die Schuldnerin ab E. geflogen worden seien, zu 93 % übernommen hat. Es fehlte insoweit bereits an einem organisierten Betriebsteil bei der Schuldnerin. Es ist nicht ersichtlich, dass die Slots

durch eine abgrenzbare Einheit von Personen und Betriebsmitteln verwaltet wurden. Zweifelsohne handelte es sich bei den Slots um wesentliche Betriebsmittel der Schuldnerin mit hohem Vermögenswert, denen auch bei der Frage, ob ein Betriebsübergang im Ganzen stattfand, eine erhebliche Bedeutung zukommt. Dass es sich allerdings um eine abgrenzbare, selbständig organisierte Gesamtheit von Personen und Betriebsmitteln handelte, ist nicht erkennbar.

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

**(a)** Den Stationierungsorten sind Start- und Landerechte und ggf. Nacht-abbstellplätze zugeordnet. Sie sind Start- und Endpunkte des Einsatzes der dort angesiedelten Piloten und damit konstanter und identitätsstiftender Bezugspunkt für den Personaleinsatz der Crewmitglieder. Sie verfügen über Räume für das Cockpit- und das Kabinenpersonal. Allerdings gab es Regional Manager und Area Manager für den Bereich Kabine, die auch für die Station E. zuständig waren. Es handelte sich in beiden Fällen um Flugbegleiter, die innerhalb des regulären Flugbetriebs mitgeflogen sind und die diese Zusatzfunktion auch nicht nur an einem Flughafen, sondern an mehreren wahrgenommen haben. Bereits diese übergreifenden Zuständigkeiten zeigen, dass sowohl die Regionalmanager als auch die Area Manager letztlich nur in die einheitliche Leitung des Flugbetriebs eingebunden gewesen sind. Weder die Regionalmanager noch die Areamanager hatten disziplinarische und sonstige Weisungsbefugnisse gegenüber dem Kabinenpersonal. Aber selbst wenn das anders gewesen wäre, bleibt es dabei, dass die Stationen keinen abgrenzbaren Teilbetrieb innerhalb des einheitlichen Flugplans der Schuldnerin ausmachten. Die Umlauf- und Flugplanung erfolgte einheitlich von C. aus. Die Einsatz- und Bereitstellungsplanung der Kabinencrews ist jedenfalls nach dem Weggang von Herrn G. und mit dem Antritt von Frau F. ab Sommer 2017 durch die Teams der OC Crew Planning einheitlich von C. aus erfolgt. Gleiches gilt für die Einsatzplanung der Kabinencrew-Verkehre zwischen den einzelnen Stationen, die Kabinencrew-Kapazitätsplanung, die Erstellung der Dienstpläne sowie die gesamte Urlaubsplanung

**(b)** Aus der Gesamtbetrachtung folgt, dass die Stationen nur ein Bestandteil der Gesamtorganisation und noch so stark eingebunden und von ihr abhängig waren, dass von einer Selbständigkeit der Standorte nicht gesprochen werden kann. Die Anforderungen, welche der EuGH (06.03.2014 a.a.O. Rn. 32) für eine

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

**(5)** Schließlich stellt auch der Bereich des wet-lease keine übergangsfähige wirtschaftliche Teileinheit dar, die auf die M. übergegangen ist. Die Gesamtbeurteilung ergibt insoweit in Anwendung der bereits genannten Rechtsprechung des BAG und des EuGH keine identifizierbare organisatorische Teileinheit. Die Zuordnung bestimmter Betriebsmittel zu bestimmten Aufgaben und zu bestimmten Arbeitnehmern begründet – wie ausgeführt – keinen Teilbetrieb. Sie charakterisiert nicht eine betriebliche Teilorganisation, sondern allenfalls die betriebliche Organisation insgesamt. Werden Betriebsmittel und Arbeitnehmer ständig in bestimmter Weise eingesetzt, entstehen dadurch nicht ohne weiteres jeweils selbständig organisierte Einheiten (BAG 26.08.1999 a.a.O. Rn. 23). Dies ist erst dann anders, wenn über die genannten Strukturen hinaus eine eigene Arbeitsorganisation besteht. Für eine selbständige Teileinheit kann es sprechen, wenn Aufträge fest an bestimmte Betriebsmittel gebunden sind und die Arbeitnehmer bestimmte Arbeiten als Spezialisten arbeitsteilig ausführen (BAG 26.08.1999 a.a.O. Rn. 24). Diese Anforderungen erfüllte das wet-lease bei der Schuldnerin nicht. Es ist zwar richtig, dass bestimmte Flugzeuge dafür mit dem Logo der Euro x. GmbH versehen und in deren Farben lackiert wurden. Es kann auch unterstellt werden, dass nachfolgend die M. mit diesen gleichen Flugzeugen unter Nutzung der gleichen Slots die bisherigen Flugstrecken weiter bedient hat. Dies ändert aber nichts daran, dass es sich um eine bloße Tätigkeit innerhalb des einheitlichen Flugbetriebs der Schuldnerin handelte. Es gab insoweit keine eigene Umlaufplanung. Die Flüge auch des wet-lease erfolgten innerhalb des von

der Unternehmenszentrale in C. aufgestellten Flugplans. Soweit es zu einer Konzentration von im wet-lease eingesetztem Kabinenpersonal an bestimmten Standorten kam, ändert dies nichts daran, dass eine wirtschaftliche Teileinheit nicht anzunehmen ist. Tatsächlich blieb es während der Umsetzung der im RIA-UK beschriebenen Operation bei der einheitlichen Planung und Durchführung des Flugbetriebs der Schuldnerin vom Standort C. aus, ohne dass zwischen eigenverantwortlichem Flugbetrieb und wet-lease unterschieden wurde. Die einheitliche Planung erfolgte auf dem Grundsystem Aims und dem Zusatzmodul Jeppesen. In der tatsächlichen Umsetzung wurden die Maßnahmen aus §§ 2,3 RIA-UK nicht bzw. nur teilweise umgesetzt. Die überwiegende Anzahl des Cockpit- als auch des Kabinenpersonals wurde sowohl im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb als auch im wet-lease eingesetzt. Die Mitarbeiter an den „gemischten“ Stationen (E., N., I. und T.) wurden sowohl im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb als auch im wet-lease eingesetzt. Nichts anderes galt für die Mitarbeiter an reinen ACMIO-Stationen oder reinen Stationen mit eigenwirtschaftlichem Flugbetrieb. Diese wurden entsprechend proceeded. Grundlage der Durchführung der Flüge auch im wet-lease war im Bereich Cockpit und Kabine das Betriebshandbuch der Schuldnerin. Dies alles zeigt, dass es letztlich weiter einen einheitlichen Flugbetrieb gab. Genau davon geht im Übrigen auch § 6 Anlage 1 RIA-UK aus. Es wurden allenfalls Betriebsmittel innerhalb der Gesamtstruktur der Schuldnerin für einen bestimmten Kunden eingesetzt. Eine selbständig organisierte Teileinheit war das wet-lease ohne eigene Arbeitsorganisation nicht. Es fehlte nach den gemachten Ausführungen gerade an einer ausreichenden funktionellen Autonomie im Sinne der Rechtsprechung des EuGH. Auch die „Arbeit im wet-lease“ wurde nicht frei und unabhängig von der Gesamtorganisationsstruktur der Schuldnerin (vgl. EuGH 06.03.2014 a.a.O. Rn. 32), sondern innerhalb der – wie beschriebenen – einheitlichen Organisation des Flugbetriebs organisiert.

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

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

**II.** Die Kündigung vom 19.06.2018 ist rechtswirksam.

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

**a)** Ein betriebsbedingter Kündigungsgrund im Sinne von § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG lag schon im Januar 2018 vor, als der Beklagte die Arbeitsverhältnisse des Kabinenpersonals kündigte, das keinen Sonderkündigungsschutz besaß. Dieser Grund bestand zum Zeitpunkt des Zugangs der hiesigen Kündigung im Juni 2018 unverändert fort. Nach wie vor ergibt er sich aus der ernsthaften und endgültigen Absicht der Schuldnerin, ihren Betrieb stillzulegen. Weder ein Betriebs- noch ein Betriebsteilübergang stehen dem entgegen.

**aa)** Die Stilllegung des gesamten Betriebes oder eines Betriebsteils durch den Arbeitgeber gehört zu den dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne von § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG, die einen Grund zur sozialen Rechtfertigung einer Kündigung abgeben können (st. Rspr. vgl. BAG 22.09.2016 – 2 AZR 276/16 – Rn. 64; BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 51; BAG 16.02.2012 – 8 AZR 693/10 – Rn. 37). Von einer Stilllegung kann jedenfalls dann ausgegangen werden, wenn der Arbeitgeber seine Stilllegungsabsicht unmissverständlich äußert, allen Arbeitnehmern kündigt, etwaige Miet- oder Pachtverträge zum nächstmöglichen Zeitpunkt auflöst, die Betriebsmittel, über die er verfügen darf, veräußert und die Betriebstätigkeit vollständig einstellt (vgl. BAG 26.05.2011 – 8 AZR 37/10 – Rn. 26). Für die Stilllegung von Betriebsteilen gilt dies, begrenzt auf die jeweilige Einheit, entsprechend (BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 53; BAG 26.05.2011 – 8 AZR 37/10 – Rn. 26).

So verhält es sich hier.

**bb)** Der Beklagte hatte bereits im Januar 2018, als er die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer kündigte, die keinen Sonderkündigungsschutz besaßen, den ernsthaften und endgültigen Entschluss der Schuldnerin, den Flugbetrieb auf Dauer einzustellen, weitgehend umgesetzt.

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

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

**b)** Der endgültigen Stilllegungsabsicht steht auch kein Betriebsteilübergang entgegen.

**aa)** Betriebsveräußerung und Betriebsstilllegung schließen sich systematisch aus (st. Rspr. vgl. BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 33; BAG 14.03.2013 – 8 AZR 153/12 – Rn. 28; BAG 16.02.2012 – 8 AZR 693/10 – Rn. 39). Dabei kommt es auf das tatsächliche Vorliegen des Kündigungsgrundes und nicht auf die vom Arbeitgeber gegebene Begründung an. Eine vom Arbeitgeber mit einer Stilllegungsabsicht begründete Kündigung ist nur dann sozial gerechtfertigt, wenn sich die geplante Maßnahme objektiv als Betriebsstilllegung und nicht als Betriebsveräußerung darstellt, weil etwa die für die Fortführung des Betriebs wesentlichen Gegenstände einem Dritten überlassen werden sollten, der Veräußerer diesen Vorgang aber rechtlich unzutreffend als Betriebsstilllegung wertet (vgl. BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 33; BAG 28.05.2009 – 8 AZR 273/08 – Rn. 30). An einer Stilllegung des Betriebes fehlt es nicht nur dann, wenn der gesamte Betrieb veräußert wird, sondern auch, wenn organisatorisch abgrenzbare Teile des Betriebs im Wege eines Betriebsteilübergangs (§ 613a Abs. 1 S. 1 BGB) veräußert werden. Dann liegt keine Betriebsstilllegung, sondern allenfalls eine Betriebsteilstilllegung vor (BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 33; BAG 30.10.2008 – 8 AZR 397/07 – Rn. 28). Wird ein Betriebsteil veräußert und der verbleibende Restbetrieb stillgelegt, kann die Stilllegung des Restbetriebes einen betriebsbedingten Kündigungsgrund darstellen, wenn die Arbeitnehmer diesem stillgelegten Betriebsteil zugeordnet waren (vgl. BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 33; BAG 14.03.2013 – 8 AZR 153/12 – Rn. 25-28).

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

**c)** Die Kündigung ist auch nicht deshalb sozial ungerechtfertigt, weil der Beklagte keine Sozialauswahl i.S.d. § 1 Abs. 3 KSchG vorgenommen hat. Da es von Anfang an beabsichtigt war, den gesamten Betrieb stillzulegen, und auch ein Betriebsteilübergang aus den dargelegten Gründen nicht stattgefunden hat, war eine Sozialauswahl entbehrlich.

**2.** Die Kündigung ist nicht aus den anderen Gründen rechtsunwirksam.

**a)** Die Schriftform des § 623 BGB ist eingehalten.

Das gesetzliche Schriftformerfordernis wird dadurch erfüllt, dass die Kündigung von dem Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels eines notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet wird (§ 126 Abs. 1 BGB). Daraus ergibt sich, dass eine Paraphe oder ein nicht notariell beglaubigtes Handzeichen nicht ausreichen. Zur Überzeugung der Kammer ist vorliegend eine eigenhändige Unterschrift gegeben.

**aa)** Das gesetzliche Schriftformerfordernis hat vor allem Klarstellungs- und Beweisfunktion. Es soll Rechtssicherheit für die Vertragsparteien und eine Beweiserleichterung im Rechtsstreit bewirken. Das Erfordernis der eigenhändigen Unterschrift erfüllt darüber hinaus zusätzliche Zwecke: Durch die eigenhändige Unterschrift wird der Aussteller der Urkunde erkennbar. Die Unterschrift stellt damit eine unzweideutige Verbindung zwischen der Urkunde und dem Aussteller her (Identitätsfunktion). Außerdem wird durch die Verbindung zwischen Unterschrift und Erklärungstext gewährleistet, dass die Erklärung inhaltlich vom Unterzeichner herrührt (Echtheitsfunktion). Schließlich erhält der Empfänger der Erklärung die Möglichkeit zu überprüfen, wer die Erklärung abgegeben hat und ob die Erklärung echt ist (Verifikationsfunktion). Die Schriftform des § 623 BGB schützt damit vor allem den Kündigungsempfänger, der bei einem Zugang einer Kündigung, die nicht in seiner Anwesenheit abgegeben wird (§ 130 Abs. 1 Satz 1 BGB), hinsichtlich der Identität des Ausstellers, der Echtheit der Urkunde und der Frage, wer die Erklärung abgegeben hat, regelmäßig nicht beim Erklärenden sofort nachfragen kann (BAG 20.09.2006 – 6 AZR 82/06 Rn. 72). Das Erfordernis der eigenhändigen Unterschrift bedeutet jedoch nicht, dass unmittelbar bei Abgabe der schriftlichen Erklärung für den Erklärungsempfänger die Person des Ausstellers feststehen muss. Dieser soll nur identifiziert werden können. Hierzu bedarf es nicht der Lesbarkeit des Namenszuges (BAG 20.09.2006 a.a.O. Rn. 72; BAG 24.01.2008 – 6 AZR 519/07, Rn. 11). Vielmehr genügt das Vorliegen eines die Identität des Unterschreibenden ausreichend kennzeichnenden Schriftzuges, der individuelle und entsprechend charakteristische Merkmale aufweist, die die Nachahmung erschweren, der sich als Wiedergabe eines Namens darstellt und der die Absicht einer vollen Unterschriftsleistung erkennen lässt, selbst wenn er nur flüchtig niedergelegt und von einem starken Abschleifungsprozess gekennzeichnet ist (BAG 20.09.2006 a.a.O. Rn. 72; BAG 24.01.2008 a.a.O. Rn. 11). Die Unterschrift ist dabei vom Handzeichen (Paraphe) abzugrenzen. Für die Abgrenzung zwischen Unterschrift und Handzeichen ist das äußere Erscheinungsbild maßgeblich; der Wille des Unterzeichnenden ist nur von Bedeutung, soweit er in dem Schriftzug seinen Ausdruck gefunden hat (BAG 24.01.2008 a.a.O. Rn. 11).

**bb)** Legt man diese Anforderungen zu Grunde, handelt es sich bei dem Schriftzug auf dem Kündigungsschreiben vom 27.01.2018 zur Überzeugung der Kammer um eine eigenhändige Unterschrift und nicht um ein Handzeichen oder eine Paraphe. Richtig ist, dass die Unterschrift, wie sie sich auf der Kündigung befindet, beim bloßen Lesen nicht erkennbar das Wort „G.“, d.h. den Namen des Beklagten, ergibt. Die Rechtsprechung verlangt indes keine Lesbarkeit des

Namenszuges. Es liegt ein Schriftzug vor, der individuelle und entsprechend charakteristische Merkmale aufweist, welche die Nachahmung erschweren, der sich als Wiedergabe eines Namens darstellt und der die Absicht einer vollen Unterschriftsleistung erkennen lässt. Dies genügt. Die Unterschrift des Beklagten weist individuelle und charakteristische Merkmale auf. Berücksichtigt man den angesichts der ausgesprochenen zahlreichen Kündigungen gegebenen Abschleifungsprozess, so hat die Kammer keine Zweifel daran, dass der Schriftzug die Absicht einer vollen Unterschriftsleistung belegt und nicht eine bloße Paraphe darstellt. Hinzu kommt, dass es sich nicht um ein Schreiben ohne Urheberangabe handelt (vgl. insoweit BAG 20.09.2006 a.a.O. Rn. 75 a.E.), sondern unter dem Schriftzug der Unterschrift in Maschinenschrift der vollständige Name des Beklagten mit Titel und Vorname (Prof. Dr. M. F. G.) steht. Weiter ist zu berücksichtigen, dass bei der Abgrenzung von Unterschrift und Handzeichen kein kleinlicher Maßstab anzulegen ist (BAG 24.01.2008 a.a.O. Rn. 12). In Würdigung all dieser Umstände kann die Kammer nicht erkennen, dass es sich lediglich um die Paraphe des Beklagten handelt. Die für eine bloße Namensabkürzung typischen Merkmale fehlen. Das Schriftbild besteht nicht aus einem oder zwei einzelnen Buchstaben. Und auch die Anzahl der ab- und aufsteigenden Linien sowie die räumliche Ausdehnung des Schriftzuges unter der Kündigung sprechen gegen die Annahme einer bloßen Paraphe.

**cc)** Es sind zur Überzeugung der Kammer auch keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass der Beklagte eine gestempelte, gescannte oder einkopierte Unterschrift verwendet hat. Dies ergibt sich bereits aus der Unterschiedlichkeit der in der Vielzahl der der Kammer vorliegenden Kündigungen aus den verschiedenen Verfahren. Diese sind nämlich nicht identisch, sondern weisen jeweils unterschiedliche Schriftbilder auf. Die Kammer hat in der mündlichen Verhandlung darauf hingewiesen, dass sie aus den genannten Gründen davon ausgeht, dass keine gestempelte, gescannte oder einkopierte Unterschrift vorliegt. Weiterer Sachvortrag ist dazu nicht erfolgt.

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

**aa)** Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und

Zweck der Tarifnorm zu berücksichtigen, sofern und soweit er in den tariflichen Regelungen und ihrem systematischen Zusammenhang Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt (BAG 19.06.2018 - 9 AZR 564/17, Rn. 17 m.w.N.).

**bb)** Richtig ist, dass § 2 Abs. 2 TV Pakt betriebsbedingte Beendigungskündigungen betrifft und dass es vorliegend um eine betriebsbedingte Beendigungskündigung geht. Es trifft weiter zu, dass § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Pakt auf diesen Beendigungstatbestand Bezug nimmt und für den Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen, egal aus welchen Gründen, voraussetzt, dass mit ver.di zuvor ein Interessenausgleich und Sozialplan abgeschlossen worden ist, was im hier maßgeblichen Kündigungszeitpunkt nicht der Fall war. Die Worte „egal aus welchen Gründen“ zeigen, dass betriebsbedingte Beendigungskündigungen mit § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Pakt umfassend gemeint sind. Dies ändert nichts daran, dass die Vorschrift des § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Pakt nur im Anwendungsbereich des TV Pakt gilt. Dieser erfasst die vollständige Betriebsstilllegung nicht. Dies ergibt sich aus dem Wortlaut, dem Sinn und Zweck sowie dem Gesamtzusammenhang des TV Pakt. Dieser ist für das „lebende Unternehmen“ abgeschlossen. Im Fall der vollständigen Betriebsstilllegung mit der Kündigung aller Arbeitnehmer kann er seinen Zweck nicht mehr erreichen (vgl. hierzu ähnlich BAG 19.01.2000 – 4 AZR 91/98, Rn. 38). Für dieses Verständnis spricht bereits der Titel des Tarifvertrags „Pakt für Wachstum und Beschäftigung“. Wird der Flugbetrieb vollständig stillgelegt, kann dieser nicht mehr wachsen. Beschäftigung kann nicht mehr gesichert werden. Dies zeigt auch § 1 TV Pakt, der die Grundlagen des Tarifwerks beschreibt. Anlass sind Umstrukturierungsmaßnahmen. Diese sind – so § 1 Abs. 2 TV Pakt – Anlass für die Tarifvertragsparteien zusammenzuwirken, um das Wachstum der Schuldnerin in den neuen Märkten und zugleich die Beschäftigung zu sichern. Beides ist – wie ausgeführt – bei einer vollständigen Betriebsstilllegung nicht mehr möglich. Der Zweck des Tarifwerks kann nicht mehr erreicht werden. Konkret wird dies auch daran, dass die in § 1 Abs. 3 TV gegebenen Zusagen im Falle der vollständigen Betriebsstilllegung inhaltsleer werden. So bleiben z.B. die Arbeitsverträge gerade nicht wie vereinbart bestehen und es werden keine Perspektiven für Karriereentwicklung und Beschäftigungssicherung in der Kabine geboten. Und auch die Umsetzung der Wachstumsperspektiven, wie sie in § 2 Abs. 1 TV Pakt beschrieben ist, kann keine Anwendung mehr finden. Es geht nicht mehr darum, dass in 2016 und 2017 voraussichtlich u.a. ca. 500 Cabin Crew Member eingestellt werden, vielmehr

werden die Arbeitsverhältnisse aller Arbeitnehmer in der Kabine, aber auch im Übrigen beendet. § 3 TV Pakt schreibt vor, dass die Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen während der Umsetzung der bevorstehenden Umstrukturierungsmaßnahmen ihre Gültigkeit behalten. Davon kann gemäß § 3 Satz 2 TV Pakt nur abgewichen werden, wenn dies zur „langfristigen Sicherung des Bestandes der Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten des Kabinenpersonals“ führt. Eine insbesondere langfristige Sicherung der Beschäftigung ist bei vollständiger Betriebsstilllegung nicht möglich. Der gesamte Sinn und Zweck des TV Pakt ist auf Wachstum und Beschäftigungssicherung ausgerichtet. Dies alles kann im Falle der vollständigen Betriebsstilllegung nicht mehr erreicht werden, die mithin nicht in den Anwendungsbereich des TV Pakt fällt. Die Formulierung in § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Pakt, wonach betriebsbedingte Beendigungskündigungen egal aus welchen Gründen erfasst sind, steht dem nicht entgegen. Durch die einschränkende Auslegung des Anwendungsbereichs des TV Pakt wird die Bestimmung des § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Pakt nicht inhaltsleer. Solange es nicht um eine vollständige Betriebsstilllegung geht, soll es nicht darauf ankommen, aus welchem Grund eine betriebsbedingte Beendigungskündigung ausgesprochen wird. Es soll nicht nachzuweisen sein, dass es gerade die im TV Pakt angesprochenen Umstrukturierungsmaßnahmen (Wetleases, Einbringung des touristischen Geschäfts mit der O., etc. - § 1 Abs. 2 Satz 1 TV Pakt) waren, die zur betriebsbedingten Beendigungskündigung geführt haben. Dies ist nachvollziehbar, weil ein solcher Nachweis auch schwer bis kaum zu führen ist. Die Vorschrift des § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Pakt und auch die Formulierung „egal aus welchen Gründen“ haben also ihren Anwendungsbereich, auch wenn sich aus dem Sinn und Zweck sowie dem Wortlaut des TV Pakt ergibt, dass dieser die vollständige Betriebsstilllegung nicht erfasst.

Dieses Verständnis wird durch den nachfolgenden RTST vom 29.09.2017, der von den gleichen Tarifvertragsparteien abgeschlossen worden ist, bestätigt. Die Betriebsänderung, an welche der RTST anknüpft, ist in der Präambel genannt. Es geht darum, dass die Schuldnerin ihre Vermögenswerte auf mehrere Erwerber übertragen möchte und diese ihre Betriebstätigkeit nach der Veräußerung nicht mehr fortführen kann, was zugleich dazu führt, dass eine Weiterbeschäftigung der Beschäftigten bei ihr nicht mehr möglich sei. Der RTST gilt gemäß § 2 für alle Beschäftigten der Schuldnerin, d.h. für das Kabinen- Cockpit- und Bodenpersonal. In § 3 RTST werden tariflich Transfergesellschaften errichtet. Gemäß § 4 RTST bleibt von diesem Tarifvertrag die Verpflichtung der jeweiligen Betriebsparteien, über die Betriebsänderung gemäß der Präambel einen Interessenausgleich und Sozialplan zu verhandeln, unberührt. Dies belegt zur Überzeugung der Kammer deutlich, dass der TV Pakt die Betriebsstilllegung, die in der Präambel des RTST genannt ist, nicht erfasst. § 4 RTST geht nämlich davon aus,

dass Interessenausgleich und Sozialplan auf der Ebene der Betriebsparteien verhandelt werden. Das entspricht nicht § 2 TV Pakt, wonach – wie sich aus § 2 Abs. 3 TV Pakt ergibt – für den Fall der Beendigungskündigungen Interessenausgleich und Sozialplan auf der Ebene der Gewerkschaft verhandelt werden sollen. Die Tarifvertragsparteien des RTST, welche die des TV Pakt sind, setzten in § 4 RTST ohne weiteres voraus, dass dies auf betrieblicher Ebene erfolgt. Dies ist zutreffend und in sich schlüssig, wenn die im RTST erfasste vollständige Betriebsstilllegung gar nicht vom TV Pakt erfasst ist. Der RTST hat dann insoweit auch nicht etwa eine bisher andere Rechtslage geändert, sondern lässt nur die ohnehin gegebene Rechtslage, bei welcher die vollständige Betriebsstilllegung vom TV Pakt nicht erfasst ist, unberührt. Insoweit ist es zutreffend, dass in § 4 RTST die „jeweiligen Betriebsparteien“ im Plural genannt sind. Es sind dies die Bodenbetriebsräte, die PV Cockpit und die PV Kabine. Wenn in einem der drei Fälle nicht die Betriebsparteien, sondern (im Bereich Kabine) die Tarifvertragsparteien hätten gemeint sein sollen, hätte es nahegelegen, dies im Wortlaut deutlich zu machen. Dies ist unterblieben. Stattdessen wird ausnahmslos die Befugnis der Betriebsparteien zur Verhandlung über Interessenausgleich und Sozialplan unberührt gelassen.

Da Wortlaut, systematischer Zusammenhang und sonstige Auslegungsgesichtspunkte zu einem zweifelsfreien Ergebnis führen, bedurfte es bereits keiner Einholung einer Tarifauskunft (vgl. BAG 22.04.2010 – 6 AZR 962/08, Rn. 32; BAG 14.09.2011 – 10 AZR 358/10, Rn. 28). Auf das Informationsblatt der Tarifkommission von ver.di 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 abgetrotzt. Es geht darum, wie sich aus dem letzten Absatz des an die „lieben Kolleginnen und Kollegen“ gerichteten Schreibens ergibt, sicherzustellen, bei der Konsolidierung/Umstrukturierung ein Wörtchen mitzureden und sich nicht alleine 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 wirksa-

mere Instrumente habe, um die Interessen des Kabinenpersonals bei Auslagerungen, Stationsschließungen, Änderungskündigungen oder anderen Horror-szenarien 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. Im Übrigen müsste bei einem anderen Auslegungsergebnis die Frage beantwortet werden, ob es überhaupt zulässig ist, betriebsbedingte Kündigungen im Falle einer vollständigen Betriebsstilllegung über § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Pakt von dem Willen der Gewerkschaft anhängig zu machen, ohne dass es einen wirksamen Konfliktlösungsmechanismus gibt (vgl. dazu offen lassend BAG 19.01.2000 a.a.O. Rn. 35).

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

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

**aa)** Es bedurfte der Konsultation mit der PV Kabine gemäß § 17 Abs. 2 KSchG. Ausweislich des Wortlauts des § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG bedarf es der Konsultation mit dem Betriebsrat. Bei der PV Kabine handelt es sich nicht um einen Betriebsrat, sondern um eine gemäß § 117 Abs. 2 BetrVG durch Tarifvertrag gebildete, eigenständige Vertretung für im Flugbetrieb beschäftigte Arbeitnehmer von Luftfahrtunternehmen, für die das BetrVG bislang (bis 30.04.2019) nicht galt. Hinzu kommt, dass § 24 Abs. 5 Satz 2 KSchG den Seebetriebsrat als besondere Vertretung gemäß § 116 BetrVG ausdrücklich nennt. Für die Vertretungen gemäß § 117 Abs. 2 BetrVG ist dies nicht der Fall. Dies alles ändert nichts an dem Erfordernis der Konsultation der PV Kabine. Der Gesetzgeber hat zur Umsetzung der damals geltenden Richtlinie des Rats der Europäischen Gemeinschaften vom 17.02.1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen durch das Zweite Gesetz zur Änderung des Kündigungsschutzgesetzes im Jahr 1978 die vorherige Ausnahme für die Luftbetriebe bei den Vorschriften über anzeigepflichtige Entlassungen gestrichen und dies wie folgt begründet: "Nach geltendem Recht sind Binnenschiffe und Luftfahrzeuge von der Anwendung der Vorschriften über

anzeigepflichtige Entlassungen ausgenommen. Die Richtlinie kennt diese Ausnahme nicht. In Zukunft werden daher größere Betriebe auch bei der Entlassung von Besatzungen von Binnenschiffen und Luftfahrzeugen der Anzeigepflicht unterliegen" (BT-Drs. 08/1041 Seite 6). Bis dahin kannte § 17 KSchG nur die Anzeigepflicht, wobei Besatzungen von Luftfahrzeugen ausgenommen waren. Mit dem gleichen Gesetz, dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Kündigungsschutzgesetzes, wurde durch Art. 1b die Konsultationspflicht, die aus der damaligen Massenentlassungsrichtlinie folgte, in § 17 Abs.2, 3 KSchG eingefügt. Vor diesem Hintergrund ist diese auch für Besatzungen von Luftverkehrsflugzeugen zu bejahen. Berücksichtigt man weiter, dass Artikel 1 Buchstabe b) der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (*im Folgenden MERL*) ebenso wie Art. 2 Buchstabe e) der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft dem nationalen Recht die Ausgestaltung der Vertretung überlässt (vgl. dazu GK-BetrVG, 11. Auf. 2018, § 117 Rn. 11 m.w.N.), belegt dies, dass die PV Kabine zu konsultieren ist und diese als "Betriebsrat" im Sinne von § 17 Abs. 2 KSchG zu verstehen ist. Da der TV Pakt auf die vollständige Betriebsstilllegung keine Anwendung findet, kam es nicht darauf an, ob aus diesem Tarifvertrag auch für § 17 Abs. 2 KSchG eine andere Zuständigkeit – nämlich diejenige der Gewerkschaft – folgen kann.

**bb)** Das Konsultationsverfahren gemäß § 17 Abs. 2 KSchG ist mit dem von der Personalleiterin der Schuldnerin unterzeichneten Schreiben vom 12.10.2017 ordnungsgemäß eingeleitet worden.

**(1)** Die Kammer ist der richterlichen Überzeugung gemäß § 286 ZPO, dass die PV Kabine das Schreiben vom 12.10.2017 nebst der Anlage am 16.10.2017 erhalten hat. Richtig ist, dass sich dies alleine aus dem unterzeichneten Vermerk vom 16.10.2017, der sich auf dem zur Akte gereichten Exemplar des Anhörungsschreibens befindet, noch nicht ergibt. Allerdings ist bereits dies ein starkes Indiz dafür, dass das Schreiben nebst Anlagen der PV Kabine übergeben worden ist. Die Unterschriften unter dem Vermerk des Eingangs von Frau S. und Frau L., beide Mitglieder der PV Kabine, sind zur Identifizierung neben deren Personalnummer gesetzt. Warum sollten die beiden in dieser Weise eine Unterschrift leisten und die Entgegennahme quittieren, wenn sie das Schreiben vom 12.10.2017 nebst Anlagen nicht erhalten hätten? Dass es sich bei dem Vermerk um eine Fälschung handelt, hat die Klägerseite nicht behauptet. Hinzu kommt, dass die PV Kabine vor dem Arbeitsgericht Berlin und dem Landesarbeitsgericht

Berlin-Brandenburg gegen die Schuldnerin im einstweiligen Verfügungsverfahren weitere Auskünfte geltend machte. Im Beschluss des Arbeitsgerichts Berlin vom 02.11.2017 - 38 BVGa 13035/17 - heißt es auf Seite 3 unten der Beschlussgründe zu A., dass die Arbeitgeberin der PV Kabine ein acht Seiten langes Schreiben zur Einleitung des Konsultationsverfahrens gemäß § 17 KSchG übermittelte. Aus den Beschlussgründen auf Seite 5 des Beschlusses des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 08.12.2017 – 6 TaBVGa 1484/17 ergibt sich, dass die Schuldnerin mit dem Schreiben vom 12.10.2017 das Konsultationsverfahren gemäß § 17 KSchG eingeleitet hat. In dem Konsultationsschreiben – so die Beschlussgründe – wurde die Entscheidung zur Stilllegung vom 12.10.2017 nochmals ausführlich erläutert und die Liste der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingereicht. Es ist kein Grund ersichtlich, warum in den beiden Beschlüssen, in welchen die PV Kabine als Antragstellerin auftrat, angegeben ist, dass diese das Schreiben nebst Anlage, d.h. auch der Arbeitnehmerliste, erhalten hat. Es ist weiter nicht so, dass die PV Kabine in dem einstweiligen Verfügungsverfahren etwa Angaben zu Arbeitnehmerlisten oder Berufsgruppen, Entlassungskriterien oder aber Kriterien für die Berechnungen der Abfindungen verlangte. Wie sich aus den Anträgen zu 1. bis 18. der PV Kabine, die in dem Beschluss des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg wiedergegeben sind, ergibt, ging es der PV Kabine um ganz andere Auskünfte. Es ging um die Gebote im Bieterverfahren, Bieterverträge, Verträge mit anderen Luftfahrtgesellschaften, Übernahmeverträge, Kaufverträge betreffend Flugzeuge bzw. von wet-lease Abkommen, den Finanzierungsplan bis zum 31.01.2018, das AOC und Auflistung der Slots. Wenn dies die fehlenden Unterlagen sein sollen, dann spricht dies ebenfalls dafür, dass die in dem Schreiben vom 12.10.2017 nebst Anlage enthaltenen Angaben der PV Kabine zugegangen sind. Hinzu kommt weiter die vorliegende E-Mail vom 13.10.2017, aus der sich ergibt, dass das Schreiben vom 12.10.2017 nebst Anlagen bereits vorab der PV Kabine übermittelt wurde.

**(2)** Mit dem Schreiben vom 12.10.2017 ist gegenüber der PV Kabine zunächst deutlich geworden, dass das Konsultationsverfahren gemäß § 17 Abs. 2 KSchG eingeleitet werden soll. Dies ergibt sich aus der Betreffzeile sowie aus dem Text des Schreibens. Wenn es am Ende heißt, dass im Übrigen auf die anstehenden Verhandlungen über den Interessenausgleich und den Sozialplan verwiesen wird, so wird daraus erkennbar, dass dies seitens der Schuldnerin kombiniert werden und keine gesonderte Konsultation gemäß § 17 Abs. 2 KSchG erfolgen soll. Dies wird weiter dadurch belegt, dass es im letzten Absatz der vorletzten Seite des Schreibens vom 12.10.2017 heißt, dass für den Fall des Abschlusses eines Interessenausgleichs beabsichtigt ist, diesen als Stellungnahme der PV Kabine an die Agentur für Arbeit zuzuleiten. Dies ergibt nur dann Sinn, wenn Konsultation gemäß § 17 Abs. 2 KSchG und Interessenausgleichsverhandlungen

zusammen geführt werden sollen. Dies ist zulässig. Das Schreiben vom 12.10.2017 enthielt die nach § 17 Abs. 2 S. 1 Nrn. 1 bis 5 KSchG notwendigen Angaben. So wurden die Gründe für die geplanten Entlassungen mitgeteilt (§ 17 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 KSchG), namentlich die Betriebsstilllegung wegen Einstellung des Geschäftsbetriebs spätestens mit dem 31.01.2018, wobei der betriebswirtschaftliche und insolvenzrechtliche Hintergrund dargelegt und auch die Verhandlungen über die Angebote der Euro x. 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 genügt auch der Anforderung aus § 17 Abs. 2 Nr. 5 KSchG, über die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer zu unterrichten, indem die Schuldnerin darauf hinweist, dass in Anbetracht der ihres Erachtens geplanten Stilllegung keine Sozialauswahl vorzunehmen sei. In diesem Fall hat sich die Angabe erübrigt (BAG 28.05.2009 – 8 AZR 273/08, Rn. 57). Und schließlich ist mit dem Schreiben auch das Erfordernis aus § 17 Abs. 2 Nr. 6 KSchG erfüllt, die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien mitzuteilen. Ausreichend ist der vorliegende Verweis auf einen ggf. abzuschließenden Sozialplan (BAG 28.05.2009 a.a.O., Rn. 57 m.w.N.). Soweit die Klägerseite 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. Eine pauschale Angabe „betriebliche Gründe“ wiederum ist nicht ausreichend und zu pauschal. Der Arbeitgeber muss das von ihm festzulegende unternehmerische Konzept nachvollziehbar erläutern, ohne dabei seine wirtschaftlichen Motive zu offenbaren (ErfK/Kiel, 19. Aufl. 2019, § 17 KSchG Rn. 21a; Spelge, NZA, Beil 3/2017, 108, 109). Diesen Anforderungen wird bereits das Unterrichtungsschreiben vom 12.10.2017 gerecht, ohne dass es auf die im nachfolgenden Verlauf bis zur Einsichtnahme in den Datenraum in der wechselseitigen Korrespondenz zwischen Schuldnerin und der PV Kabine unstreitig gegebenen weiteren Informationen noch ankommt. Bereits in dem Schreiben vom 12.10.2017 hat die Schuldnerin das Ergebnis des Investorenprozesses mitgeteilt. Sie hat weiter mitgeteilt, dass unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Situation eine kostendeckende Fortführung des Unternehmens nicht möglich sei. Man sei gezwungen, aufgrund der wirtschaftlichen Situation die für sämtliche Flugzeuge bestehenden Leasingverträge zu beenden. Damit ent-

falle die Geschäfts- und Betriebsgrundlage für eine Fluggesellschaft. Die Schuldnerin hat dann erläutert und mitgeteilt, wie die Stilllegung aus ihrer Sicht unter Berücksichtigung des wet-lease erfolgen soll. Die aus ihrer Sicht gegebenen Gründe für die Entlassungen hat sie damit angegeben. Sie musste nicht erläutern, dass und warum sie nicht von Betriebsteilübergängen ausging. Zum einen ging sie davon tatsächlich selbst nicht aus. Zum anderen waren diese objektiv – wie ausgeführt – nicht gegeben.

**cc)** Das Konsultationsverfahrens wurde rechtzeitig eingeleitet.

**(1)** Das Konsultationsverfahren ist gemäß Art. 2 Abs. 1 MERL und § 17 Abs. 2 KSchG „rechtzeitig“ einzuleiten, d.h. zu dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitgeber erwägt, Massenentlassungen vorzunehmen, oder einen Plan für Massenentlassungen aufstellt. Der Arbeitgeber darf auch bei einer geplanten Betriebsstilllegung im Zeitpunkt der Einleitung des Konsultationsverfahrens noch keine unumkehrbaren Maßnahmen getroffen und damit vollendete Tatsachen geschaffen haben. Anderenfalls kann der Betriebsrat den von Art. 2 MERL und § 17 Abs. 2 KSchG beabsichtigten möglichen Einfluss auf die Willensbildung des Arbeitgebers nicht (mehr) nehmen (BAG 26.01.2017 – 6 AZR 442/16, Rn. 25; EuArbR/Spelge, 2. Aufl. 2018, RL 98/59/EG Art. 2 Rn. 13 ff.). Die Frage ist zunächst, was Bezugspunkt dieser Begrenzung des Merkmals der „Rechtzeitigkeit“ ist. Aus dem Wortlaut von Art. 2 Abs. 1 und des Art. 3 Abs. 1 MERL ergibt sich, dass die Konsultations- und Anzeigepflichten vor einer Entscheidung des Arbeitgebers zur Kündigung von Arbeitsverträgen entstehen (EuGH 10.09.2009 – C-44/08 [Keskusliitto] Rn. 38). Ein Abgleich der verschiedenen Sprachfassungen der MERL ergibt, dass diese an die Absicht des Arbeitgebers anknüpft, Massenentlassungen vorzunehmen, es um beabsichtigte Massenentlassungen geht (EuGH 10.09.2009 a.a.O. Rn. 39, 40). Das Merkmal „beabsichtigt“, betrifft den Fall, dass noch keine Entscheidung getroffen wurde, wobei die Anzeigepflicht vor der Entscheidung des Arbeitgebers zur Kündigung entsteht (EuGH 27.01.2005 – C-188/03). Bezugspunkt der Konsultationspflicht ist mithin die Kündigung durch den Arbeitgeber bzw. in zeitlicher Hinsicht die „beabsichtigte“ Kündigung. Das Gemeinschaftsrecht knüpft damit an einen anderen Tatbestand an als die §§ 111 ff. BetrVG, die an die Betriebsänderung anknüpfen. Ohnehin ist das Gemeinschaftsrecht autonom auszulegen (EuGH 27.01.2005 a.a.O. Rn. 29). Dies spricht dagegen, die Rechtsprechung zu §§ 111 ff. BetrVG auf die Frage, wann unumkehrbare Maßnahmen getroffen wurden und eine Konsultation gemäß § 17 Abs. 2 KSchG im Sinne der MERL nicht mehr wirksam eingeleitet werden kann, zu übertragen. Dies bedeutet nicht, dass es durchaus Überschneidungen geben kann. Der Ausgangspunkt der Rechtsprechung des EuGH ist zum einen, dass

der Sinn und Zweck der Konsultation nicht erfüllt werden kann, wenn eine Entscheidung, von der angenommen wird, dass sie zu Massenentlassungen führen wird, nur beabsichtigt ist. Sind diese daher nur wahrscheinlich und die einschlägigen Faktoren für Konsultationen nicht bekannt, so können die Ziele der Konsultation nicht erreicht werden (EuGH 10.09.2009 a.a.O. Rn. 47). Auf der anderen Seite darf die Auslegung des Merkmals der rechtzeitigen Unterrichtung der Konsultationspflicht nicht ihre praktische Wirksamkeit nehmen. Eine Konsultation, die beginnt, obwohl bereits eine Entscheidung getroffen wurde, die Massenentlassungen notwendig macht, kann sich nicht mehr auf die Prüfung etwaiger Alternativen erstrecken, um diese Massenentlassungen zu vermeiden. Deshalb muss das Konsultationsverfahren vom Arbeitgeber zu dem Zeitpunkt eröffnet worden sein, zu dem eine strategische oder betriebswirtschaftliche Entscheidung getroffen wurde, die ihn zwingt, Massenentlassungen ins Auge zu fassen oder zu planen (EuGH 10.09.2009 a.a.O. Rn. 47f.).

**(2)** Diesen Anforderungen ist hier genügt. Die Schuldnerin hat mit dem Schreiben vom 12.10.2017 das Konsultationsverfahren rechtzeitig eingeleitet, ohne dass diesem durch unumkehrbare Maßnahmen im o.g. Sinne die praktische Wirksamkeit genommen worden wäre. Das Einleitungsschreiben vom 12.10.2017 ist – wie ausgeführt – der PV Kabine am 16.10.2017 zugegangen und enthielt die erforderlichen Informationen. Die strategische bzw. betriebswirtschaftliche Entscheidung, die getroffen wurde und welche die Schuldnerin zwingt, Massenentlassungen ins Auge zu fassen oder zu planen, ist die Erklärung vom 12.10.2017. Damit erwog die Schuldnerin Massenentlassungen vorzunehmen, was die Konsultationspflicht auslöst. Die Konsultation erfolgte mit Schreiben vom gleichen Tag, das der PV Kabine am 16.10.2017 zuzuging. Dies ist rechtzeitig, denn erst an diese Erklärung bzw. Absicht vom 12.10.2017 setzt die Konsultation an. Diese ist hinreichend konkret und könnte durch die Konsultation von der PV Kabine beeinflusst werden. Bei den vorherigen Sondierungsgesprächen und im Schreiben vom 02.10.2017 war die Entscheidung noch nicht hinreichend konkret, so dass die Konsultation daran noch nicht ansetzen konnte. So war ausweislich des Schreibens der Schuldnerin vom 02.10.2017 noch keine unternehmerische Entscheidung zum weiteren Vorgehen gefallen. Im Zeitpunkt des 16.10.2017 waren noch keine unumkehrbaren Maßnahmen getroffen worden, welche der Konsultation ihre praktische Wirksamkeit nahmen. Es war zwar bereits am 13.10.2017 der Anteils- und Übertragungsvertrag der Anteile an der M. an die M. Commercial Holding abgeschlossen worden. Am 16.10.2017 war auch der Bereich der Langstrecke eingestellt worden. Bis zum 16.10.2017 waren erst zwölf A 330 und vier A 320 an die Lessoren zurückgegeben. Weitere Aspekte, wie der Vertrag mit f. jet (27.10.2017) und die Einstellung des Flugbetriebs mit Ausnahme des wet-lease (27.10.2017), erfolgten

später. Zu diesem Zeitpunkt war die PV Kabine in die Verhandlungen bereits eingebunden, die – wovon auch die MERL ausgeht – ein Prozess sind, denn die Auskünfte müssen „rechtzeitig im Verlauf der Konsultationen“ erteilt werden, damit die Arbeitnehmervertreter konstruktive Vorschläge unterbreiten können (vgl. dazu EuGH 10.09.2009 a.a.O. Rn. 51, 53). Wenn die PV Kabine ihrerseits aber – wie sich aus dem Gesamtverlauf der Verhandlungen ergibt – auf eine Verzögerung derselben gesetzt hat, kann nicht davon ausgegangen werden, dass sie keine Möglichkeiten hatte, auf die beabsichtigten Massenentlassungen Einfluss zu nehmen. Insoweit ist daran zu erinnern, dass Gegenstand der Konsultationen eben die Kündigungen und deren Vermeidung und nicht die wirtschaftliche Entscheidung des Arbeitgebers selbst ist. So führt auch das Bundesarbeitsgericht aus, dass die MERL und § 17 KSchG verhindern sollen, dass der Arbeitgeber durch den Ausspruch von Kündigungen (*sic*) unumkehrbare Fakten schafft, bevor entweder die Konsultationen auch aus Sicht des Betriebsrats – mit welchem Ergebnis auch immer – beendet sind (BAG 22.11.2012 – 2 AZR 371/11, Rn. 45). Die Beratungen mit der Arbeitnehmervertretung haben sich – wie bereits ausgeführt – außerdem nicht notwendig immer auf die Vermeidung oder Beschränkung der Massenentlassungen zu beziehen. Sie können auch die Möglichkeit betreffen, die Folgen solcher Entlassungen durch soziale Begleitmaßnahmen zu mildern. Dabei kann es sich insbesondere um Hilfen für eine anderweitige Verwendung oder Umschulungen der entlassenen Arbeitnehmer handeln (BAG 13.12.2012 a.a.O. Rn. 42). Es ist weiter unschädlich, dass die Schuldnerin den Piloten bereits mit Schreiben vom 27.11.2017 gekündigt hat, d.h. deutlich vor dem Kabinenpersonal Kündigungen ausgesprochen hat, und dass es tatsächlich so ist, dass ein Flugbetrieb nicht ohne Piloten möglich ist und deren Rückgewinnung angesichts der Finanzsituation der Schuldnerin ausgeschlossen erscheinen musste. Die unterschiedlichen Zeitpunkte nehmen der gegenüber der PV Kabine rechtzeitig eingeleiteten Konsultation nicht ihre praktische Wirksamkeit. Die unterschiedlichen Zeitpunkte des Ausspruchs der Kündigungen gegenüber Kabinen- und Cockpitpersonal sind letztlich Ausfluss der unterschiedlichen Verhandlungsstrategie der PV Cockpit und der PV Kabine. Im Übrigen knüpft die MERL betreffend die Zuständigkeit der Arbeitnehmervertretungen an das nationale Recht an (Art. 1 Abs. 1 Buchstabe b MERL). Wenn das deutsche Recht über § 117 BetrVG im Bereich des Luftverkehrs für das Cockpit- und Kabinenpersonal unterschiedliche Arbeitnehmervertretungen vorsieht, dann kann die Konsultation von beiden in zulässiger Weise auch unterschiedlich wahrgenommen werden. Dies gilt jedenfalls dann, wenn - wie hier - die PV Kabine rechtzeitig zur Konsultation aufgefordert wurde, dieser Prozess aber einen längeren Zeitraum als beim Cockpitpersonal in Anspruch nahm.

**dd)** Der Beklagte hat die Kündigung erst nach Abschluss des Konsultationsverfahrens, d.h. der nach § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG erforderlichen Beratungen, ausgesprochen. Das kann für die hier in Rede stehende Kündigung vom 19.06.2018 nicht zweifelhaft sein und wird von Klägerseite im Berufungsverfahren auch nicht vorgebracht.

**d)** Die Kündigung ist nicht gemäß § 17 Abs. 1 KSchG i.V.m. § 134 BGB nichtig.

Im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung (zur Maßgeblichkeit dieses Zeitpunkts: BAG, Urteil vom 22.11.2012 – 2 AZR 371/11; BAG, Urteil vom 13.06.2019 – 6 AZR 459/18) lag mit der (erneut) unter dem 26.04.2018 erstatteten Anzeige eine ordnungsgemäße Massenentlassungsanzeige vor.

**aa)** Es bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass die Massenentlassungsanzeige entgegen deren Bestätigung nicht vollständig bei der Agentur für Arbeit Berlin-Nord eingegangen wäre. Solche werden mit der Berufung auch nicht vorgebracht.

**bb)** Inhaltlich ist die Massenentlassungsanzeige - auch im Hinblick auf § 17 Abs. 3 Satz 2 und 3 KSchG - ebenfalls in Ordnung.

Zunächst ist es unschädlich, dass die Zahl der im Betrieb, in der Regel beschäftigten Mitarbeiter unter Ziffer 3.31 des Formulars für den Kabinenbereich mit 399 und unter Ziffer 2.21 für den Betrieb insgesamt mit 3.043 angegeben ist. Zwar ist auch bei einer Betriebsstillegung in mehreren Entlassungswellen der Zeitpunkt der letzten normalen" Betriebstätigkeit für die anzugebende Betriebsgröße maßgeblich, dass es im Zweifel auf die Verhältnisse im Zeitpunkt des Stilllegungsbeschlusses und nicht den verringerten Personalbestand aufgrund einer späteren Entlassungswelle ankommt (BAG, Urteil vom 9. Juni 2016 - 6 AZR 638/15-juris). Wie das Arbeitsgericht zutreffend erkannt hat, ist im gegebenen Fall jedoch zu beachten, dass der Anzeige vom 26.04.2018 ausweislich der letzten Seite des Anschreibens auch die vorausgehende Anzeige vom 12.01.2018 beigelegt war, aus der sich der ursprüngliche Personalstand ergab. Damit waren der Arbeitsagentur alle Informationen gegeben.

Darüber hinaus steht es der Wirksamkeit der Massenentlassungsanzeige auch nicht entgegen, dass darin als Kündigungszeitraum die Zeit zwischen dem 27.04.2018 und dem 31.07.2018 avisiert wird. Das Arbeitsgericht weist zu Recht und ohne, dass dies mit der Berufung gerügt worden wäre, darauf hin, dass dem

Beklagten keine konkretere Angabe möglich war, weil er nicht konkret vorhersehen konnte, wann die für den Ausspruch der beabsichtigten Kündigungen erforderlichen Zustimmungen der zuständigen Behörden jeweils vorliegen würden.

**cc)** Entgegen dem Berufungsvorbringen ergeben sich Bedenken im Hinblick auf die Wirksamkeit der Massenentlassungsanzeige vom 26.04.2018 auch nicht aus dem Gesichtspunkt einer örtlichen Unzuständigkeit der Arbeitsagentur in Berlin-Nord.

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

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

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

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

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

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

**aa)** Die Kammer ist gemäß § 286 ZPO der richterlichen Überzeugung, dass das Anhörungsschreiben vom 19.01.2018 der PV Kabine nebst aller Anlagen – insbesondere der in Bezug genommenen Anlage 2 mit den Namen und Sozialdaten aller betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – zugegangen ist. Dies ergibt sich aus folgenden tatsächlichen Umständen. Zunächst existiert eine E-Mail vom 19.01.2019, mit welcher das Anhörungsschreiben zu den beabsichtigten Kündigungen nebst Anlagen übersandt und zugleich mitgeteilt wird, dass die Anlage 2 (Arbeitnehmerliste) aus Datenschutzgründen mit einem Passwort geschützt ist, das gesondert mitgeteilt wird. Aus dem Verzeichnis der Anlagen der E-Mail ist ersichtlich, dass das Anhörungsschreiben sowie die Anlagen als pdf-Dokumente beigefügt sind. Richtig ist, dass dies alleine noch nicht den Zugang belegt. Dies ergibt sich zur Überzeugung der Kammer aber aus der Stellungnahme der PV Kabine vom 26.01.2018. In dem Schreiben wird zunächst auf Seite 1 auf das Einleitungsschreiben Bezug genommen, sowie darauf, dass beabsichtigt sei, gegenüber den in der Anlage 2 des Anhörungsschreibens aufgeführten Arbeitnehmern noch im Januar 2018 Kündigungen auszusprechen. Bereits daraus wird deutlich, dass die PV Kabine das Schreiben nebst Anlagen – hier der Anlage 2 – erhalten hat. Dies ergibt sich weiter daraus, dass z.B. auf Seite drei des Schreibens zum Punkt „Betriebsänderung/Betriebsstillegung“ wörtlich aus dem Text des Anhörungsschreibens zitiert wird. Wie soll das möglich

sein, wenn die PV Kabine den Text nicht erhalten hat? Und auch mit der Anlage 2 hat sich die PV Kabine auf Seite 3 oben des Schreibens inhaltlich auseinandergesetzt. Die Aufstellung der Mitarbeiter und Sozialdaten sei unzutreffend. Es seien nicht die Austritte der vergangenen Monate berücksichtigt worden. Die Aufstellung sei offenbar seit Oktober 2017 nicht mehr angepasst worden. Das Datum der Entlassung stimme nicht. Es seien etliche Fehler bei den ausgewiesenen Familienständen aufgefallen. Wie soll diese Stellungnahme erfolgt sein, wenn die PV Kabine die Anlage nicht hatte? Die Kammer hat insgesamt keine Zweifel im Sinne von § 286 ZPO, dass das Anhörungsschreiben nebst Anlagen bei der PV Kabine eingegangen ist.

**bb)** Die Sammelanhörung vom 19.01.2018 bezog sich auch auf die Klägerin. Der Beklagte hat den betreffenden Auszug der Anlage 2 vorgelegt. Es wurde nicht gerügt, dass die betreffenden Sozialdaten falsch angegeben wären. Aber selbst wenn dem so sein sollte, ändert dies nichts. Der Beklagte war nicht gehalten, der PV Kabine überhaupt Angaben über soziale Auswahl Gesichtspunkte zu machen. Er beabsichtigte – aus seiner Sicht und für die PV Kabine erkennbar –, den Betrieb stillzulegen, so dass eine Sozialauswahl und auch die Unterrichtung über dies betreffende Aspekte entbehrlich waren (vgl. BAG 13.05.2004 – 2 AZR 329/03, Rn. 23 m.w.N. zu Familienstand und Unterhaltspflichten). Da zudem die Kündigungen mit der Kündigungsfrist aus § 113 Satz 1 InsO ausgesprochen werden sollten, waren Angaben zu Lebensalter und Eintritt entbehrlich (vgl. BAG 20.09.2006 – 6 AZR 219/06, Rn. 22).

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

Der Beklagte bzw. zuvor die Schuldnerin haben der PV Kabine alle notwendigen Informationen mitgeteilt, die diese in die Lage versetzt haben, die Wirksamkeit der Kündigung zu beurteilen. Sie haben der PV Kabine mitgeteilt, dass beabsichtigt sei, den Betrieb stillzulegen und sämtlichen beschäftigten Arbeitnehmern zu

kündigen. Ferner haben sie mitgeteilt, dass die Leasingverträge betreffend die Flugzeuge durch Kündigung bzw. Abschluss von Aufhebungsverträgen und Rückgabe der Flugzeuge sukzessive bis zum 31.01.2018 beendet, der operative Geschäftsbetrieb mit Ablauf des 27.10.2017 eingestellt und die Dienstleistungen gegenüber der Euro x. GmbH im Rahmen des wet-lease bis maximal 31.01.2018 erbracht werden. Zudem sind die weiteren, zuvor kontinuierlich übermittelten Informationen zu berücksichtigen, nicht zuletzt die durch die Einsichtnahme im Datenraum am 21.11.2017 erlangten Erkenntnisse. Weitergehende Informationen zur beabsichtigten Betriebsstilllegung waren nicht von Nöten. Insbesondere waren keine weitergehenden Angaben zur Abgrenzung einer Betriebsstilllegung zu einem Betriebsübergang erforderlich, da es sich hierbei um eine Rechtsfrage handelt. Unabhängig davon liegt – wie bereits ausgeführt – auch objektiv weder ein Gesamtbetriebsübergang noch ein Teilbetriebsübergang vor. Aus diesem Grunde waren weitergehende Informationen zu den Verträgen mit der Euro x. GmbH bzw. M. AG und der f. Jet Ltd. nicht erforderlich. Dass Unternehmen der M. Gruppe hat Start- und Landerechte, Beteiligungen an der M. erworben sowie Luftfahrzeuge übernommen, die bisher aufgrund entsprechender Leasingverträge im Besitz der Schuldnerin waren, das war der Personalvertretung ebenso bekannt, wie die Tatsache, dass f. Jet Start- und Landerechte sowie Luftfahrzeuge übernommen hat.

Nicht zu beanstanden ist schließlich die Passage, wonach die kartellrechtliche Genehmigung zwischenzeitlich für den Kaufvertrag M. u.a. nicht erteilt worden sei. In Anbetracht dessen, dass die europäische Kommission den unter dem 13.10.2017 geschlossenen Kaufvertrag tatsächlich nicht in der ursprünglichen Form gebilligt hatte, ist dieser Passus durchaus zutreffend. Zudem wusste die PV Kabine ausweislich ihrer Stellungnahme vom 26.01.2018 um die kartellrechtliche Situation, insbesondere um das Zustandekommen der Vereinbarung mit der M. Gruppe die M. betreffend.

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

**f)** Die Kündigung ist schließlich auch nicht gemäß § 134 BGB i.V.m. § 18 Abs. 1 Satz 3 BEEG unwirksam. Die nach § 18 Abs. 1 Satz 4 BEEG erforderliche Zulässigkeitsklärung liegt vor. Mit Bescheid vom 18.06.2018 hat das LaGetSi Berlin die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin für zulässig erklärt. Wie das Arbeitsgericht zutreffend erkannt hat, ist das LaGetSi Berlin nach Maßgabe der der allgemeinen Verwaltungsvorschriften, die zu § 18 Abs. 1

Satz 4 BEEG erlassen wurden, für die Zulässigerklärung der Kündigung zuständig. Bedenken hiergegen bestehen nicht und wurden mit der Berufung auch nicht vorgebracht.

**B.** Mit dem im Berufungsverfahren unbedingt gestellten Weiterbeschäftigungsantrag zu 2. ist die Klage zulässig aber unbegründet. Da das Arbeitsverhältnis der Parteien aus den dargestellten Gründen aufgrund der wirksamen Kündigung des Beklagten vom 19.06.2018 mit Ablauf des 30.09.2018 sein Ende gefunden hat, besteht kein Anspruch der Klägerin auf Weiterbeschäftigung.

**C.** Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

**D.** Die Kammer hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG im Hinblick auf die entscheidungsrelevanten Fragen bei der Massenentlassungsanzeige zugelassen.

### **RECHTSMITTELBELEHRUNG:**

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

#### **REVISION**

eingelegt werden.

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

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

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

eingelegt werden.

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

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

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

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

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

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

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

Mailänder

Leuchtges

Meeth

Beglaubigt

Gollin-Neuhaus  
Regierungsbeschäftigte

