



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

der Frau B. L., Zum T. hof 66, P.,

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte U.-S.,
L., Q., T. Straße 394, P.,

g e g e n

den Rechtsanwalt Prof. Dr. M. F. G., als Insolvenzverwalter der Air C. PLC &
Co. Luftverkehrs KG, X. str. 14 a, C.,

- Beklagter und Berufungsbeklagte -

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

hat die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 19.09.2019
durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Salchow als Vorsit-
zende sowie den ehrenamtlichen Richter Herr Eickhaus und die ehrenamtliche
Richterin Frau Schmidt

für R e c h t erkannt:

- I. **Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 05.10.2018 – 14 Ca 1976/18 – wird zurückgewiesen.**
- II. **Die Kosten des Berufungsverfahrens werden der Klägerin auferlegt.**
- III. **Die Revision wird zugelassen.**

TATBESTAND:

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

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 14.07.1970 geboren und seit dem 22.04.1996 bei der Schuldnerin bzw. deren Rechtsvorgängerin als Flugbegleiterin zuletzt mit einem monatlichen Bruttoentgelt von 2.900,00 EUR beschäftigt. Die Klägerin ist ledig und einem Kind gegenüber zum Unterhalt verpflichtet. Dienstlicher Einsatzort war bis zuletzt E.. Von dort aus fand jedoch ein Einsatz auf verschiedenen Flugrouten und in wechselnden Flugzeugen statt. Im Übrigen wird wegen der Einzelheiten der vereinbarten Arbeitsbedingungen auf die in Kopie zu den Akten gereichten Vertragsdokumente Bezug genommen.

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

Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten:

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

§ 81 Interessenausgleich über Betriebsänderung, Sozialplan

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

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

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

(3) Die air c. 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 air c. und der Personalvertretung. ...

§ 83 Nachteilsausgleich

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

...

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

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

„§ 1

Grundlagen des Pakts für Wachstum und Beschäftigung

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

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

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

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

...

§ 2

Perspektiven für Wachstum, Karriereentwicklung und Beschäftigungssicherung in der Kabine

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

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

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

§ 3

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen

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

§ 6 Inkrafttreten und Vertragsdauer

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

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 dem 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 der Auftraggeber.

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

„Präambel

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

...

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

§ 1

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

...

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

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

§ 2

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

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

§ 3

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

...

§ 6

Auch nach der Zuordnung der Mitarbeiter zur ausschließlichen Operation (ACMIO bzw. „New air c.“) verbleiben alle Mitarbeiter im einheitlichen Flugbetrieb der air c.. Die Durchlässigkeit zwischen „New air c.“ und der „ACMIO-Operation“ wird gewährleistet, z.B. durch Ausschreibung von Stellen und Umschulungen sowie die weiterhin gültige einheitliche Betriebszugehörigkeits- und Wechselwunschliste. ...“

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 Beachtung von Sonderwünschen geplant und im Ergebnis Dienstpläne erstellt. In der Praxis wurden die Maßnahmen aus §§ 2,3 RIA-UK nicht bzw. nur teilweise umgesetzt. Die überwiegende Anzahl sowohl 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.

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 (Az. 36a IN 4295/17). Es bestellte den Beklagten zum vorläufigen Sachwalter.

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 air c. PLC & Co Luftverkehrs KG (*im Folgenden: RTST*). In diesem hieß es u.a.:

„Präambel

...

Zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Tarifvertrages ist angedacht, Vermögenswerte der air c. PLC & Co 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 air c. 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 Massenentlassungsanzeigerhandlungen (§ 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. 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 eigen-

wirtschaftliche 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 wurde 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 wurden seitens der Schuldnerin nur noch Flugleistungen im wet-lease erbracht. 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 der Euro x. GmbH 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 und rief die Arbeitsleistung der Klägerin nicht mehr ab.

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

„Vorherige Anmeldung eines Zusammenschlusses ...

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

Die Anmeldung betrifft folgende Unternehmen:

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

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

Der Zusammenschluss erfolgt durch Erwerb von Vermögenswerten.

Die beteiligten Unternehmen sind in folgenden Geschäftsbereichen tätig:

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

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

Am 17.11.2017 schloss die Schuldnerin mit der ebenfalls auf Grundlage eines Tarifvertrages eingerichteten Personalvertretung für das Cockpitpersonal (*im Folgenden: PV Cockpit*) einen Interessenausgleich über die beabsichtigte Betriebsänderung. 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 Wachs-

tum 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 vermerkt war: „Entgegengenommen am 16.10.17 / 11¹⁰ [Uhr] / mit Anlagen“. Ob dieses Schreiben bei der PV Kabine eingegangen ist, ist streitig. Nach Erörterungen im Wirtschaftsausschuss in Anwesenheit von drei Vertretern der PV Kabine folgte eine E-Mail-Korrespondenz vom 18.10.2017 und 19.10.2017. Mit E-Mail vom 06.11.2017 bekräftigte die Schuldnerin gegenüber der PV Kabine das Angebot auf Verhandlungen zum Abschluss eines Interessenausgleichs/Sozialplans betreffend die Stilllegung ihres Geschäftsbetriebs. Mit E-Mail vom 07.11.2017 bat die PV Kabine um die Vorlage weiterer Unterlagen, die telefonisch in Aussicht gestellt worden seien, und schlug den 21.11.2017 und/oder den 24.11.2017 als Verhandlungstermine vor. Mit E-Mail vom 13.11.2017 bot die Schuldnerin der PV Kabine die Einsicht in Unterlagen und Dokumente im Datenraum an. Nachdem es Korrespondenz über die genauen Modalitäten, insbesondere die Personen, die Einsicht nehmen, sowie eine Vertraulichkeitserklärung gegeben hatte, nahmen Vertreter der PV Kabine und deren Bevollmächtigte am 21.11.2017 Einsicht in einen mit die Betriebsstilllegung und den Verkaufsprozess verschiedener Betriebsmittel betreffenden Informationen befüllten Datenraum. Ob damit der PV Kabine sämtliche relevante Informationen zur Verfügung gestellt wurden, bewerten die Prozess- wie die Betriebsparteien unterschiedlich. Mit E-Mail vom 28.11.2017 forderten die Schuldnerin und der Sachwalter die PV Kabine auf, die Interessenausgleichsverhandlungen am 29.11.2017 und am 30.11.2017 fortzusetzen. Die PV Kabine sagte diese Verhandlungstermine ab, weil sie erst die Ergebnisse von Gerichtsterminen am 08.12.2017 und 21.12.2017 abwarten wollte. Mit Schreiben vom 30.11.2017 erklärten die Schuldnerin sowie der Sach-

walter gegenüber der PV Kabine die Verhandlungen über einen Interessenausgleich für gescheitert. Sie müssten deshalb die Einigungsstelle anrufen. Das Landesarbeitsgericht 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 Airlines PLC auf die Übernahme von Anteilen an der Air C. Aviation GmbH, einer weiteren Tochter der Schuldnerin. Unmittelbar vor Vollzug des Vertrages übertrug die Schuldnerin Slots auf die Air C. Aviation GmbH.

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

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

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

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

Sehr geehrter Herr Prof. Dr. G.,

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

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

...“

Mit Schreiben vom 23.02.2018 kündigte der Beklagte das zwischen der Klägerin und der Schuldnerin bestehende Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum 31.05.2018.

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

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

Die Klägerin wehrt sich mit ihrer am 19.03.2018 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage gegen die ihr am 28.02.2018 zugegangene Kündigung.

Sie hat die Kündigung für sozial ungerechtfertigt und daher unwirksam gehalten. 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, sodass die Kündigung auch nach § 613a Abs. 4 BGB unwirksam sei. Durch die Übertragung von 54 Flugzeugen, Personal sowie für den Flugbetrieb erforderlichen Daten auf die O., die M., die wiederum von der Lufthansagruppe übernommen worden sei, und auf weitere Unternehmen der M.-Gruppe sei es zu einem Betriebs(teil)übergang gekommen. Entsprechendes gelte für die Übernahme von 25 Flugzeugen durch F. Jet. Jedenfalls sei das ehemalige wet-lease-Geschäft von Euro x. weitergeführt worden.

Die Kündigung sei gemäß § 2 Abs. 2 TV Pakt unwirksam, weil – unstrittig – vor Ausspruch der Kündigung kein Sozialtarifvertrag mit ver.di über einen Interessenausgleich und Sozialplan abgeschlossen worden sei.

Das Konsultationsverfahren sei nicht ordnungsgemäß erfolgt, weil das behauptete Schreiben vom 12.10.2017 die Mitarbeitervertretung nicht hinreichend informiert habe. So sei der PV Kabine eine hinreichende Beratung der Entlassungen unmöglich gewesen.

Die Massentlassung sei nicht ordnungsgemäß angezeigt worden. Zum einen sei die Agentur Berlin für die Entgegennahme der Anzeige nicht zuständig gewesen, da in E. ein eigenständiger Betrieb des Beklagten bestanden habe. Zum anderen hätten Angaben zum Zeitraum der geplanten Entlassungen, Alter, Geschlecht, Beruf und Staatsangehörigkeit der zu kündigenden Mitarbeiter gefehlt. Da im beigefügten Anschreiben an die PV Kabine nur Kündigungen „im Januar“ angekündigt worden seien, habe sich die Massentlassungsanzeige nicht auf ca. 50 im Februar ausgesprochene Kündigungen beziehen können. Auch in der Personalliste sei das Austrittsdatum falsch angegeben worden. Die Stellungnahme der PV Kabine sei nicht beigefügt gewesen. Schließlich habe die Anzeige nach der Insolvenzeröffnung durch den Beklagten wiederholt werden müssen.

Die PV Kabine sei nicht ordnungsgemäß nach § 74 TVPV angehört worden. Die behauptete Anhörung vom 19.01.2018 sei unvollständig und enthalte inhaltliche Fehler bei der Darstellung der kartellrechtlichen Genehmigung der Einigung mit der M. Gruppe.

Für den Fall der Wirksamkeit der Kündigung sei zumindest ein Anspruch auf Zahlung eines Nachteilsausgleichs gegen den Beklagten entstanden, weil ein Interessenausgleich mit der nach dem TV Pakt zuständigen Gewerkschaft ver.di nicht zustande gekommen und auch nicht versucht worden sei. Trotz des Hinweises des Arbeitsgerichts Berlin, das sich unter Hinweis auf § 2 Abs. 2 TV Pakt für unzuständig erklärt habe, seien keine dreiseitigen Verhandlungen aufgenommen worden. Der Beklagte habe schon zuvor eine Betriebsänderung im Sinne des § 80 TVPV durchgeführt bzw. unumkehrbar eingeleitet.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin durch die schriftliche Kündigung des Beklagten vom 23.02.2018, zugegangen am 28.02.2018, zum 31.05.2018 nicht aufgelöst worden ist,
2. hilfsweise, den Beklagten zu verurteilen, die Klägerin gemäß §§ 112, 113 BetrVG entsprechend § 12 KSchG zu entschädigen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Kündigung sei wirksam. 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 habe die Schuldnerin eine Massenentlassungsanzeige nach §§ 17 Abs. 1, 3 KSchG bei der Agentur für Arbeit Berlin Nord erstattet. Wegen der Einzelheiten wird auf die Kopie des Anschreibens nebst Anlagen sowie auf die Kopie des ausgefüllten Anzeigeformulars 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 beigelegt gewesen.

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

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

Mit Urteil vom 05.10.2018 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 Berufung. Mit der Berufungsbegründung hat die Klägerin geltend gemacht, dass das Urteil des Arbeitsgerichts in mehrfacher Hinsicht fehlerhaft sei und bei zutreffender Würdigung die Unwirksamkeit der Kündigung festgestellt werden müsse. Auch „beim Hilfsantrag“ bleibe es. Ausdrücklich formulierte Anträge enthält der Schriftsatz nicht.

Die Kündigung verstoße gegen § 1 KSchG, weil keine Betriebsstilllegung, sondern einzelne Teilbetriebsübergänge vorlägen. Aufgrund der weitergeführten Verhandlungen habe es schon an einer ernsthaften endgültigen Stilllegungsabsicht gefehlt. Es handele sich um eine unzulässige Vorratskündigung. Überdies habe es bei der Schuldnerin entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts auf Dauer angelegte abgrenzbare Betriebsteile gegeben, die auch auf verschiedene Erwerber übertragen worden seien. Bei den Stationen E. und C. habe es sich um orga-

nisatorisch verselbständigte Standorte mit eigenem Flugzeugbestand und zugewiesenem Personal gehandelt. Der Standort E. sei im Wesentlichen von Unternehmen der M.-Gruppe übernommen worden.

In Bezug auf die Massenentlassungsanzeige rügt die Klägerseite erneut, dass die Agentur für Arbeit Berlin-Nord unzuständig gewesen sei. Überdies seien in der Personalliste zwischenzeitlich erfolgte Austritte nicht berücksichtigt und ein falsches Entlassungsdatum mitgeteilt worden. Schließlich seien das Konsultationsverfahren gemäß § 17 Abs. 2 KSchG und die Anhörung vor Ausspruch der Kündigung nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden. Die PV Kabine sei nicht ausreichend informiert gewesen.

Wenn die Kündigung gleichwohl wirksam sein sollte, sei zumindest ein Anspruch auf Zahlung eines Nachteilsausgleichs entstanden. Wenn § 2 Abs. 2 TV Pakt nicht zur Anwendung gelange, müsse im Konkurrenzverhältnis zu § 83 TVPV letzterer wieder gelten. Die Argumentation des Arbeitsgerichts sei insoweit widersprüchlich.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 05.10.2018 – 14 Ca 1976/18 - abzuändern und

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin durch die schriftliche Kündigung des Beklagten vom 23.02.2018, zugegangen am 28.02.2018, zum 31.05.2018 nicht aufgelöst worden ist,
2. hilfsweise, den Beklagten zu verurteilen, die Klägerin gemäß §§ 112, 113 BetrVG entsprechend § 12 KSchG zu entschädigen,
3. äußerst hilfsweise, festzustellen, dass der Beklagte ihr im Zusammenhang mit der vorbezeichneten Forderung auf Zahlung einer Abfindung diese als Masseverbindlichkeit schuldet.

Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Beklagte erachtet die Kündigung wegen der beabsichtigten und tatsächlich durchgeführten Betriebsstilllegung für sozial gerechtfertigt. Er habe ausreichend

zur Stilllegung und deren Umsetzung vorgetragen. Es habe auch kein Teilbetrieb-übergang 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. GmbH habe 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.

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 gewesen sei.

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

Der hilfsweise geltend gemachte Anspruch auf Nachteilsausgleich bestehe nicht. Er folge nicht aus § 83 Abs. 3 TVPV. Diese Vorschrift werde von § 2 Abs. 2 TV Pakt als speziellerer und späterer Regelung verdrängt. Die Kompetenz für die Verhandlungen von Interessenausgleich und Sozialplan sei durch den TV Pakt auf die Ebene der Gewerkschaft verlagert worden, ohne dass der TV Pakt insoweit Nachteilsausgleichsansprüche vorsehe. § 3 TV Pakt stehe dem nicht entgegen. Der TV Pakt sei auf den vorliegenden Sachverhalt anwendbar. Dafür spreche auch die Information der Tariff Kommission Kabine aus Dezember 2016, vgl. Bl. 498 f. d.A.. Die Unwirksamkeit des Kündigungsausschlusses in § 2 Abs. 2 TV Pakt in der Insolvenz führe zu keinem anderen Ergebnis. Daran ändere der RTST nichts. Dieser habe die Zuständigkeit zur Verhandlung von Interessenausgleich und Sozialplan nicht auf die Ebene der Betriebsparteien zurückverlagert. Aus § 4 RTST folge nichts anderes, denn es werde nur ein Zustand „unberührt“ gelassen. Dies stehe einer Änderung der bisherigen tariflichen Rechtslage entgegen. Vielmehr habe die Rechtslage betreffend Interessenausgleich und Sozialplan so bleiben sollen wie bisher, d.h. mit den Betriebsparteien seien in § 4 RTST nur die PV Cockpit und die Bodenbetriebsräte als Gremien, die eine solche Zuständigkeit bereits zuvor inne gehabt hätten, gemeint gewesen, nicht aber die PV Kabine.

Unter dem 30.04.2019 hat der Beklagte bei dem zuständigen Amtsgericht Charlottenburg die Neumasseunzulänglichkeit angezeigt, woraufhin das Insolvenzgericht mit Beschluss vom selben Tage angeordnet hat, dass die Zwangsvollstreckung von Massegläubigern wegen Neumasseverbindlichkeiten, die bis zum 30.04.2019 begründet wurden, unzulässig ist.

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

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Die Berufung hat keinen Erfolg.

Die Berufung der Klägerin ist zulässig, denn sie ist gemäß § 64 Abs. 2 b) ArbGG statthaft und wurde innerhalb der Fristen des § 66 Abs. 1 ArbGG ordnungsgemäß eingelegt und begründet. Zwar enthielt die Berufungsbegründungsschrift, worauf der Beklagte zutreffend hingewiesen hat, entgegen §§ Abs. 6 ArbGG, 520 Abs.

3 Satz 2 Nr. 1 ZPO keine ausformulierten Anträge. Dies ist allerdings unschädlich, wenn sich aus der Berufungsbegründung eindeutig ergibt, inwieweit das arbeitsgerichtliche Urteil angefochten werden soll (vgl. BAG 11.09.1974 – 4 AZR 560/73, Rn. 14; BGH 13.05.1998 – VIII ZB 9/98, Rn. 15 ff.). Vorliegend ist der Berufungsbegründung, vor allem deren Schlusssatz, nachdem es „auch“ beim „Hilfsantrag“ bleiben sollte, zweifelsfrei zu entnehmen, dass das arbeitsgerichtliche Urteil insgesamt zur Überprüfung gestellt und nach den Anträgen erster Instanz erkannt werden sollte.

Die Berufung ist jedoch insgesamt unbegründet.

Mit der vorliegenden Entscheidung folgt die erkennende Kammer den alle streitentscheidenden Themen in sachlicher und rechtlicher Hinsicht erschöpfend behandelnden Erwägungen der 12., der 6. und der 10. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf in ihren Urteilen vom 13.03.2019, 15.03.2019 und 21.06.2019 (12 Sa 631/18, 6 Sa 587/18 und 10 Sa 590/18). Danach gilt das Folgende:

A. Der rechtzeitig erhobene Kündigungsschutzantrag ist unbegründet, weil die Kündigung vom 23.02.2018 das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist des § 113 InsO zum 31.05.2018 rechtswirksam aufgelöst hat.

I. Die Kündigungsschutzklage ist nicht bereits deshalb unbegründet, weil zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung vom 23.02.2018 Ende Februar 2018 kein Arbeitsverhältnis mehr bestand.

1. Einer Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG kann nur stattgegeben werden, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung nicht bereits aufgrund anderer Beendigungstatbestände aufgelöst ist. Der Bestand des Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ist Voraussetzung für die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst wurde (BAG 27.01.2011 – 2 AZR 826/09, Rn. 13). Die Annahme eines Betriebsübergangs vor der Kündigung führte deshalb zur Unschlüssigkeit des gegen den Beklagten gerichteten Kündigungsschutzantrags. Die Kündigung eines Betriebsveräußerers nach Betriebsübergang geht zwar mangels bestehendem Arbeitsverhältnis ins Leere, eine gleichwohl erhobene Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung ist aber unbegründet, denn ein Arbeitsverhältnis besteht nicht mehr (BAG 27.10.2005 – 8 AZR 568/04, Rn. 26; BAG 15.12.2005 – 8 AZR 202/05, Rn. 37; BAG 20.03.2014 – 8 AZR 1/13, Rn. 27; BAG 11.12.2014 – 8 AZR 943/13, Rn. 34 a.E.; BAG 24.09.2015 – 2 AZR 562/14, Rn. 25).

2. 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 die A 330-Familie, können nicht von jedem Piloten geflogen werden, vielmehr bedarf es dazu einer Spezialausbildung und Schulung. Um die Maschinen einsetzen zu können, werden deshalb auch speziell ausgebildete Piloten benötigt. 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. Einen Übergang des gesamten Betriebes macht auch die Klägerseite nicht konkret 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 – Rn.21), 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 von der Klägerseite auf die „Übernahme“ einer bestimmten Anzahl an Flugzeugen durch unterschiedliche Fluggesellschaften hingewiesen wird, kann dies (allein) nicht die Annahme eines Betriebsübergangs begründen, denn das einzelne Flugzeug stellt keine übergangsfähige Einheit dar.

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 Fluggesellschaftspersonal (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.

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 ein anderer Sachverhalt vor. Insofern 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 auf eine bestimmte Aufgabe bezogenen Personal.

Es mangelt 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 jedoch 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 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 die Euro x. GmbH, die Strecken, die zuletzt für die Schuldnerin ab E. geflogen worden seien, zu 93 % übernommen hat. Es fehlte insoweit bereits an einem organisierten Betriebsteil bei der Schuldnerin. Es ist nicht ersichtlich, dass die Slots durch eine abgrenzbare Einheit von Personen und Betriebsmitteln verwaltet wurden. Zweifelsohne handelte es sich bei den Slots um wesentliche Betriebsmittel der Schuldnerin mit hohem Vermögenswert, denen auch bei der Frage, ob ein Betriebsübergang im Ganzen stattfand, eine erhebliche Bedeutung zukommt. Dass es sich allerdings um eine abgrenzbare, selbständig organisierte Gesamtheit von Personen und Betriebsmitteln handelte, ist nicht erkennbar.

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

(a) Den Stationierungsorten sind Start- und Landerechte und ggf. Nachtabstellplätze zugeordnet. Sie sind Start- und Endpunkte des Einsatzes der dort angesiedelten Piloten und damit konstanter und identitätsstiftender Bezugspunkt für den Personaleinsatz der Crewmitglieder. Sie verfügen über Räume für das Cockpit- und das Kabinenpersonal. Es gab Regional Manager und Areamanager für den Bereich Kabine, die unter anderem 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 Areamanager letztlich nur in die einheitliche Leitung des Flugbetriebs eingebunden waren. 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 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. Zwar wurden bestimmte Flugzeuge dafür mit dem Logo der Euro x. GmbH versehen und in deren Farben lackiert. 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 einerseits und dem wet-lease andererseits unterschieden wurde. Die einheitliche Planung erfolgte auf dem Grundsystem Aims und dem Zusatzmodul Jeppesen. In der Praxis wurden die Maßnahmen aus §§ 2,3 RIA-UK nicht bzw. nur teilweise umgesetzt. Die überwiegende Anzahl sowohl 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 – 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 des 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. 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 23.02.2018 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 zum maßgeblichen Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung vor. Er folgt

aus der ernsthaften und endgültigen Absicht der Schuldnerin, ihren Betrieb stillzulegen, welche die Schuldnerin bzw. der Beklagte zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung Ende Februar 2018 bereits weitgehend umgesetzt hatte. Weder ein Betriebs- noch ein Betriebsteilübergang stehen dem entgegen.

aa) Die Stilllegung des gesamten Betriebes oder eines Betriebsteils durch den Arbeitgeber gehört zu den dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne von § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG, die einen Grund zur sozialen Rechtfertigung einer Kündigung abgeben können (st. Rspr. vgl. BAG 22.09.2016 – 2 AZR 276/16 – Rn. 64; BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 51; BAG 16.02.2012 – 8 AZR 693/10 – Rn. 37).

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

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

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

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

(2) Zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung hatte die geplante Maßnahme mehr als greifbare Formen angenommen. Sie war bereits weitgehend umgesetzt. Der gesamte Flugverkehr war – bis auf den Bereich wet-lease – bereits seit dem 27.10.2017 eingestellt. Flugbuchungen für Flüge nach dem 28.10.2017 waren nicht mehr möglich. Die Schuldnerin entfaltete insoweit keine Geschäftstätigkeit mehr. Die dem Betriebszweck Flugverkehr dienende Organisation wurde aufgelöst. Die Flugzeuge wurden an die Leasinggeber zurückgegeben bzw. von anderen Fluggesellschaften übernommen und befanden sich jedenfalls nicht mehr im Besitz der Schuldnerin. Betriebsmittel wurden veräußert. Der überwiegende Teil der Beschäftigten war von der Arbeitsleistung freigestellt. Am 27.11.2017 hatte die Schuldnerin allen Piloten mit Ausnahme derjenigen, zu deren Kündigungen öffentlich-rechtliche Zustimmungen einzuholen waren, mit Wirkung zum 28.02.2018 gekündigt. Ohne das Cockpitpersonal war die Aufrechterhaltung des Flugbetriebs nicht mehr möglich. Entsprechende Kündigungen erfolgten gegenüber dem Bodenpersonal. Spätestens am 09.01.2018 fand der letzte 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) Entgegen der Ansicht der Klägerin steht der Endgültigkeit der Entscheidung auch nicht der Umstand entgegen, dass am 12.10.2017 das Insolvenzverfahren noch nicht eröffnet war. Zum einen ist, worauf das Arbeitsgericht zutreffend hingewiesen hat, die gesellschafts- und insolvenzrechtliche Wirksamkeit des Stilllegungsbeschlusses für die Wirksamkeit der Kündigungen nach § 1 KSchG ohne Belang. Zum anderen ist die Entscheidung, die vom Beklagten bereits in seiner Funktion als Sachwalter mitgetragen wurde, durch die einzelnen Phasen des Insolvenzprozesses, unberührt geblieben und Schritt für Schritt weiter umgesetzt worden.

2. Die Kündigung vom 23.02.2018 ist nicht aus den anderen klägerseits geltend gemachten Gründen rechtsunwirksam.

a) 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 gegebene 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 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 abge-

trotzt. 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 wirksamere Instrumente habe, um die Interessen des Kabinenpersonals bei Auslagerungen, Stationsschließungen, Änderungskündigungen oder anderen Horrorszenarien durchzusetzen. Es fällt auf, dass das größte Horrorszenario, nämlich die vollständige Betriebsstilllegung, gerade nicht genannt ist. Letztlich ändert das Informationsschreiben zur Überzeugung der Kammer nichts an dem oben gefundenen Auslegungsergebnis. 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).

b) 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 der PV Kabine gemäß § 17 Abs. 2 KSchG. Ausweislich des Wortlauts des § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG bedarf es der Konsultation des Betriebsrats. 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 20.07.1998 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 11.03.2002 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.

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 Schrei-

bens 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 zusammengeführt 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 Unterrichtschreiben 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 mit-

geteilt, dass unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Situation eine kostendeckende Fortführung des Unternehmens nicht möglich sei. Man sei gezwungen, aufgrund der wirtschaftlichen Situation die für sämtliche Flugzeuge bestehenden Leasingverträge zu beenden. Damit entfalle die Geschäfts- und Betriebsgrundlage für eine Fluggesellschaft. Die Schuldnerin hat dann erläutert und mitgeteilt, wie die Stilllegung aus ihrer Sicht unter Berücksichtigung des wet-lease erfolgen sollte. Die aus ihrer Sicht gegebenen Gründe für die Entlassungen hat sie damit angegeben. Sie musste nicht erläutern, dass und warum sie nicht von Betriebsübergängen ausging. Zum einen lagen Übergänge nach ihrer subjektiven Einschätzung tatsächlich nicht vor. Zum anderen waren diese – wie ausgeführt – objektiv nicht gegeben.

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

(1) Nach § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG muss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat die Möglichkeiten beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen abzumildern. Die Pflicht zur Beratung i.S.v. § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG geht dabei über eine bloße Anhörung deutlich hinaus. Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über die Entlassungen bzw. die Möglichkeiten ihrer Vermeidung ernstlich zu verhandeln, ihm dies zumindest anzubieten (BAG 26.02.2015 – 2 AZR 955/13, Rn. 15). Das Konsultationsverfahren ist dabei nicht mit der vollständigen Unterrichtung abgeschlossen. Der Arbeitgeber muss vielmehr eine Reaktion des Betriebsrats auf die abschließende Unterrichtung erbitten und abwarten. Er wird im Rahmen der ihm zukommenden Beurteilungskompetenz den Beratungsanspruch des Betriebsrats erst dann als erfüllt ansehen dürfen, wenn entweder die Reaktion, die auf die „finale“ – den Willen zu möglichen weiteren Verhandlungen erkennen lassende – Unterrichtung erbeten worden ist, nicht binnen zumutbarer Frist erfolgt oder wenn sie aus seiner – des Arbeitgebers – Sicht keinen Ansatz für weitere, zielführende Verhandlungen bietet (BAG 26.02.2015 a.a.O. Rn. 29; BAG 22.09.2016 a.a.O. Rn. 50). Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber, wenn er während des Konsultationsverfahrens weitere Informationen erteilt, erneut eine abschließende Stellungnahme des Betriebsrats erbitten muss (ErfK/Kiel a.a.O. § 17 KSchG Rn. 25a a.E.). Der Arbeitgeber muss überhaupt keine Beratungen nach § 17 Abs. 2 KSchG (mehr) durchführen, wenn der Betriebsrat sich nicht innerhalb angemessener Frist auf Beratungen einlässt. Insofern macht es keinen Unterschied, ob er niemanden zu einem vereinbarten Verhandlungstermin entsendet oder seine Vertreter nicht ausreichend bevollmächtigt (BAG 22.09.2016 a.a.O. Rn. 60).

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

(a) Es ist nicht ersichtlich, dass die Aufforderung zu Verhandlungen zur Konsultation gemäß § 17 Abs. 2 KSchG seitens der Schuldnerin mit Schreiben vom 12.10.2017 nicht ernst gemeint oder diese nicht zu Verhandlungen mit der PV Kabine bereit gewesen wäre. Dies zeigt sich zunächst daran, dass die PV Kabine schon vorher durch das erste Sondierungstreffen am 14.09.2017, aber auch mit vorherigem Schreiben vom 02.10.2017, eingebunden worden ist. Schon hier hat die Schuldnerin der PV Kabine Verhandlungen über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan angeboten und zugleich konkrete Verhandlungstermine vorgeschlagen. Es war dann die PV Kabine, die mit dem Schreiben vom 09.10.2017 mitgeteilt hat, dass wegen § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Pakt zunächst eine tarifliche Einigung zu suchen sei. Die Schuldnerin ist außerdem – wenn auch aus Sicht der PV Kabine nicht ausreichend – immer wieder auf deren Fragenkataloge eingegangen und hat auch nach dem konkreten Schreiben zur Einleitung des Konsultationsverfahrens vom 12.10.2017 z.B. mit E-Mail 06.11.2017 das Angebot auf Verhandlungen zum Abschluss eines Interessenausgleichs/Sozialplans betreffend die Stilllegung ihres Geschäftsbetriebs bekräftigt, die ja – wie ausgeführt – ausweislich des Schreibens vom 12.10.2017 auch das Konsultationsverfahren umfassen sollten. Die PV Kabine hat daraufhin den 21.11.2017 und/oder den 24.11.2017 als Verhandlungstermine vorgeschlagen. Es kam indes nach weiterer Korrespondenz am 21.11.2017 zur Einsicht der PV Kabine in die Daten im Datenraum. Mit E-Mail vom 28.11.2017 forderten die Schuldnerin und der Sachwalter die PV Kabine auf, die Interessenausgleichsverhandlungen am 29.11.2017 und am 30.11.2017 fortzusetzen. Die PV Kabine sagte diese Verhandlungstermine ab, weil sie erst die Ergebnisse von Gerichtsterminen am 08.12.2017 und 21.12.2017 abwarten wollte. Schon dieser Verlauf belegt zur Überzeugung der Kammer ausreichend, dass die Schuldnerin zu ernstlichen Verhandlungen bereit war, dies indes von Seiten der PV Kabine letztlich nicht gewollt war und Letztere in ihren Handlungen darauf abzielte, das Konsultationsverfahren ebenso wie das Interessenausgleichsverfahren zu verzögern. Für den ernstlichen Willen zu Verhandlungen spricht weiter, dass die Schuldnerin mit der PV Cockpit über die Stilllegung des Flugbetriebs ebenfalls verhandelte und mit dieser einen Interessenausgleich abgeschlossen hatte. Zudem hatte sie bereits am 29.09.2017 mit der Gewerkschaft ver.di den RTST abgeschlossen, der die Errichtung einer Transfergesellschaft zum Inhalt hatte. All dies spricht dagegen, dass die Schuldnerin nicht ernsthaft bereit gewesen wäre, mit der PV Kabine zu verhandeln und mit der PV Kabine konstruktive Vorschläge zur Vermeidung oder

Einschränkung der Massenentlassungen zu beraten. Im Übrigen müssen sich die Beratungen mit der Arbeitnehmervertretung nicht notwendig auf die Vermeidung oder Beschränkung der Massenentlassungen beziehen. Sie können auch die Möglichkeit betreffen, die Folgen solcher Entlassungen durch soziale Begleitmaßnahmen zu mildern. Dabei kann es sich insbesondere um Hilfen für eine anderweitige Verwendung oder Umschulungen der entlassenen Arbeitnehmer handeln (BAG 13.12.2012 – 6 AZR 752/11, Rn. 42).

(b) Die Beratungspflicht ist vor Ausspruch der Kündigungen erfüllt gewesen, obwohl keine abschließende Stellungnahme der PV Kabine vorliegt. Diese ist nicht mit der bloßen Unterrichtung mit dem Schreiben vom 12.10.2017 oder dem Ablauf von zwei Wochen nach dessen Zugang bei der PV Kabine abgeschlossen gewesen. Da die Schuldnerin der PV Kabine auf deren Anforderung immer wieder weitere Informationen gegeben hat, war sie gehalten, danach erneut um Stellungnahme bzw. Verhandlungen zu bitten. Dies hat die Schuldnerin allerdings gemacht, und zwar zuletzt nach der Einsichtnahme der PV Kabine in den Datenraum. Wenn die PV Kabine, nachdem sie bislang zu keinen Verhandlungsterminen erschienen war, nach der Einsichtnahme in den Datenraum auch die angebotenen Verhandlungstermine am 29.11.2017 und am 30.11.2017 nicht wahrnahm, sondern angab, erst noch Gerichtstermine abwarten zu wollen, hält es sich im Rahmen des Beurteilungsspielraums der Schuldnerin und des Sachwalters, wenn sie mit Schreiben vom 30.11.2017 die Verhandlungen über einen Interessenausgleich für gescheitert erklärten. Da für das Konsultationsverfahren keine Anrufung der Einigungsstelle erforderlich ist (BAG 21.05.2008 – 8 AZR 84/07, Rn. 48; s.a. BAG 22.09.2016 a.a.O. Rn. 50), konnte das Konsultationsverfahren gemäß § 17 Abs. 2 KSchG bereits zu diesem Zeitpunkt grundsätzlich beendet sein. Weil aber die Schuldnerin die Verhandlungen von Interessenausgleich und Konsultationsverfahren verbunden hat, ist davon auszugehen, dass auch das Konsultationsverfahren erst mit dem Scheitern der Verhandlungen zum Interessenausgleich endete. Dann endete auch das – insoweit freiwillige und über das gemäß § 17 Abs. 2 KSchG Erforderliche hinausgehende – Konsultationsverfahren spätestens, als die Einigungsstelle sich durch Spruch vom 11.01.2018 für unzuständig erklärte.

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

(1) Das Konsultationsverfahren ist gemäß Art. 2 Abs. 1 MERL und § 17 Abs. 2 KSchG „rechtzeitig“ einzuleiten, d.h. zu dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitgeber

erwägt, Massenentlassungen vorzunehmen, oder einen Plan für Massenentlassungen aufstellt. Der Arbeitgeber darf auch bei einer geplanten Betriebsstilllegung im Zeitpunkt der Einleitung des Konsultationsverfahrens noch keine unumkehrbaren Maßnahmen getroffen und damit vollendete Tatsachen geschaffen haben. Anderenfalls kann der Betriebsrat den von Art. 2 MERL und § 17 Abs. 2 KSchG beabsichtigten möglichen Einfluss auf die Willensbildung des Arbeitgebers nicht (mehr) nehmen (BAG 26.01.2017 – 6 AZR 442/16, Rn. 25; Eu-ArbR/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 werden

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, wobei 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 jedoch nicht ihre praktische Wirksamkeit. Die unterschiedlichen Zeitpunkte des Ausspruchs der Kündigungen gegenüber Kabinen- und Cockpitpersonal sind letztlich Ausfluss der unterschiedlichen Verhandlungsstrategie der PV Cockpit und der PV Kabine. Im Übrigen knüpft die MERL betreffend die Zuständigkeit der Arbeitnehmervertretungen an das nationale Recht an (Art. 1 Abs. 1 Buchstabe b MERL). Wenn das deutsche Recht über § 117 BetrVG im Bereich des Luftverkehrs für das Cockpit- und Kabinenpersonal unterschiedliche Arbeitnehmervertretungen vorsieht, dann kann die Konsultation von beiden in zulässiger Weise auch unterschiedlich wahrgenommen werden. Dies gilt jedenfalls dann, wenn - wie hier - die PV Kabine rechtzeitig zur Konsultation aufgefordert wurde, dieser Prozess aber einen längeren Zeitraum als beim Cockpitpersonal in Anspruch nahm.

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

aa) Es bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass die Massenentlassungsanzeige nicht vollständig bei der Agentur für Arbeit Berlin-Nord eingegangen ist. Dafür spricht zunächst die schriftliche Eingangsbestätigung der Agentur für Arbeit Berlin-Nord, mit der diese ausführt, dass die Anzeige, d.h. das Anschreiben nebst Formular und Anlagen, vollständig eingegangen ist. Außerdem ergibt sich dies aus der zur Akte gereichten E-Mail vom 12.01.2018 um 11.08 Uhr, mit welcher

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

bb) Inhaltlich ist die Massenentlassungsanzeige in Ordnung. Unter Einbeziehung von Anschreiben, Formular und Anlagen enthält sie die nach § 17 Abs. 3 S. 4 KSchG gebotenen „Muss-Angaben“. Die von der Klägerin für erforderlich gehaltenen Informationen über Alter, Geschlecht und Staatsangehörigkeit „sollen“ zwar erteilt werden, sie gehören aber nicht zu den vom Gesetz zwingend geforderten Angaben.

(1) Nicht zu beanstanden ist, dass sich die Anzeige primär auf die Beschäftigten der Kabine bezieht. Zum einen wurde das Personal des Cockpits gerichtsbekannt bereits im November 2017 entlassen, also außerhalb des 30-Tageszeitraums des § 17 Abs. 1 KSchG. Zum anderen hat die Schuldnerin im Anschreiben vom 12.01.2018 auf die früheren Massenentlassungsanzeigen betreffend Cockpit- und Bodenpersonal hingewiesen. Soweit die Anzahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer in der Anzeige (3.126) geringfügig von der Angabe in der Klageerwiderng (3.362) abweicht, ist dies unschädlich. Falsche Angaben zur Anzahl der in der Regel Beschäftigten führen nicht notwendig zur Unwirksamkeit der Anzeige, weil insoweit denkbar ist, dass die Arbeitsagentur nicht in ihrer sachlichen Prüfung beeinflusst wird (BAG 22.03.2001 – 8 AZR 565/00). Hiervon ist im Streitfall auszugehen, weil die mögliche Abweichung sich angesichts der Gesamtbeschäftigtenzahl als nicht wesentlich erweist.

(2) Zum Zeitraum der Entlassungen legt die Schuldnerin im Anschreiben dar, dass beabsichtigt sei, die angezeigten Kündigungen „im Januar 2018 ... ggf. unter Abkürzung nach § 113 InsO, hilfsweise zum nächstzulässigen Termin“ auszusprechen. Zwar ist die Kündigung der Klägerin nicht im Januar, sondern erst im Februar 2018 ausgesprochen worden. Dieser Fehler in der Massenentlassungsanzeige berührt die Wirksamkeit der Kündigung jedoch nicht. Bereits aus

dem Wortlaut „ausgesprochen werden sollen“ ergibt sich, dass insoweit lediglich eine Prognose mitgeteilt werden soll. Eine erneute Anzeige ist – sofern es sich nicht um eine Wiederholungskündigung handelt – entbehrlich, wenn die Kündigung jedenfalls vor Ablauf der Freifrist des § 18 Abs. 4 KSchG, also innerhalb von 90 Tagen nach Erstattung der Anzeige, ausgesprochen wird (BAG 23.02.2010 – 2 AZR 268/08, Rn. 32). Dass es – von vorsätzlichen Falschangaben abgesehen – nicht auf die Richtigkeit der Prognose ankommen kann, wird auch bestätigt durch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts (BVerfG 08.06.2016 – 1 BvR 3634/13 – juris, Rn. 15; BAG 26.01.2017 – 6 AZR 442/16 – juris, Rn. 29), nach der die beabsichtigten Kündigungen von Mitarbeitern mit Sonderkündigungsschutz in die Massenentlassungsanzeige aufzunehmen sind, wenn der Antrag bei der zuständigen Behörde innerhalb der 30-Tages-Frist erfolgt. In diesen Fällen ist offensichtlich, dass das anzugebende Austrittsdatum noch ungewiss ist und allenfalls auf einer Prognose beruhen kann. Unzulässige „Vorratsanzeigen“ werden ausreichend durch § 18 Abs. 4 KSchG vermieden.

Vorliegend handelte es sich nach dem übereinstimmenden Vortrag der Parteien nicht um eine Wiederholungskündigung, vielmehr ist die Kündigung im Januar – wie der Beklagte vorträgt – schlicht aufgrund von Abwicklungsproblemen unterblieben. Vor diesem Hintergrund ist die Angabe des falsch prognostizierten Austrittstermins unschädlich.

Dass mit der Anzeige auch die Entlassung der Klägerin angezeigt wurde, ergibt sich aus der dem Schreiben beigefügten Liste, die vom Beklagten auszugsweise vorgelegt wurde und die unter der laufenden Nummer 2110 die Klägerin auswies.

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

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

(1) Nach allgemeiner Ansicht ist die Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit zu erstatten, in deren Bezirk der betroffene Betrieb liegt (ErfK/Kiel a.a.O. § 17 KSchG Rn. 29; KR/Weigand 11. Aufl. § 17 KSchG Rn. 122; APS/Moll a.a.O. § 17 KSchG Rn. 96; Spelge RdA 2018, 297, 300). Die Anzeige wird mit Eingang bei der zuständigen Arbeitsagentur gemäß § 130 Abs. 1, 3 BGB,

§ 18 Abs. 1 KSchG wirksam. Die Einreichung einer Massenentlassungsanzeige bei der örtlichen unzuständigen Arbeitsagentur kann zur Nichtigkeit der Kündigung führen (vgl. mit Hinweis auf die herrschende Meinung in der Literatur BAG 14.03.2013 - 8 AZR 153/12, Rn. 47; ErfK/Kiel a.a.O. § 17 KSchG Rn. 29; Spelge RdA 2018, 297, 300).

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

(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 (*im Folgenden: MERL*) 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 verfügen 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 selbständi-

gen 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.

(3) Überdies wäre die Agentur für Arbeit Berlin-Nord auch dann zuständige Adressatin der Massentlassungsanzeige, wenn in C. kein (einheitlicher) Betrieb i.S.d. MERL gelegen hätte. Denn aus nationalem Verwaltungsrecht ergibt sich, dass die Einreichung einer zentralen (Sammel-) Anzeige (auch) am Sitz des Unternehmens erfolgen durfte.

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

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

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

die örtliche Zuständigkeit der Agentur für Arbeit für die Anzeige des Arbeitgebers regelt. § 2 SGB X enthält insoweit keine Vorgabe, sondern regelt nur die Frage der konkurrierenden örtlichen Zuständigkeit.

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

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

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

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

Filialen in diesem Sinn hat der Beklagte an den einzelnen Stationierungsorten betrieben. Als bundesweit tätiges Flugunternehmen hat er eine Massenentlassung an regional unterschiedlichen Standorten („Filialen“) durchgeführt. Nach

Randziffer 17.43 der Fachlichen Weisungen konnte er demzufolge eine Sammelanzeige bei der Agentur für Arbeit erstatten, die für den Hauptsitz des Unternehmens örtlich zuständig war, nämlich der Agentur für Arbeit Berlin-Nord.

(aa) Eine solche Sammelanzeige ist vom Beklagten erstattet worden (a.A. ArbG C. 07.02.2019 – 41 Ca 4536/18, Rn. 105). Zwar wurde vom Beklagten nicht – wie von der Fachlichen Weisung gefordert – für jeden Betrieb der Vordruck KSchG 1 ausgefüllt. Dies führt im konkreten Fall zur Überzeugung der Kammer jedoch nicht zur Unwirksamkeit der Anzeige und damit der Kündigungen. Ohnehin ist die Verwendung des Vordrucks KSchG 1 keine Wirksamkeitsvoraussetzung (Rz. 17.32 der fachlichen Weisungen). Überdies waren die erfolgten Angaben innerhalb einer gemeinsamen (Sammel-)Anzeige zur Überzeugung der Kammer ausreichend. Denn der Beklagte hat die Angaben zu den Entlassungen in der Anlage 3.31 ausdrücklich nach den jeweiligen Bases aufgeschlüsselt. Die Namensliste enthält außerdem die Angaben zu den einzelnen Wohnorten der Arbeitnehmer. Zudem waren sämtliche Kündigungstermine identisch. Diese Angaben setzen die Agentur für Arbeit auch ohne einzelne Vordrucke in die Lage, eine ggf. erforderliche Aufteilung der betroffenen Arbeitnehmer vorzunehmen.

(bb) Nicht relevant ist, ob eine Weiterleitung der bei der Agentur für Arbeit Berlin-Nord rechtzeitig eingegangenen (Sammel-)Anzeige an einzelne örtliche Agenturen noch vor dem Zugang der Kündigungen erfolgte (a.A. ArbG Berlin, a.a.O., Rn. 105). Die Regelung einer zentralen Zuständigkeit ist nur dann sinnvoll, wenn allein die dort vom Arbeitgeber zu erstattende Anzeige maßgeblich für die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben ist. Es ist in diesem Fall Sache der zentralen Stelle, darüber zu entscheiden, wann und in welcher Form örtliche Agenturen beteiligt werden.

(cc) Zur Überzeugung der Kammer entspricht die nationale Verwaltungsvorschrift über eine zentrale Sammelanzeige auch den Anforderungen der MERL (a.A. EUArbR/Spelge a.a.O., Rn. 3a). Denn diese enthält – wie ausgeführt – selbst keine Regelungen dazu, welche Behörde zuständig ist. Zwar ist richtig, dass bei der Ausgestaltung des nationalen Zuständigkeitsrechts der Zweck der MERL berücksichtigt und deren effektive Durchführung ermöglicht werden muss. Es ist aber nicht ersichtlich, dass das europäische Recht es generell verbieten würde, für die Anzeigen gemäß Art. 3 Abs. 1 MERL eine zentrale Stelle einzurichten. Denn eine Zentralisierung bedeutet nicht, dass effektives Verwaltungshandeln in Bezug auf den Zweck der MERL nicht mehr möglich wäre und ein Tätigwerden der Behörden dort, wo die sozioökonomischen Auswirkungen der Entlassungen auftreten (zu diesem Aspekt EUArbR/Spelge a.a.O. Rn. 3), vereitelt würde. Denn bei Bedarf können von der zentralen Stelle aus die örtlichen

Behörden einbezogen oder anderweitige örtlich wirksame Maßnahmen ergriffen werden. Dies sieht der oben zitierte Absatz 5 von Ziffer 2.2.3 der Fachlichen Weisungen im Übrigen auch ausdrücklich so vor. Das europäische Recht schreibt keinen Verwaltungsaufbau mit eigenständig örtlich zuständigen Behörden vor. Es könnte also sogar (nur) eine zentrale Stelle eingerichtet werden, die jeweils dort tätig zu werden hätte, wo die sozioökonomischen Auswirkungen eintreten. Auch dann, wenn es wie in Deutschland tatsächlich verschiedene örtlich zuständige Agenturen für Arbeit gibt, ist es zur Überzeugung der Kammer unschädlich, wenn im Fall einer bundesweiten Massenentlassung die Behörde am Sitz des Unternehmens zentral die Anzeige entgegennimmt und dann - wie in den Fachlichen Weisungen vorgesehen - die regionalen Behörden beteiligt und unterrichtet. Damit ist sichergestellt, dass Vermittlungsbemühungen dort ankommen, wo die sozioökonomischen Auswirkungen auftreten.

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

stellen: Worauf bezieht sich die Anzeige, d.h. an welche genaue Organisationsstruktur wird angeknüpft? Sind die den Regionalmanagern oder den Areamanagern zugeordneten Organisationen maßgeblich? Muss z.B. nur eine Anzeige in E. abgegeben werden und gilt diese auch für die L. er und Q. er?

Angesichts derartiger erhebliche Schwierigkeiten sprechen zur Überzeugung der Kammer die besseren Gründe dafür, bei bundesweiter Massenentlassung eine zentrale Anzeige im Sinne von Randziffer 17.43 der Fachlichen Weisungen zuzulassen.

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

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

(1) Das Erfordernis, der Massenentlassungsanzeige die Stellungnahme des Betriebsrats beizufügen oder – ersatzweise – die Rechtzeitigkeit der Konsultationen nach § 17 Absatz Abs. 3 Satz 3 KSchG glaubhaft zu machen, dient der Dokumentation der Durchführung und gegebenenfalls des Ergebnisses der Konsultationen (BAG 22.11.2012 a.a.O. Rn. 41). Die Vorschrift verlangt eine umfassende Unterrichtung der Agentur für Arbeit – auch über die Durchführung des Konsultationsverfahrens – vor Ausspruch der Kündigung und eröffnet ihr die Chance, auf der Basis der betreffenden Informationen Maßnahmen zu Gunsten der Arbeitnehmer zu ergreifen (BAG 22.12.2012 a.a.O. Rn. 44). Die Stellungnahme des Betriebsrats gegenüber der Arbeitsverwaltung soll belegen, ob und welche Möglichkeiten dieser sieht, die angezeigten Kündigungen zu vermeiden, und dass soziale Maßnahmen mit dem Betriebsrat beraten und gegebenenfalls getroffen worden sind. Außerdem soll sichergestellt werden, dass der Arbeitgeber eine ihm ungünstige Stellungnahme des Betriebsrats der Arbeitsverwaltung nicht verschweigen kann (BAG 28.06.2012 – 6 AZR 780/10, Rn. 53; BAG 22.09.2016 – 2 AZR 276/16, Rn. 24). Letztlich dient auch § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG dem Zweck, zu verhindern, dass der Arbeitgeber durch den Ausspruch

von Kündigungen unumkehrbare Fakten schafft, bevor entweder die Konsultationen auch aus Sicht des Betriebsrats – mit welchem Ergebnis auch immer – beendet sind oder sie nicht wenigstens während zweier Wochen auf der Basis hinreichender Unterrichtung ergebnisorientiert haben geführt werden können. Die gesetzliche Verpflichtung, dies durch Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrats oder glaubhaften Vortrags über Beginn und Stand der Beratungen zu dokumentieren, dient ihrerseits der Effektivität der Regelungen (BAG 22.12.2012 a.a.O. Rn. 45). Dementsprechend ist eine Massenentlassungsanzeige nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unwirksam, wenn der Arbeitgeber die Darlegungen gemäß § 17 Absatz 3 Satz 3 KSchG unterlässt oder doch den Stand der Beratungen mit dem Betriebsrat in einer Weise irreführend darstellt, die geeignet ist, eine für ihn – den Arbeitgeber – günstige Entscheidung der Behörde zu erwirken (BAG 22.09.2016 a.a.O. Rn. 24, 28 ff).

(2) Eine abschließende Stellungnahme der PV Kabine liegt nicht vor. Aus der Anzeige ergibt sich aber, dass die Schuldnerin die PV Kabine zwei Wochen vor Erstattung der Anzeige unterrichtet hat. Zugleich wird der Stand der Beratungen dargelegt. Im Hinblick auf die Einleitung des Konsultationsverfahrens und die Unterrichtung der PV Kabine wird auf das Schreiben vom 12.10.2017, das der Massenentlassungsanzeige beigefügt war, Bezug genommen. Daraus wird – wie ausgeführt – ersichtlich, dass die Verhandlungen des Interessenausgleichs und die Konsultation zusammen erfolgen sollten. Die Verzahnung wird auch im Text des Schreibens zur Massenentlassungsanzeige deutlich. So wird zu 4. mitgeteilt, dass versucht wurde, mit der PV Kabine einen Interessenausgleich und einen Sozialplan abzuschließen. Im nächsten Satz heißt es, dass daneben Konsultationsverhandlungen gemäß § 17 Abs. 2 KSchG geführt wurden. Im sich unmittelbar anschließenden Satz wird mitgeteilt, dass insbesondere der Antrag auf Einsetzung einer Einigungsstelle gestellt wurde mit dem Gegenstand des Versuchs eines Interessenausgleichs und Sozialplans. Und auch zu 6. des Schreibens zur Massenentlassungsanzeige wird deutlich, dass das Konsultationsverfahren mit dem Schreiben vom 12.10.2017 eingeleitet wurde, aus dem sich die Kombination mit dem Verfahren zum Interessenausgleich ergibt. Aus der Massenentlassungsanzeige wird außerdem deutlich, dass die Einigungsstelle sich letztlich für unzuständig erklärte, was dem tatsächlichen Stand der Beratungen vor der Anzeige entspricht.

Allerdings wird in dem Schreiben zur Massenentlassungsanzeige zu 6. zu § 17 Abs. 2 KSchG ausgeführt, dass die Betriebsparteien ausführlich die Gründe für die vorzunehmenden Entlassungen, die Zahl der Berufsgruppen der zu kündigenden und der insgesamt beschäftigten Arbeitnehmer und die für die Berech-

nung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien erörtert, beraten und insbesondere überlegt hätten, welche Möglichkeiten zur Vermeidung eines Arbeitsplatzverlustes bestehen. Richtig ist zwar, dass aus der Sicht der PV Kabine keine echten Verhandlungen stattgefunden haben, sondern immer nur Gespräche, wobei weitere Informationen verlangt worden sind. Würdigt man den Gesamtsachverhalt, liegt jedoch keine irreführende oder unzutreffende Angabe über den Stand der Beratungen vor. Die Schuldnerin hat es nicht bei dem Einleitungsschreiben vom 12.10.2017 belassen, sondern mit E-Mail vom 13.10.2017 Entwürfe über einen Interessenausgleich, einen Sozialplan und eine Betriebsvereinbarung zur Errichtung einer Transfergesellschaft übersandt. Insoweit gab es eine weitere Verhandlungsgrundlage für die Konsultation. Mit dem Sozialplanentwurf wurde der Gesamtbetrag des Sozialplanvolumens vorgestellt und mitgeteilt, dass der Gesamtbetrag gemäß § 123 Abs. 1 InsO mit einem Betrag von 2 ½ Monatsverdiensten dotiert und gemäß § 123 Abs. 2 Sätze 2, 3 InsO begrenzt sei. Es gab anschließend eine umfangreiche Kommunikation zwischen der Schuldnerin, dem Sachwalter und der PV Kabine. Auch wenn die PV Kabine immer wieder weitere Informationen verlangte, ging sie doch auch auf bestimmte Aspekte ein. So fragte sie z.B. in der E-Mail vom 18.10.2017, wie das Sozialplanvolumen abgesichert sei.

Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass der Stand der Beratungen mit der PV Kabine gemäß § 17 Abs. 2 KSchG im Schreiben zur Massenentlassungsanzeige im konkreten Fall zutreffend wiedergegeben wurde. Es gab einen Informationsaustausch und eine Kommunikation, welche sich auf die Gegenstände, wie sie zu 6. des genannten Schreibens angeführt sind, bezog. Richtig ist, dass die PV Kabine sich nicht für ausreichend unterrichtet erachtete und deshalb Verhandlungen zu Interessenausgleich und Sozialplan verweigerte. Sie hatte sich auch für zunächst nicht zuständig betreffend Interessenausgleich und Sozialplan erachtet. Wenn insoweit in dem Schreiben angegeben wird, dass die Einigungsstelle sich für unzuständig erachtete, wird klar, dass letztlich keine zielführenden Verhandlungen zu einem Interessenausgleich stattfanden und dies der abschließende Stand der Beratungen war, weil die Verzahnung von Interessenausgleich und Konsultation auch aus dem Schreiben zur Massenentlassungsanzeige deutlich wird. Richtig ist, dass nicht mitgeteilt worden ist, dass die PV Kabine weitere Auskünfte wünschte. Es trifft auch zu, dass es grundsätzlich irrelevant ist, ob das Auskunftsverlangen des Betriebsrats aus Sicht des Arbeitgebers berechtigt war oder ob das Gremium die betreffenden Informationen tatsächlich beanspruchen durfte. Es widerspräche dem Gesetzeszweck, dem Arbeitgeber das Recht zuzubilligen, vorweg zu bewerten, ob eine Äußerung des Betriebsrats für die Prüfung der Arbeitsverwaltung relevant ist (BAG 22.09.2016 a.a.O. Rn. 32). Hier liegen die Dinge anders. Zum einen ist mitgeteilt worden,

dass die Einigungsstelle sich für unzuständig erachtete, so dass – wegen der Verzahnung – eben keine abschließende Interessenausgleichsverhandlung stattgefunden haben konnte. Dies war für die Agentur für Arbeit klar. Hinzu kommt, dass nicht etwa (nur) nach der Bewertung der Schuldnerin oder des Beklagten keine weiteren Informationen zu erteilen waren. Vielmehr hatte das LAG Berlin-Brandenburg mit Beschluss vom 08.12.2017 das Begehren der PV Kabine nach weiteren Informationen in zweiter Instanz zurückgewiesen. Auch wenn es sich dabei um ein einstweiliges Verfügungsverfahren handelte, war doch gerichtlich entschieden, dass die PV Kabine keine weiteren Informationen zu erhalten hatte.

ee) Die Information der Agentur für Arbeit Berlin-Nord über die Einleitung des Konsultationsverfahrens gegenüber der PV Kabine (§ 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG) ist mit E-Mail vom 20.10.2017 erfolgt. Ob eine Weiterleitung der Massenentlassungsanzeige an die PV Kabine erfolgt ist (§ 17 Abs. 3 Satz 6 KSchG), kann dahinstehen, weil dies kein Verbotsgesetz ist, das zur Unwirksamkeit der Anzeige führt (ErfK/Kiel a.a.O. § 17 KSchG Rn. 33).

ff) Im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungen (zur Maßgeblichkeit dieses Zeitpunkts BAG 13.06.2019 – 6 AZR 459/18; BAG 22.11.2012 – 2 AZR 371/11) Ende Februar 2018 war die Massenentlassungsanzeige erstattet.

e) Der Beklagte hat die PV Kabine mit Schreiben vom 19.01.2018 ordnungsgemäß nach § 74 TVPV zur beabsichtigten Kündigung 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 19.01.2018, 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 aufge-

fürten 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). Soweit in der Arbeitnehmerliste noch der 31.03.2018 als Austrittstermin angegeben ist, ist dies unschädlich. Aus dem Anschreiben an die PV Kabine ist ersichtlich, dass eine Kündigung noch im Januar 2018 unter Beachtung der dreimonatigen Kündigungsfrist des § 113 InsO erfolgen soll, d.h. zum 30.04.2018, „hilfsweise zum nächstzulässigen Termin“. Daraus wird hinreichend deutlich, dass die Kündigungen, so bald wie möglich, als „ab Januar“ ausgesprochen werden sollten. Dass im Einzelfall aufgrund unvorhergesehener Umstände ein Kündigungszugang erst im Folgemonat bewirkt werden kann, macht die Anhörung nicht unwirksam. Im Fall einer Verzögerung des Kündigungsausspruchs realisiert sich nur die dem Anhörungsverfahren immanente Unsicherheit über den tatsächlichen Wirksamkeitszeitpunkt der Kündigung (Gallner/Mestwerdt/Nägele, § 102 BetrVG Rn. 95). Die Angabe des Kündigungsendtermins wird bei Angabe der Kündigungsfrist sogar regelmäßig für entbehrlich

gehalten, da der Betriebsrat zumindest das ungefähre Ende des Arbeitsverhältnisses einschätzen könne. Dies gelte jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber die Kündigung alsbald nach Abschluss des Anhörungsverfahrens zum nächstmöglichen Termin aussprechen wolle (BAG 29.01.1986 – 7 AZR 257/84, Rn. 21; APS/Koch, 5. Aufl. 2017, BetrVG § 102 Rn. 103).

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 würden. 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 Start- und Landrechte, Beteiligungen an der M. erworben sowie Luftfahrzeuge übernommen haben, die bisher aufgrund entsprechender Leasingver-

träge im Besitz der Schuldnerin waren, war der Personalvertretung ebenso bekannt wie die Tatsache, dass f. Jet Start- und Landrechte 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 26.01.2018 abschließend Stellung genommen.

B. Mit dem auf Zahlung eines Nachteilsausgleichs gerichteten Leistungsantrag zu 2., der aufgrund des Unterliegens der Klägerin mit dem Kündigungsschutzantrag zur Entscheidung angefallen ist, ist die Klage unzulässig. Selbst wenn ein Anspruch auf einen Nachteilsausgleich dem Grunde nach gegeben wäre und selbst wenn es sich dabei um eine Neumasseverbindlichkeit handeln sollte, könnte dieser Anspruch nach der zum Schluss der mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht gegebenen Sachlage nicht mehr im Wege der Leistungsklage verfolgt werden.

Zeigt der Insolvenzverwalter Neumasseunzulänglichkeit an, so können auch Neumassegläubiger ihre Ansprüche nur noch im Wege der Feststellungsklage verfolgen (vgl. BAG, Urteil vom 23. März 2017 – 6 AZR 264/16 –, juris, Rn. 13). Der Insolvenzverwalter kann in diesem Fall nicht mehr uneingeschränkt zur Leistung verurteilt werden. Vielmehr ist das Bestehen der Forderung der Neumassegläubiger jedenfalls dann, wenn - wie hier - die auf sie entfallende Quote noch nicht feststeht, gerichtlich nur noch festzustellen (BGH, Urteil vom 29. April 2004 – IX ZR 141/03 –, Rn. 28, juris, m.w.N.).

So verhält es sich hier. Der Insolvenzverwalter hat unter dem 30.04.2019 bei dem zuständigen Amtsgericht Charlottenburg die Neumasseunzulänglichkeit angezeigt, woraufhin das Insolvenzgericht mit Beschluss vom selben Tage angeordnet hat, dass die Zwangsvollstreckung von Massegläubigern wegen Neumasseverbindlichkeiten, die bis zum 30.04.2019 begründet wurden, unzulässig ist.

C. Mit dem auf Feststellung eines Nachteilsausgleichs gerichteten Klageantrag zu 3., der aufgrund des Unterliegens der Klägerin mit dem Zahlungsantrag zu 2. zur Entscheidung angefallen ist, ist die Klage nach dem oben Gesagten zwar nunmehr zulässig aber unbegründet.

I. Die Erweiterung der Klage um den (weiteren) Hilfsantrag auf Feststellung ist in der Berufungsinstanz ohne Weiteres zulässig, da es sich gegenüber dem Zahlungsantrag zu 2. um eine Beschränkung im Sinne von § 264 Nr. 2 ZPO handelt.

II. Gegen die Zulässigkeit des Feststellungsantrags bestehen keine Bedenken. Berufet sich der Arbeitnehmer auf eine vorweg zu berichtigende Masseverbindlichkeit iSv. §§ 53, 55 InsO oder eine Neumasseverbindlichkeit nach § 209 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2 Nr. 3 InsO, ist die Klage nicht unzulässig, sondern unbegründet, wenn es sich in Wirklichkeit um eine Insolvenzforderung oder eine Altmasseverbindlichkeit handelt (BAG 23.03.2017 – 6 AZR 264/16, Rn. 13). So verhält es sich hier. Bei der dem Feststellungsantrag zugrundeliegenden Forderung nach einem Nachteilsausgleich handelt es sich nicht um eine Neumasseverbindlichkeit i.S.v. §§ 53, 209 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2 Nr. 3 InsO, sondern um eine Insolvenzforderung.

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

IV. Sollte ein Anspruch auf Nachteilsausgleich bestehen, so handelt es sich dabei um eine Insolvenzforderung.

1. Der Anspruch auf Nachteilsausgleich ist als Insolvenzforderung zu berichtigen, wenn unabhängig vom Verhalten des Insolvenzverwalters die Betriebsstilllegung vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens begonnen wurde und der Versuch

eines vorherigen Interessenausgleichs unterblieben ist. Er ist eine Masseverbindlichkeit nach § 55 Abs. 1 Nr. 1 Alt. 1 InsO, wenn eine geplante Betriebsänderung nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens durchgeführt wird (BAG 04.12.2002 – 10 AZR 16/02, Rn. 26; BAG 30.05.2006 – 1 AZR 25/05, Rn. 11; BAG 07.11.2017 – 1 AZR 186/16 Rn. 17). Entscheidend ist, ob es sich um Verbindlichkeiten handelte, deren Entstehen der Insolvenzverwalter verhindern konnte. Maßgeblich ist insoweit die zeitliche Abfolge (BAG 30.05.2006 a.a.O. Rn. 12 f.).

2. Durchgeführt wird eine geplante Betriebsänderung ab dem Zeitpunkt, in welchem der Unternehmer mit ihr beginnt und damit vollendete Tatsachen schafft. Eine Betriebsänderung in Form der Stilllegung besteht in der Aufgabe des Betriebszwecks unter gleichzeitiger Auflösung der Betriebsorganisation für unbestimmte, nicht nur vorübergehende Zeit. Ihre Umsetzung erfolgt, sobald der Unternehmer unumkehrbare Maßnahmen zur Auflösung der betrieblichen Organisation ergreift (BAG 14.04.2015 – 1 AZR 794/13 Rn. 22; BAG 18.07.2017 – 1 AZR 546/15, Rn. 38; BAG 07.11.2017 a.a.O. Rn. 21). Der Beschluss, die Geschäftstätigkeit einzustellen ist dabei noch nicht der Beginn der Durchführung der Betriebsstilllegung (BAG 14.04.2015 a.a.O. Rn. 24). Die bloße Einstellung einer Geschäftstätigkeit kann grundsätzlich rückgängig gemacht werden. Anders ist dies dann zu sehen, wenn ein Arbeitgeber – etwa durch die Veräußerung von Betriebsmitteln – bereits mit der Auflösung der betrieblichen Organisation beginnt (BAG 14.04.2015 a.a.O. Rn. 26; BAG 18.07.2017 a.a.O. Rn. 40). Zugleich ist zu berücksichtigen, dass es auf eine von dem Unternehmer durchgeführte, geplante Betriebsänderung ankommt. Eine die betriebliche Tätigkeit untersagende ordnungsbehördliche Maßnahme oder der Wegfall einer rechtlichen Betriebszulassungsvoraussetzung lösen für sich gesehen die Unterrichts- und Beratungspflicht nach § 111 Satz 1 BetrVG ebenso wenig aus wie tatsächliche, eine Einstellung der betrieblichen Tätigkeit bedingende äußere Zwänge (Brand, Bodenkontamination oder ähnliche Vorkommnisse). Solche Umstände rechtlicher oder tatsächlicher Art sind allenfalls der Anlass für eine Betriebsänderung, nicht die Betriebsänderung „an sich“ oder der Beginn ihrer Durchführung (BAG 07.11.2017 a.a.O. Rn. 23 a.E.).

3. In Anwendung dieser Grundsätze liegt zur Überzeugung der Kammer eine Insolvenzforderung vor, weil die Betriebsstilllegung bereits vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens am 01.11.2017 im o.g. Sinne begonnen wurde. Dies ergibt sich aus der Gesamtschau sämtlicher bis zu diesem Zeitpunkt von der Schuldnerin vorgenommenen Handlungen, auch wenn die Freistellungen (ab 01.11.2017) und Kündigungen erst nach diesem Zeitpunkt erfolgten. Zunächst ist die gemeinsame Erklärung vom 12.10.2017 nicht der Beginn der Betriebsstilllegung, sondern nur der Beschluss, dies zu tun. Die Schuldnerin hat aber bis zum

31.10.2017 unumkehrbar im o.g. Sinne mit der Betriebsänderung begonnen, auch wenn man berücksichtigt, dass bestimmte Aspekte durch die Finanzlage der Schuldnerin bedingt waren. Entscheidend ist nämlich, ob es insoweit für Verhandlungen mit den Personalvertretungen Handlungsalternativen gab, was sich auch aus zeitlichen Aspekten ergeben kann (vgl. dazu BAG 07.11.2017 a.a.O. Rn. 26 a.E.). Zunächst erfolgte mit notariellem Anteils- und Übertragungsverkauf vom 13.10.2017 der Verkauf von Anteilen der M. an die M. Commercial Holding. Dies ist ein erster willentlicher Schritt der Schuldnerin zur Auflösung der betrieblichen Organisation. Es folgte mit dem Ablauf des 16.10.2017 die Einstellung des Langstreckenflugprogramms. Zwar mag dies der insolvenzrechtlichen Lage geschuldet gewesen sein. Wie das Gesamtbild zeigt, gab es aber jedenfalls betreffend den zeitlichen Ablauf noch (etwas) Spielraum auf Seiten der Schuldnerin, denn die Zeitpunkte betreffend die Einstellung des Langstreckenprogramms, des eigenwirtschaftlichen Flugbetriebs und des wet-lease variieren. Diese beiden Aspekte mögen noch nicht ausreichen, weil sie sich nur auf einen Teil des Flugbetriebs bezogen. Dabei ist die Schuldnerin bis zum 31.10.2017 indes nicht geblieben. Sie hat weitere letztlich unumkehrbare Maßnahmen getroffen. Dies ist insbesondere der sog. Asset Purchase Agreements vom 27.10.2017. Die Schuldnerin hatte damit bereits vor der Insolvenzeröffnung vertraglich Vermögensgegenstände an f. Jet veräußert. Es handelte sich um Slots, Buchungsdaten, soweit die Passagiere zugestimmt hatten, 160 Flugzeugsitzbezüge und den sog. CrewContainer in C.-U.. Gerade die Veräußerung von Slots und Buchungsdaten zeigt, dass die Schuldnerin willentlich bereits vor dem 01.11.2017 die Auflösung der betrieblichen Organisation betrieb, auch wenn f. Jet den Antrag gemäß Art. 4 FusionskontrollVO erst nach dem 01.11.2017 stellte. Hinzu kommt die Einstellung des eigenwirtschaftlichen Flugbetriebs mit Ablauf des 27.10.2017. Richtig ist, dass alleine die Einstellung der betrieblichen Tätigkeit grundsätzlich nicht unumkehrbar ist. Bei einer Gesamtbetrachtung liegt dies hier jedoch anders. Zunächst waren erste Schritte in der genauen Umsetzung des Konzepts zur Auflösung der betrieblichen Organisation erfolgt, die – wie ausgeführt – auch ein willentliches Element beinhalteten. Die Einstellung des eigenwirtschaftlichen Flugbetriebs am 27.10.2017 geschah öffentlichkeitswirksam. Eine Umkehrung dieser nach außen hin kommunizierten Entscheidung war jedenfalls im Zusammenspiel mit den weiteren genannten Faktoren nicht mehr zu erreichen. Die Schuldnerin hatte am 27.10.2017 bereits unumkehrbar mit der Auflösung der betrieblichen Organisation begonnen. Es war auch nicht so, dass das AOC der Schuldnerin nur bis zum 27.10.2017 befristet war. Vielmehr waren die für die Aufrechterhaltung eines Flugbetriebs erforderlichen Lizenzen und Genehmigungen zuletzt – insbesondere durch Bescheid des Luftfahrt-Bundesamtes vom 21.12.2017 – bis zum 31.01.2018 befristet erteilt. Aus dem Bescheid vom 21.12.2017 ergibt sich auch nicht, dass dies nur für den Bereich wet-lease erfolgte. Vielmehr wurde die

Betriebsgenehmigung vom 09.10.2014 zur Lizenznummer D-051 EG unter Auflagen bis zum 31.01.2018 verlängert. Auch insoweit beinhaltete die Einstellung des Flugbetriebs zum 27.10.2017 sowie die anderen zuvor getroffenen Maßnahmen ein willentliches Element auf Seiten der Schuldnerin. Aber selbst wenn sich die Betriebsgenehmigung rein tatsächlich bzw. faktisch nur auf den Bereich wet-lease bezogen hätte, erfolgte dies doch ebenfalls willentlich, d.h. in Abstimmung mit den Beteiligten, und zwar im Anschluss an den Bescheid des Luftfahrtbundesamtes vom 29.09.2017 und das Schreiben der Schuldnerin vom 13.10.2017. Insgesamt ist zur Überzeugung der Kammer davon auszugehen, dass die Schuldnerin mit der Einstellung des eigenwirtschaftlichen Flugbetriebs am 27.10.2017 im Zusammenspiel mit den weiteren bis dahin getroffenen Maßnahmen unumkehrbar begonnen hatte, die betriebliche Organisation aufzulösen. Es kommt insoweit nicht darauf an, ob im konkreten Fall angesichts der tariflich aufgeteilten Organisation und Zuständigkeit von PV Cockpit und PV Kabine bei unterschiedlichem Verhandlungsstand die vorherige Kündigung der Piloten im Verhältnis zu dem Kabinenpersonal alleine den unumkehrbaren Beginn der Betriebsänderung darstellen kann, wofür in Bezug auf die Betriebsänderung – anders als betreffend die Konsultation gemäß § 17 Abs. 2 KSchG, die sich auf die Kündigung bezieht – durchaus etwas spricht (vgl. insoweit zur Kündigung der leitenden Angestellten BAG 04.06.2003 – 10 AZR 586/02 Rn. 37f.).

V. Der Antrag kann auch nicht gegen seinen Wortlaut als Antrag auf Feststellung einer entsprechenden Forderung zur Insolvenztabelle (§§ 179 Abs. 1 InsO, 180 Abs. 1 Satz 1 InsO) ausgelegt werden. Abgesehen davon, dass ein dahingehender Wille nicht erkennbar ist, wäre ein solcher Antrag unzulässig. Die dafür erforderliche und nicht abdingbare Zulässigkeitsvoraussetzung, nämlich die Durchführung des insolvenzrechtlichen Feststellungsverfahrens (vgl. dazu BGH v. 03.07.2014 – IX ZR 261/12 – Rn. 10), ist nicht gegeben.

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

E. Die Kammer hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG im Hinblick auf die entscheidungsrelevanten Fragen bei der Massenentlassungsanzeige und bei dem Konsultationsverfahren zugelassen. Im Hinblick auf den Nachteilsausgleichsanspruch erfolgte die Zulassung aus dem Gebot der Widerspruchsfreiheit (vgl. dazu BGH 27.03.2013 – III ZR 367/12, juris Rn. 12).

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

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

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

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

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

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

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

Salchow

Eickhaus

Schmidt