



(Wilden)
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDEsarBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

B. E., H. str. 6, K.,

- Kläger und Berufungskläger -

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

g e g e n

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

- Beklagter und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Dr. L. & A.,
D.-U.-Str. 1, E.,

2. Luftfahrtgesellschaft X. mbH, vertreten durch den Geschäftsführer N. L., G.
platz 11, E.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

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

hat die 13. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 24.01.2019
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Nübold als Vorsitzen-
den sowie den ehrenamtlichen Richter Konstantinovic und den ehrenamtlichen
Richter Beyer

für R e c h t erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 21.03.2018 - 12 Ca 6823/17 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung, für den Fall des Obsiegens zudem über Auskunftsansprüche des Klägers gegenüber dem Beklagten zu 1. sowie unbedingt über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zu 2. infolge eines von dem Kläger geltend gemachten Betriebsübergangs.

Der im Januar 1975 geborene Kläger war seit Januar 2007 bei der Air C. PLC & Co. Luftverkehrs-KG (im Folgenden: Schuldnerin) bzw. deren Rechtsvorgängerin zunächst als Co-Pilot und zuletzt als Pilot gegen ein Bruttomonatsgehalt von durchschnittlich 9.184,43 € beschäftigt. Die Grundlage des Arbeitsverhältnisses bildete der Arbeitsvertrag vom 22.12.2006 (Bl. 11 ff. d. A.), wonach als dienstlicher Einsatzort E. vereinbart war. Bei dem Beklagten zu 1. handelt es sich um den Insolvenzverwalter über das Vermögen der Schuldnerin.

Die Schuldnerin war bis Ende 2017 die zweitgrößte deutsche und siebtgrößte europäische Fluggesellschaft mit Sitz in C.. Sie beschäftigte 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. Die Schuldnerin flog neben ihren inländischen Zielen von ihren Drehkreuzen in Düsseldorf und Berlin-Tegel hauptsächlich Ziele in ganz Europa sowie in Nordafrika und Israel an, interkontinental Ziele in Nord- und Mittelamerika. Sie setzte im Flugbetrieb gut 100 Maschinen überwiegend vom Typ Airbus A 319, Airbus A 320, Airbus A 321 und Airbus A 330-200 ein. Die A 320-Familie wurde hauptsächlich für die Mittel- und Kurzstrecke eingesetzt, der Flugzeugtyp A 330 hauptsächlich für die Langstrecke. Die Flugzeuge hatte die Schuldnerin sämtlich geleast.

Bei der Schuldnerin war für die Piloten gemäß § 117 Abs. 2 BetrVG auf Basis des „Tarifvertrags Personalvertretung für das Cockpitpersonal der Air C. PLC &

Co. Luftverkehrs KG“ (im Folgenden TVPV) eine Personalvertretung (im Folgenden PV Cockpit) gebildet. Für das Kabinenpersonal bestand eine Personalvertretung Kabine auf der Grundlage eines entsprechenden Tarifvertrages. Für das Bodenpersonal waren Betriebsräte und ein Gesamtbetriebsrat gebildet.

Seit Anfang 2017 flog die Schuldnerin nicht mehr ausschließlich im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb, sondern auch im sog. Wet-Lease insbesondere auch mit bis zu 38 Maschinen für die Euro x. GmbH (im Folgenden: Euro x.). Bei einem Wet-Lease werden Flugzeuge einschließlich Cockpit-Crew, Kabinenpersonal, Wartung und Versicherung bereitgestellt. An den Stationen L., T. und I. wurde ab Anfang 2017 ausschließlich im Wet-Lease geflogen. Die für Euro x. im „Wet-Lease“ eingesetzten Flugzeuge wurden mit deren Logo versehen und in ihren Farben lackiert. Die dort eingesetzten Kabinenmitarbeiter erhielten Euro x.-Uniformen. Der Vertrag war auf 6 Jahre abgeschlossen.

Am 14.02.2017 schloss die Schuldnerin mit der PV Cockpit einen „Rahmen-Interessenausgleich zur Umstrukturierung der Air C. für das Cockpitpersonal“ (Bl. 542 ff. d. A.). Darin heißt es, die Organisationsstruktur des Flugbetriebes müsse geändert werden. Es solle die Ausgliederung des Touristikgeschäfts, die Bereederung von Flugzeugen im Rahmen der mit der Deutschen M. Group (Deutsche M. AG, Euro x. und B. Airlines AG) getroffenen sog. Wet-Lease-Vereinbarung (ACMIO-Operation) und eine Neuausrichtung der verbleibenden Kapazitäten im Rahmen des Programms „New Air C.“ erfolgen. In der Anlage 1 zum Rahmen-Interessenausgleich (Bl. 545 ff. d. A.) heißt es auszugsweise weiter:

§ 1

„ Die Zuordnung zur ACMIO-Operation ergibt sich bei ausschließlichen ACMIO-Stationen aus der entsprechenden Stationierung. An „gemischten Stationen“ erfolgt eine individuelle Zuordnung erst, sobald die „dedicated crew“ Operation aufgenommen wird. Mitarbeiter, die vor diesem Zeitpunkt an einer gemischten Station stationiert sind, werden bis dahin in beiden Operationen eingesetzt. [...]

§ 6

Auch nach der Zuordnung der Mitarbeiter zur ausschließlichen Operation (ACMIO-Operation bzw. „New airC.“) verbleiben alle Mitarbeiter im einheitlichen Flugbetrieb der airC.. Die Durchlässigkeit zwischen „New airC.“ und der „ACMIO-Operation“ wird gewährleistet, z.B. durch Ausschreibung von Stellen und Umschulungen [...].“

Im Mai/Juni 2017 kaufte die Komplementärin der Schuldnerin die Luftfahrtgesellschaft X. mbH, die nunmehrige Beklagte zu 2., mit Sitz in E.. Diese setzte zum damaligen Zeitpunkt 20 Flugzeuge des Musters Dash Bombardier Q 400 ein. Diese Flugzeuge leaste die Schuldnerin von der Beklagten zu 2. unter gleichzeitiger Rücküberlassung. Die Beklagte zu 2. erbrachte mit diesen Maschinen im Rahmen des Wet-Lease für die Schuldnerin „Shuttle-Dienste“ zu den Langstreckenflughäfen E. und C.. Eigene Flugstreckenrechte (Slots) besaß die LGW damals nicht.

Am 15.08.2017 stellte die Schuldnerin einen Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Noch am selben Tag ordnete das Amtsgericht Berlin-Charlottenburg (– 36a IN 4295/17 –) die vorläufige Eigenverwaltung an und bestellte den Beklagten zu 1. zum vorläufigen Sachwalter.

Die Schuldnerin setzte einen Investorenprozess auf, der es ermöglichen sollte, die wesentlichen Vermögenswerte auf Investoren zu übertragen, um hierdurch im Rahmen einer übertragenden Sanierung die Fortführung des Geschäftsbetriebes zu ermöglichen. Nach Ablauf der Angebotsfrist am 15.09.2017 wurden die eingegangenen Gebote dem Beklagten zu 1. als vorläufigem Sachwalter und dem vorläufigen Gläubigerausschuss vorgestellt. Aus ihrer Sicht lag kein annahmefähiges Angebot zur Fortführung des Geschäftsbetriebs im Ganzen oder in wesentlichen Teilen vor. Insgesamt gab es nach einstimmiger Ansicht des vorläufigen Gläubigerausschusses nur Angebote von zwei Interessenten. Der vorläufige Gläubigerausschuss traf die Entscheidung, mit diesen beiden Interessenten, der M. AG und der f. Jet Airline Company Limited (im Folgenden f. Jet) weitere Vertragsverhandlungen zu führen, wobei beide potentiellen Investoren lediglich nur für einzelne Vermögenswerte bzw. Beteiligungen an Unternehmen Interesse bekundet hatten.

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

Am 12.10.2017 unterzeichneten der Beklagte zu 1. als vorläufiger Sachwalter, der Generalbevollmächtigte Dr. L. sowie der Executive Director der Komplementärin der Schuldnerin X. eine gemeinsame Erklärung (Anlage B 1, Bl. 67 ff. d. A.), 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 opera-

tive 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 Dienstleistung gegenüber Euro x. im Rahmen des sog. „Wet-Lease“ für den Zeitraum bis maximal zum 31. Januar 2018. Dies betrifft 13 Flugzeuge.

4. a) 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 Satz 1 InsO, soweit gesetzlich zulässig, nach Durchführung der Interessenausgleichs- sowie Massenentlassungsanzeigeverhandlungen (§ 17 KSchG) und nach Durchführung der Anhörungsverfahren mit den Mitbestimmungsgremien (Betriebsräte/Personalvertretungen) zu kündigen. Die Air C. PLC & Co. Luftverkehrs KG wird – soweit erforderlich – eine Zustimmung für Arbeitnehmer mit etwaigem Sonderkündigungsschutz (z.B. SGB IX, BEEG, MuSchG) beantragen und auch diese Arbeitsverhältnisse zeitnah kündigen. Es werden auch Sozialplanverhandlungen geführt werden.

b) Die Air C. PLC & Co. Luftverkehrs KG ist berechtigt, Arbeitnehmer – sofern diese nicht mehr benötigt werden – im Rahmen der Kündigung von der Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen. Hiervon soll jedenfalls bzgl. derjenigen Arbeitnehmer Gebrauch gemacht werden, deren Tätigkeiten weder für die Erbringung der Dienstleistungen im Rahmen des Wet-Lease noch im Rahmen der Abwicklung des Insolvenzverfahrens benötigt 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.

6. Die bestehenden Assets (Aktiva), sofern diese nicht im Rahmen der Veräußerung der Vermögenswerte auf die verbliebenden Investoren übertragen werden, sind unter Berücksichtigung von Sonderrechten zu verwenden.

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

Ebenfalls mit Schreiben vom 12.10.2017 (Anlage B 4, Bl. 84 ff. d. A.) leitete die Schuldnerin das Konsultationsverfahren gemäß § 17 KSchG mit der PV Cockpit ein. Das Schreiben weist die Unterschrift der vormaligen Personalleiterin der Schuldnerin Dr. O. aus und enthält auf der ersten Seite einen durch Unterschrift bestätigten Vermerk „Original erhalten am 15/10/2017“.

Am selben Tag wurde die Belegschaft der Schuldnerin durch eine betriebsinterne Mitteilung davon in Kenntnis gesetzt, die M. Group wolle unter dem Vorbehalt der Zustimmung des Gläubigerausschusses, des Sachwalters und der europäischen Wettbewerbsbehörde die Beklagte zu 2. und die ÷. Ferienfluggesellschaft O. sowie 20 weitere Flugzeuge übernehmen. Insgesamt beabsichtigten die M. Group und die mit ihr verbundenen Unternehmen 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, die bislang der Beklagten zu 2. genutzt wurden, zu übernehmen. Des Weiteren sollten 15 bereits im Eigentum der M. AG stehende Airbus A 320, die bisher im Wet-Lease für die Euro x. eingesetzt wurden, übernommen werden. Auf fünf weitere Flugzeuge der A 320-Familie wolle sich die M. Group eine Kaufoption sichern.

In einer an die Geschäftsführung der Agentur für Arbeit gerichteten E-Mail vom 13.10.2017 stellte die Schuldnerin folgende Anfrage:

„Wir beabsichtigen nächste Woche eine Massentlassungsanzeige für das gesamte Personal der Air C. PLC & Co. Luftverkehrs KG zu stellen. Wie besprochen, bitte ich um Mitteilung, an welche Agentur für Arbeit wir die Massentlassungsanzeige richten müssen. Folgendes daher zum Hintergrund:

Die Air C. PLC & Co. Luftverkehrs KG hat ihren Sitz in C.. ...

Wir haben drei Mitarbeitergruppen: das Bodenpersonal, das Cockpitpersonal und das Kabinenpersonal. B. Mitarbeitergruppen soll die betriebsbedingte Beendigungskündigung ausgesprochen werden.

Für das Bodenpersonal haben wir einen Tarifvertrag gem. § 3 BetrVG abgeschlossen, wonach es den Betrieb Nord (C., I. ca. 1100 MA), den Betrieb West (E. und L. = 42 MA) und den Betrieb Süd (N., O. = 15 MA) gibt.

...

Für das Cockpit- und Kabinenpersonal erfolgt die Leitung sämtlichst von C. heraus. Es existieren nur Crewräume an den Flughäfen für das Check-in Verfahren. In den Arbeitsverträgen sind die Homebases benannt. Wie besprochen, ist dieser Ort z.B. für Ruhezeitberechnungen etc. maßgeblich.

Ich bitte Sie mir, uns vor dem Hintergrund der vorstehenden Informationen mitzuteilen, bei welcher(n) Agentur(en) für Arbeit die Massenentlassungsanzeige gestellt werden muss.

...“

Die Arbeitsagentur Berlin-Nord antwortete mit E-Mail vom 16.10.2017 wie folgt:

„...“

Sie stellen dar, dass das Unternehmen in 3 Gruppen gegliedert ist und knüpfen dabei an Mitarbeitergruppen/Betriebsablaufstrukturen an: Bodenpersonal, Cockpitpersonal und Kabinenpersonal. Danach könnten diese in der ersten Grobgliederung als drei unabhängige Betriebe zu betrachten sein, wenn diese Strukturen so gelebt und in der Unternehmensrealität auch so abgebildet wurden, z.B. mit eigenen Betriebsnummern. Sollte dies der Fall sein und Sie diese Strukturen als abgegrenzte Betriebe bewerten, wäre für jeden Betrieb unter dem einheitlichen Unternehmen ein Antrag zu stellen.

...

Für die Bereich Cockpit und Kabinenpersonal wäre nach bisheriger Sachverhaltslage von einem Betrieb mit Sitz in C. auszugehen und damit von einer einheitlichen Antragstellung gegenüber der Agentur für Arbeit Berlin Nord für alles Personal, wenn sich solch getrennte Betriebsstrukturen tatsächlich bestätigen.

...“

Am 27.10.2017 fand der letzte eigenwirtschaftlich durchgeführte G. der Schuldnerin statt.

Die M. AG meldete am 31.10.2017 einen Zusammenschluss nach Art. 4 der Verordnung (EG) Nr. 139/2004 des Rates (im Folgenden: Fusionskontrollverordnung) an. Nach der im Amtsblatt der Europäischen Union (C 379 vom 11.10.2017) veröffentlichten Anmeldung würde M. im Sinne von Art. 3 Abs. 1b der Fusionskontrollverordnung die Kontrolle über Teile der Air-C.-Gruppe, d. h. über die Gesamtheit von O. und der Beklagten zu 2. erlangen. Der Zusammenschluss sollte durch den Erwerb von Anteilen erfolgen. Die Beklagte zu 2. sollte als

Zweckgesellschaft für die Fortsetzung des von der Schuldnerin betriebenen Flugplans im Rahmen einer Wet-Lease-Vereinbarung mit der M.-Gruppe vom Dezember 2016 dienen. Vor dem Zusammenschluss sollte 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 die Beklagte zu 2. zur Nutzung durch die M.-Gruppe übertragen werden.

Mit Beschluss vom 01.11.2017 eröffnete das Amtsgericht Berlin-Charlottenburg das Insolvenzverfahren über das Vermögen der Schuldnerin, ordnete Eigenverwaltung an und bestellte den Beklagten zu 1. zum Sachwalter. Dieser zeigte noch am gleichen Tage gegenüber dem Amtsgericht drohende Masseunzulänglichkeit gemäß § 208 Abs. 1 Satz 2 InsO an.

Am 07.11.2017 meldete die f. Jet einen Zusammenschluss nach Art. 4 der Fusionskontrollverordnung an. Nach der im Amtsblatt der Europäischen Union (C 383 vom 14.11.2017) veröffentlichten Anmeldung würde f. Jet im Sinne des Art. 3 Abs. 1b der Fusionskontrollverordnung die Kontrolle über Teile von Air C. übernehmen. Der Zusammenschluss sollte durch den Erwerb von Vermögenswerten erfolgen, die zuvor zur Geschäftstätigkeit der Schuldnerin am Flughafen C.- U. gehörten, so u. a. Zeitnischen und Nachtabstellplätze.

Am 17.11.2017 schloss die Schuldnerin mit der PV Cockpit einen Interessenausgleich (Anlage B 5, Bl. 92 ff. d. A.), in dem es auszugsweise wie folgt heißt:

„A. Ausgangslage

[...] Die eigenverwaltete Schuldnerin hat mit Zustimmung des vorläufigen Sachwalters einen Investorenprozess aufgesetzt, der es ermöglichen sollte, die wesentlichen Vermögenswerte der Schuldnerin auf einen oder mehrere Investoren zu übertragen. Hierdurch war angestrebt, das Unternehmen im ganzen oder wenigstens in wesentlichen Teilen nach einer übertragenden Sanierung fortzuführen und die Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen. Im Ergebnis, so erklärt es der Arbeitgeber, habe sich kein Investor gefunden, der bereit sei, das Unternehmen im ganzen oder in wesentlichen Teilen fortzuführen. Vielmehr haben zum Zeitpunkt der Unterzeichnung dieses Interessenausgleichs Unternehmen der Deutschen M. Group (Deutsche M. AG/Euro x. GmbH/ x. x. Luftverkehrsholding GmbH/M. Commercial Holding GmbH) Start- und Landerechte, Beteiligungen an den der Air C. Gruppe zugehörigen Gesellschaften (Luftfahrtgesellschaft X. mbH und O. Luftfahrt GmbH) erworben sowie Luftfahrzeuge übernommen, die bisher aufgrund entsprechender Leasingverträge im Besitz der Air C. LV KG waren. Zum

anderen hat mit der f. Jet Airline Company Limited ein weiteres Unternehmen Start- und Landerechte der Air C. LV KG sowie Luftfahrzeuge übernommen, die bisher aufgrund entsprechender Leasingverträge im Besitz der Air C. LV KG waren.

Die Air C. LV KG wird die Leasingverträge für Luftfahrzeuge in ihrem Besitz nach der Insolvenzeröffnung fristgerecht kündigen bzw. die Vertragsverhältnisse beenden, soweit die Luftfahrzeuge nicht für den weiteren Einsatz im „Wet-Lease“ benötigt werden. Insoweit werden die Leasingverhältnisse bis spätestens 31.01.2018 beendet.

Im Rahmen des eröffneten Insolvenzverfahrens ist eine Betriebsfortführung rechtlich nur zulässig, wenn hierdurch keine Masseschmälerung zulasten der Gläubiger eintritt. Anfallende Verluste können finanziell und dürften insolvenzrechtlich nicht durch die Insolvenzmasse getragen werden. Der eingesetzte Gläubigerausschuss im Insolvenzverfahren über das Vermögen der Air C. LV KG („Gläubigerausschuss“) hat daher zunächst in seiner 2. Sitzung die Betriebsfortführung bis Ende Oktober 2017 genehmigt. Die Geschäftsführung, der Generalbevollmächtigte und das Management Board haben am 12.10.2017 vorbehaltlich der Genehmigung durch den vorläufigen Gläubigerausschuss und der Wahrung der Mitbestimmungsrechte der Personalvertretung die unternehmerische Entscheidung getroffen, den operativen Geschäftsbetrieb der Air C. LV KG unverzüglich einzustellen. Der vorläufige Gläubigerausschuss hat in seiner 3. Sitzung vom 24.10.2017 die Entscheidung über die Stilllegung bestätigt und die Eigenverwaltung angewiesen, den Betrieb der Air C. LV KG unverzüglich einzustellen, da die Betriebsfortführung defizitär ist. Seit Ablauf des 27.10.2017 ist der operative Flugverkehr im Namen und auf Rechnung der Air C. LV KG eingestellt worden; für einen Zeitraum bis max. 31. Januar 2018 werden voraussichtlich auf zunächst 13, ab Dezember 2017 neun im Besitz der Air C. LV KG verbleibenden Luftfahrzeugen lediglich Flüge und Dienstleistungen im Rahmen des so genannten „Wet-Lease“ für die Euro x. GmbH von den Stationen I., L. und T. aus erbracht. Ein eigenwirtschaftlicher Flugverkehr erfolgt nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens am 01.11.2017 nicht mehr.

Da die vorstehenden Maßnahmen nach Auffassung des Arbeitgebers eine Betriebsänderung gem. § 80 S. 4 Nr. 1 TVPV darstellen, hat Air C. LV KG zu Interessenausgleichsverhandlungen aufgefordert.

Die Personalvertretung hat diesbezüglich erhebliche Bedenken und nimmt zur Kenntnis, dass der Arbeitgeber der Ansicht ist, dass trotz der vorgenannten Veräußerungen an die beiden Erwerbergruppen eine Betriebsstilllegung durch die Air C. LV KG und nicht ein Betriebsübergang nach § 613a BGB erfolgt.

Die Personalvertretung ist in dieser Frage anderer Auffassung. Aus diesem Grund regelt dieser Interessenausgleich die nähere Ausgestaltung dieser Betriebsänderung ohne jedes Präjudiz für die Frage, ob es sich bei den zukünftigen Folgen des Veräußerungsprozesses um einen Betriebsübergang im Sinne des § 613a BGB handelt.

[...]

C. Betriebsänderung

I. [Stilllegung des Geschäftsbetriebs]

Die wirtschaftliche Betätigung der Air C. LV KG soll unverzüglich, spätestens zum eine 31.01.2018 aufgegeben werden. Im Zuge dessen wird Air C. LV KG die bestehenden Geschäftsbeziehungen beenden, die bestehenden Dauerschuldverhältnisse, hier insbesondere die Leasingverträge über die Flugzeuge beenden und zur Vermeidung weiterer Verluste und einer insolvenzrechtlich unzulässigen Schmälerung der Masse keinen Flugbetrieb mehr aufrechterhalten. Die werbende Geschäftstätigkeit wird ebenfalls vollständig aufgegeben.

Der reguläre Flugbetrieb auf eigene Rechnung und im eigenen Namen der Air C. LV KG ist bereits seit dem 28.10.2017 eingestellt. Ein Verkauf von Flugtickets erfolgt nicht mehr.

Im Rahmen des Phase-Out ab dem 28.10.2017 werden noch ausschließlich diejenigen Flugleistungen erbracht, die der Überführung bzw. Rückgabe der Flugzeuge oder dem Aufrechterhalten des „Wet-Lease“ sowie dem Erhalt der erforderlichen Lizenzen und Start- und Landeerlaubnisse („Slots“) dienen. Mit Beendigung der von diesem Interessenausgleich umfassten und betroffenen Arbeitsverhältnisse wird keinerlei wirtschaftliche Betätigung, kein Flugbetrieb im eigenen oder auf fremden Namen und keine Betriebsstätigkeit mehr stattfinden. Das Phase-Out soll bis spätestens 31.01.2018 beendet sein. Ab diesem Zeitpunkt erfolgt auch keine Durchführung von Flugleistungen mehr im Rahmen des Wet-Lease und das Luftverkehrsbetreiberzeugnis (AOC) der Air C. LV KG wird nicht weiter genutzt.

II. [Freistellungen]

Im Rahmen des Phase-Out wird der Arbeitgeber die Arbeitnehmer des Cockpit-Personals an den Stationen I., L. und T. zur Durchführung des Wet-Lease insgesamt auch über den 28.10.2017 bis zum 31.01.2018 weiterbeschäftigen. Cockpitmitarbeiter anderer Stationen werden wegen der Einstellung des Flugbetriebs im Übrigen und weil ihr Proceeding an die weiterhin beflogenen Stationen auf Kosten der Air C. LV KG erfolgen würde und damit eine Masseschmälerung zur Folge hätte, mit Inkrafttreten dieses Interessenausgleichs unverzüglich unwiderruflich freigestellt.

[...]

III. [betriebsbedingte Kündigungen]

Air C. LV KG wird allen Arbeitnehmern des Cockpitpersonals unter Beachtung der jeweils maßgeblichen individuellen Kündigungsfrist unverzüglich eine betriebsbedingte Kündigung unter Einhaltung der individuell maßgeblichen Kündigungsfrist, begrenzt auf die Maximalfrist von 3 Monaten zum Monatsende gemäß § 113 S. 2 InsO, soweit gesetzlich zulässig, aussprechen. [...]

[...]

D. Beteiligung der Personalvertretung Cockpit

I. Konsultationsverfahren

Der Arbeitgeber hat das Konsultationsverfahren gem. § 17 Abs. 2 S. 1 KSchG gegenüber der PV Cockpit mit Schreiben vom 13.10.2017 eingeleitet. Der PV Cockpit ist vorab eine Personalliste mit allen für die Beurteilung der Betriebsänderung und der Kündigungen notwendigen Informationen vorgelegt worden. Gleichzeitig erfolgte die Information der PV Cockpit und eine Konsultation gemäß § 17 KSchG. Die Betriebsparteien haben ausführlich die Gründe für die vorzunehmenden Entlassungen, die Zahl der Berufsgruppen der zu kündigenden und der insgesamt beschäftigten Mitarbeiter, die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer und die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien erörtert, beraten und insbesondere überlegt, welche Möglichkeiten zur Vermeidung eines Arbeitsplatzverlustes bestehen. Mit Abschluss dieser Vereinbarung ist das Konsultationsverfahren nach § 17 Abs. 2 KSchG abgeschlossen. Diese Vereinbarung wird als alleinige Stellungnahme der PV Cockpit nach § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG der Agentur für Arbeit übersandt; eine darüber hinausgehende Stellungnahme ist nicht beabsichtigt.“

Mit Schreiben vom 20.11.2017 hörte die Schuldnerin im Rahmen einer Sammelanhörung die PV Cockpit zu beabsichtigten ordentlichen, betriebsbedingten Kündigungen sämtlicher im Cockpit beschäftigten Arbeitnehmer an (Anlage B 3, Bl. 75 ff. d. A.). Die Anhörung nimmt Bezug auf den als Anlage beigefügten Stilllegungsbeschluss vom 12.10.2017 sowie auf eine Liste mit den Namen und Sozialdaten sämtlicher zu kündigender Arbeitnehmer (dortige Anlage 2, auszugsweise als Anlage B 3a überreicht, Bl. 187 d. A.). Der Vorsitzende der Personalvertretung Cockpit teilte per E-Mail unter ausdrücklicher Bezugnahme auf die „Anhörung nebst Anlagen vom 20.11.2017“ vom 27.11.2017 mit, diese habe beschlossen, gegen die beabsichtigten Kündigungen Bedenken zu erheben (Anlage B 8, Bl. 188 f. d. A.).

Mit Schreiben vom 24.11.2017 erstattete die Schuldnerin bei der Agentur für Arbeit Berlin Nord eine Massenentlassungsanzeige nach § 17 KSchG (Anlage B 9, Bl. 101 ff. d. A.). Der Anzeige war u. a. der Interessenausgleich vom 17.11.2017 beigefügt. Die Schuldnerin gab die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer und die der zu entlassenden Arbeitnehmer jeweils mit 1.301 an, als Zeitraum der Entlassungen nannte sie die Zeit vom 27.11.2017 bis zum 26.12.2017. Die Anlage zur Unterteilung nach Berufsgruppen beinhaltete für die Flughäfen C., L. und T. mit dem DEÜV-Schlüssel 52414 auch die Entlassung von Schiffskapitänen. Die Agentur für Arbeit Berlin Nord bestätigte der Schuldnerin mit Schreiben vom 28.11.2017 (Anlage B 9, Bl. 107 ff. d. A.), die Entlassungsanzeige sei am 24.11.2017 vollständig eingegangen.

Mit Schreiben vom 28.11.2017, welches der Kläger am darauffolgenden Tag erhielt, kündigte die Schuldnerin mit Zustimmung des Beklagten zu 1. als Sachwalter das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 28.02.2018.

Bis Ende 2017 führte die Schuldnerin im Rahmen des Wet-Lease zuletzt ausschließlich von den Standorten L., I. und T. aus noch Flüge für die Euro x. einschließlich Cockpit-Crew, Kabinenpersonal, Wartung und Versicherung durch. Ihre für die Aufrechterhaltung eines Flugbetriebs erforderlichen Lizenzen und Genehmigungen, darunter auch das Luftverkehrsbetreiberzeugnis (AOC: Air Operation Certificate), waren bis zum 31.01.2018 befristet und erloschen mit Ablauf dieses Datums.

Mit der am 18.12.2017 beim Arbeitsgericht Düsseldorf eingegangenen – ursprünglich gegen die Schuldnerin gerichteten und dieser unter dem 27.12.2017

zugestellten – Klage hat sich der Kläger u. a. gegen die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses gewandt. Mit Beschluss vom 16.01.2018 hob das Amtsgericht Berlin-Charlottenburg die Eigenverwaltung der Schuldnerin auf und bestimmte den Beklagten zu 1. zum Insolvenzverwalter. Im Gütetermin am 22.01.2018 hat der Beklagte zu 1. den Rechtsstreit aufgenommen.

Der Kläger hat das Vorliegen eines betriebsbedingten Kündigungsgrundes bestritten und die Auffassung vertreten, es liege keine Betriebsstilllegung, sondern ein Betriebsübergang bzw. Betriebsteilübergang auf Euro x., die Beklagte zu 2., f. Jet und U. D./D. vor. Er hat die fehlende Durchführung der Sozialauswahl sowie die Ordnungsgemäßheit bezogen auf die Anhörung der Personalvertretung, die Durchführung des Konsultationsverfahrens und die Erstattung der Massenentlassungsanzeige nach § 17 KSchG gerügt.

Der Kläger hat mit seiner erstinstanzlich ausschließlich gegen den Beklagten zu 1. gerichteten Klage beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die ordentliche betriebsbedingte Kündigung vom 28.11.2017, ihm zugegangen am 29.11.2017, zum 28.02.2018 aufgelöst worden ist;
2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern zu unveränderten Bedingungen über den 28.02.2018 hinaus fortbesteht;
3. den Beklagten zu verurteilen, ihm ein wohlwollendes qualifiziertes Zwischenzeugnis zu erteilen, das sich auf Art und Dauer sowie Führung und Leistung im Arbeitsverhältnis erstreckt;
4. hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Feststellungsantrag zu 1), den Beklagten zu verurteilen, ihn bis zur rechtskräftigen Beendigung des Kündigungsschutzrechtsstreits zu unveränderten Bedingungen als Pilot zu beschäftigen;
5. den Beklagten zu verurteilen, 7.724,05 € brutto nebst Zinsen i. H. v. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.12.2017 sowie zuzüglich einer Pauschale i. H. v. 40,00 € an ihn zu zahlen;
6. den Beklagten zu verurteilen, ihm über den Monat November 2017 eine Lohnabrechnung zu erteilen, aus der die abzuführenden oder

abgeführten Steuern und Sozialversicherungsbeiträge ersichtlich sind;

7. den Beklagten zu verurteilen, 23.172,15 € brutto nebst Zinsen i. H. v. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz für einen Betrag i. H. v. 7.724,05 € seit dem 01.01.2018, für einen Betrag i. H. v. 7.724,05 € seit dem 01.02.2018 und für einen Betrag i. H. v. 7.724,05 € seit dem 01.03.2018 an ihn zu zahlen;
8. hilfsweise für den Fall der Abweisung der Anträge zu Ziffer 5) und Ziffer 7) festzustellen, dass ihm Masseansprüche i. H. v. 23.172,15 € brutto nebst Zinsen i. H. v. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz für einen Betrag i. H. v. 7.724,05 € seit dem 01.01.2018, für einen Betrag i. H. v. 7.724,05 € seit dem 01.02.2018 und für einen Betrag i. H. v. 7.724,05 € seit dem 01.03.2018 zustehen;
9. hilfsweise für den Fall der Abweisung des Antrags zu Ziffer 4), den Beklagten zu verurteilen, ihm in Textform Auskunft zu erteilen, welchem Betriebsteil er zugeordnet war und auf wen dieser Betriebsteil unter Angabe des Zeitpunkts des Übergangs, unter Nennung des Grundes und der rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen übergegangen ist.

Der Beklagte zu 1. hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er hat gemeint, die ausgesprochene Kündigung sei aufgrund einer Stilllegung des Flugbetriebes wirksam. Es liege weder ein Betriebsübergang noch ein Teilbetriebsübergang vor. Der Flugbetrieb der Schuldnerin sei nicht in einzelne Betriebsteile unterteilt gewesen. Er hat behauptet, die Leasingverträge der Schuldnerin seien beendet und die Flugzeuge an die Leasinggeber zurückgegeben worden.

Mit Urteil vom 21.03.2018, auf dessen Gründe im Einzelnen verwiesen wird, hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen.

Gegen das ihm am 04.05.2018 zugestellte Urteil hat der Kläger mit einem am 04.06.2018 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum

06.08.2018 – mit einem am 01.08.2018 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.

Er wiederholt und vertieft sein Vorbringen, der Kündigung fehle aufgrund mehrerer Betriebs(teil)übergänge die soziale Rechtfertigung und sie sei nach § 613a Abs. 4 BGB unwirksam. Die Beklagte zu 2. habe mindestens 17 und die f. Jet mindestens 18 Flugzeuge der Schuldnerin nebst der zugehörigen Organisation (Slots, Crew) übernommen. Dabei habe die Schuldnerin der Beklagten zu 2. den Wet-Lease übertragen, welcher als Betriebsteil anzusehen sei. Hierzu habe die Beklagte zu 2. ca. 500 neue Mitarbeiter gesucht. Den Betriebsteil Standort C. habe f. Jet übernommen. Zudem bilde bereits die für den Betrieb eines einzelnen Flugzeugs eingesetzte Organisation eine eigenständige wirtschaftliche Einheit. Er behauptet, für alle Standorte der Schuldnerin habe es jeweils eine eigenständige Leitung in Person der Area Manager gegeben, die Personalfunktionen ausgeübt und insbesondere die Personalgespräche geführt hätten. Da die Schuldnerin im Zeitpunkt der Kündigung ausschließlich noch den Wet-Lease betrieben habe, habe eine Sozialauswahl zwischen den Arbeitnehmern im Wet-Lease sowie denen des Standortes C. und den übrigen Mitarbeitern erfolgen müssen. Die Vereinbarung seines dienstlichen Einsatzortes in E. stehe der Vergleichbarkeit nicht entgegen. Er selbst sei ab und an im Wet-Lease eingesetzt worden. Da die Schuldnerin der PV Cockpit die Betriebsteilübergänge verschwiegen habe, sei auch deren Anhörung nicht ordnungsgemäß. Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts sei auch die Massenentlassungsanzeige unwirksam, da die Schuldnerin der Bundesagentur bei der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer die Kabinenmitarbeiter nicht mitgeteilt habe.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 21.03.2018 – Az.: 12 Ca 6823/17 – teilweise abzuändern und

- 1. festzustellen, dass das zwischen ihm und dem Beklagten zu 1. bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die ordentliche Kündigung vom 28.11.2017 zum 28.02.2018 aufgelöst worden ist;**
- 2. hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag Ziffer 1:
den Beklagten zu 1. zu verurteilen, ihm Auskunft über die Angaben zur vollständigen oder teilweisen Unterneh-**

mensübernahme gemäß Art. 8a (1) b) iii) der VERORDNUNG (EWG) Nr. 95/93 des Rates vom 18.01.1993 zu erteilen, welche Inhalt des Antrags an den Flughafenkoordinator zur Übernahme der Slots der Air C. PLC & Co Luftverkehrs KG durch die F. Jet Airline Company am Flughafen C.-U. geworden sind;

- 3. hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag Ziffer 1:**

den Beklagten zu 1. zu verurteilen, ihm Auskunft zu erteilen über:

- **den Zeitpunkt der Übergabe des Wet-Lease-Geschäfts von der Schuldnerin auf die Beklagte zu 2.,**
 - **die Durchführung des Wet-Lease bei der Schuldnerin durch eine genaue Beschreibung der durchgeführten Tätigkeiten,**
 - **die Anzahl, den Typ und die Kennung der Flugzeuge, welche durch die Schuldnerin auf die Beklagte zu 2. übertragen wurden,**
 - **die Rechtsgeschäfte, welche der Übertragung der im Wet-Lease bei der Beklagten zu 2. befindlichen Maschinen zugrundeliegen,**
 - **die Slotrechte und Strecken, auf denen das Wet-Lease für die Euro x. zuvor bei der Schuldnerin geflogen wurde,**
 - **die Slotrechte und Strecken, auf denen das Wet-Lease für die Euro x. bei der Beklagten zu 2. geflogen wird;**
- 4. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ihm und dem Beklagten zu 1. als Pilot mit der Beklagten zu 2. fortbesteht.**

Der Beklagte zu 1. beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte zu 2. beantragt,

die gegen sie zweitinstanzlich durch Klageerweiterung gerichtete Klage abzuweisen.

Die Beklagten verteidigen das angefochtene Urteil, der Beklagte zu 1. dabei unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vorbringens. Der Betrieb der Schuldnerin sei in Umsetzung der getroffenen unternehmerischen Entscheidung stillgelegt und zerschlagen worden. Betriebs- oder Betriebsteilübergänge hätten nicht stattgefunden. Die Stationen stellten sich nur als Start- und Endpunkt des Einsatzes der Piloten dar. Der Flugbetrieb sei einheitlich von C. aus geführt worden. Dezentral hätten lediglich die Area Manager agiert, die vor allem die Aufgabe gehabt hätten, Bindeglied zwischen dem Führungspersonal in C. und dem Cockpitpersonal vor Ort zu sein. Die Area Manager hätten keine eigenständige Personalführungsbefugnis gehabt. Auch die Personalvertretung des Cockpitpersonals habe ihren Sitz in C. gehabt und dort hätten alle Verhandlungen, insbesondere auch alle Personalgespräche stattgefunden. Das Wet-Lease sei Bestandteil des einheitlichen Flugbetriebes gewesen. Eine eigenständige Organisation habe es hierfür nicht gegeben. Der einzige Unterschied habe in der Abrechnung gelegen. Die Flugtätigkeit im Wet-Lease sei von dem Auftraggeber Euro x. bezahlt worden, der eigenwirtschaftliche G. von den jeweiligen Passagieren. Zwar sei es an den ausschließlich im Wet-Lease operierenden Stationen zu einer Konzentration der dort stationierten Piloten gekommen. Allerdings sei dies nur ein geringer Teil des ACMIO-Geschäftes gewesen. Das Wet-Lease sei – was unstreitig ist – insbesondere von den Stationen E. und N. aus weiterhin von solchen Piloten geflogen worden, die sowohl im Wet-Lease als auch im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb eingesetzt gewesen seien. Es habe – ebenfalls unstreitig – mit Ausnahme einiger weniger Piloten keine feste Zuordnung gegeben. Sie habe, was sich aus dem Arbeitsvertrag und dem Rahmeninteressenausgleich vom 14.02.2017 ergebe, den Kläger auch nicht einseitig an einen anderen Standort zum ausschließlichen Einsatz im Wet-Lease versetzen können. Der Vortrag des Klägers zu Betriebsteilübergängen sei im Übrigen unschlüssig, da, wenn man – wie der Kläger – sowohl die Stationen als auch das Wet-Lease als Betriebsteil betrachten wolle, dies zu mehreren sich überlappenden Betriebsteilen und – bei Zugrundelegung der Ansicht des Klägers – Betriebsteilübergängen führe.

Die Beklagte zu 2. hat der Klageerweiterung zugestimmt. Sie ist zudem der Ansicht, der auf sie bezogene Antrag sei unzulässig, da das Datum des angeblichen Betriebsübergangs nicht genannt werde. Jedenfalls sei der Antrag unbegründet, da schon kein schlüssiges Vorbringen des im Streitverhältnis zu ihr darlegungs- und beweisbelasteten Klägers zu einem Betriebs(teil)übergang vorliege, an dem sein Arbeitsverhältnis partizipiert hätte. Speziell das Wet-Lease sei lediglich eine

Tätigkeit und gerade in dem zentral und übergreifend organisierten Flugbetrieb der Schuldnerin kein auf Dauer angelegter, organisatorisch abgrenzbarer Bereich gewesen. Weder habe es eine eigenständige Organisation hinsichtlich des Wet-Lease gegeben noch eine feste Zuordnung des fliegenden Personals. Zudem sei ein solcher Betriebsteil, selbst wenn man ihn unterstelle, nicht auf sie übergegangen. Weder habe sie die AOC der Schuldnerin noch Schlüsselpersonal übernommen. Das werde selbst vom Kläger nicht behauptet. Sie setze lediglich 13 Flugzeuge des Musters A319/A320 ein, die vormals von der Schuldnerin betrieben worden seien. Letztlich sei die gegen sie gerichtete Klage allein schon deshalb unzulässig, weil der Kläger selbst ausführe, dass er einem vermeintlichen Betriebsteil Wet-Lease gar nicht vollständig angehört habe.

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

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I.

Die Berufung des Klägers ist zulässig, insbesondere unter Beachtung der Vorgaben der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

II.

Die Berufung ist jedoch unbegründet. Der gemäß § 4 Satz 1 KSchG rechtzeitig erhobene Kündigungsschutzantrag ist unbegründet. Die streitgegenständliche Kündigung der Schuldnerin vom 28.11.2017 hat das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Ablauf des 28.02.2018 aufgelöst. Die gegen die Beklagte zu 2. gerichtete Klageerweiterung ist zwar zulässig, jedoch unbegründet. Dabei war die Abweisung der zweitinstanzlich erstmals gegen die Beklagte zu 2. gerichteten Klage nicht gesondert zu tenorieren, da sie Bestandteil der Berufung des Klägers ist.

1. Die Kündigungsschutzklage (Antrag zu Ziffer 1.) ist zulässig. Insbesondere ist der Klageantrag, der sich gegen die Beendigung des „zwischen dem Kläger und dem Beklagten zu 1. bestehenden Arbeitsverhältnisses“ durch die Kündigung vom 28.11.2017 richtet, hinreichend bestimmt. Er ist dahin auszulegen, dass die begehrte Feststellung sich auf das – einzig existente – Arbeitsverhältnis des Klägers zur Schuldnerin beziehen soll. Denn der Beklagte zu 1. ist als Insolvenzverwalter über das Vermögen der Schuldnerin nicht selbst Vertragspartei

des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger geworden. Die insoweit ungenaue Antragsformulierung resultiert erkennbar daraus, dass der Kläger mit der erst zweitinstanzlich vorgenommenen gesonderten Benennung klarstellen will, in welchem Streitverhältnis welcher Antrag gestellt sein soll, nachdem er mit der Berufungsbegründung zugleich erstmalig die Klageerweiterung gegen die Beklagte zu 2. mit dem Feststellungsantrag zu Ziffer 4. vorgenommen hat. Aus dem mit der Berufung insoweit unverändert weiterverfolgten Klageziel ist klar erkennbar, dass der Kündigungsschutzantrag entgegen der missverständlichen Antragsformulierung unverändert auf die Feststellung desselben Arbeitsverhältnisses und damit eben auf das zur Schuldnerin bezogen sein soll. Damit ist der Antrag einer entsprechenden Auslegung zugänglich.

Auch mit dieser Auslegung ist die Kündigungsschutzklage jedoch nicht begründet. Die Kündigung ist weder gemäß § 1 Abs. 1 KSchG, dessen allgemeine Anwendungsvoraussetzungen vorliegen, noch aus anderen Gründen unwirksam.

Die Berufungskammer folgt dem Arbeitsgericht und sieht von einer nur wiederholenden Begründung gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG ab. Im Hinblick auf das Berufungsvorbringen und die Erörterungen in der mündlichen Verhandlung ist lediglich wie nachstehend ergänzend auszuführen. Die erkennende Kammer folgt insoweit im Wesentlichen den Erwägungen der anderen Kammern des Landesarbeitsgerichts in den bereits entschiedenen Parallelverfahren (17.10.2018 – 1 Sa 337/18 –; 04.12.2018 – 8 Sa 381/18 –; 05.12.2018 – 12 Sa 401/18 –; alle veröffentlicht bei juris).

a) Die Stilllegung des gesamten Betriebes oder eines Betriebsteils durch den Arbeitgeber gehört zu den dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne von § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG, die einen Grund zur sozialen Rechtfertigung einer Kündigung abgeben können (st. Rspr. des BAG, zuletzt etwa 22.09.2016 – 2 AZR 276/16 – RN 64). 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 (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. Bei einer Kündigung wegen beabsichtigter Stilllegung ist ferner erforderlich, dass die geplanten

Maßnahmen zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung bereits „greifbare Formen“ angenommen haben (BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – RN 53). 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 (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).

b) Die Schuldnerin hatte im maßgeblichen Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung den ernsthaften und endgültigen Entschluss gefasst, den Flugbetrieb auf Dauer einzustellen. Die geplanten Maßnahmen hatten auch bereits greifbare Formen angenommen.

aa. Für einen ernsthaften und endgültigen Entschluss, den Betrieb stillzulegen, spricht zunächst die Erklärung vom 12.10.2017, mit der die Schuldnerin ihren Entschluss bekanntgab, den operativen Flugverkehr mit Ablauf des 28.10.2017 und die Dienstleistungen gegenüber Euro x. im Rahmen des sog. Wet-Lease spätestens zum 31.01.2018 einzustellen. Die Erklärung wurde öffentlich gemacht und sah weiter vor, die 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 verwerfen und die Gesamtabwicklung des Geschäftsbetriebs zum 31.01.2018 abzuschließen. Indizien für die Stilllegungsabsicht sind zudem die Durchführung des Konsultationsverfahrens, die Anhörung der Personalvertretung zur Kündigung aller im Cockpit beschäftigten Arbeitnehmer, der Abschluss des Interessenausgleichs und des Sozialplans sowie die Erstattung der Massenentlassungsanzeige (vgl. BAG 16.02.2012 – 8 AZR 693/10 – juris RN 44).

bb. Zum Zeitpunkt der Kündigung hatte die geplante Maßnahme greifbare Formen angenommen. Der gesamte Flugverkehr war - bis auf den Bereich Wet-Lease - seit dem 27.10.2017 eingestellt. Flugbuchungen für Flüge nach dem 28.10.2017 waren nicht mehr möglich. Die Schuldnerin entfaltete insoweit keine eigenwirtschaftliche Geschäftstätigkeit mehr. Die dem Betriebszweck Flugverkehr dienende Organisation wurde aufgelöst. Die Flugzeuge wurden sukzessive an die Leasinggeber zurückgegeben bzw. von anderen Fluggesellschaften über-

nommen und befanden sich jedenfalls nicht mehr im Besitz der Schuldnerin. Betriebsmittel wurden veräußert. Der überwiegende Teil der Beschäftigten war von der Arbeitsleistung freigestellt. Die Kündigungen der Piloten wurden zum Großteil zeitgleich ausgesprochen. Die Kündigung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde seitens der Schuldnerin betrieben.

c) Der endgültigen Stilllegungsabsicht stehen die zum damaligen Zeitpunkt geschlossenen Veräußerungsgeschäfte mit der M. Group und mit f. Jet nicht entgegen. Die Rechtsgeschäfte, die am 12./13.10.2017 mit der M. Group und zu einem späteren Zeitpunkt - ausweislich des Interessenausgleichs vom 17.11.2017 jedenfalls vor dessen Abschluss - mit f. Jet geschlossen worden sind, führten weder zu einem Betriebsübergang im Ganzen noch zu einem solchen in Teilen.

aa. Betriebsveräußerung und Betriebsstilllegung schließen sich systematisch aus (st. Rspr. des BAG, etwa 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 (BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13 – juris RN 33; BAG 28.05.2009 – 8 AZR 273/08 – juris 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 Satz 1 BGB) veräußert werden. Dann liegt keine Betriebsstilllegung, sondern allenfalls eine Betriebsteilstilllegung vor. 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).

Ein Betriebsübergang oder Betriebsteilübergang i. S. d. Richtlinie 2001/23/EG (ABl: EG L 82 vom 22.03.2001 S. 16) wie auch nach § 613a Abs. 1 BGB liegt vor, wenn ein neuer Rechtsträger eine bestehende wirtschaftliche Einheit unter Wahrung ihrer Identität fortführt. Dabei muss es sich um eine auf Dauer angelegte Einheit im Sinne einer organisierten Zusammenfassung von Ressourcen zur Verfolgung einer wirtschaftlichen Haupt- oder Nebentätigkeit handeln (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). 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 23.05.2013 – 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; 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).

Steht der Übergang eines Betriebsteils in Rede, so muss die 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 – RN 23; 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. Der Begriff der wirtschaftlichen Einheit bezieht sich auf eine organisierte Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigenem Zweck, die hinreichend strukturiert und selbständig ist (BAG 13.10.2011 – 8 AZR 455/10 – juris RN 34 m.w.N.). Hierbei darf die im Betriebsteil liegende Einheit nicht als bloße Tätigkeit verstanden werden (BAG 10.11.2011 – 8 AZR 546/10 – juris RN 21). Voraussetzung ist, dass die wirtschaftliche Einheit vor dem Übergang insbesondere über eine ausreichende funktionelle Autonomie verfügt, wobei sich der Begriff der 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 zwischengeschaltet sind (EuGH 06.03.2014 – C-458/12 – [Amatori u.a.], juris RN 32). Die eigenständige Leitung und Koordination des Personaleinsatzes ist somit wesentliches Abgrenzungskriterium für die Feststellung der organisatorischen Eigenständigkeit einer Teileinheit (so auch HWK/Willemsen, 8. Auflage, § 613a BGB RN 27, 29 m.w.N.). Ergibt die Gesamtbetrachtung eine identifizierbare wirtschaftliche und organisatorische Teileinheit, so muss diese beim Erwerber im Wesent-

lichen unverändert fortbestehen, 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], Slg. 2009, I-803, RN 47 f.).

Entgegen der womöglich seitens des Klägers vertretenen Auffassung rechtfertigen die Besonderheiten des Flugbetriebes keine andersartige Bewertung. Auch der Europäische Gerichtshof hat in der ebenfalls einen Flugbetrieb betreffenden Entscheidung vom 09.09.2015 (– C-160/14 – [Ferreira da Silva e Brito ua.]) auf die oben dargelegten Grundsätze zurückgegriffen. Über den Umstand hinaus, dass ohnehin den verschiedenen Kriterien notwendigerweise je nach der ausgeübten Tätigkeit und je nach den Produktions- oder Betriebsmethoden, die in dem betreffenden Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil angewendet werden, unterschiedliches Gewicht zukommt, gilt für Flugbetriebe kein anderes Recht.

bb. Danach ist vorliegend ein beabsichtigter vollständiger Betriebsübergang zu verneinen. Es stand bei Ausspruch der Kündigung fest, dass der Betrieb der Schuldnerin nicht in Gänze auf einen Erwerber übergehen würde.

(1) 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). 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 – [– Ferreira da Silva e Brito ua.], Rdz. 29). Der Einsatz der Flugzeuge macht aber bei wertender Betrachtungsweise trotz des enorm hohen finanziellen Wertes dieser Betriebsmittel nicht allein den Kern des zur Wertschöpfung erforderlichen Funktionszusammenhangs aus. Flugzeuge sind zur Erreichung des Zwecks eines Luftfahrtunternehmens unverzichtbar, sie sind

allerdings – wie der Beklagte unwidersprochen vorgetragen hat – auf dem Markt nicht schwer erhältlich. Für den Betrieb eines Luftfahrtunternehmens reichen sie allein auch nicht aus. Die von der Schuldnerin eingesetzten Flugzeuge insbesondere der A 320 und A 330-Familie können nicht von jedem Piloten geflogen werden, vielmehr ist hierzu das Absolvieren einer Spezialausbildung und der Erwerb einer Musterberechtigung erforderlich. Um die Maschinen einsetzen zu können, bedarf es deshalb auch des Einsatzes speziell ausgebildeter Piloten. Insoweit waren für den Betrieb der Schuldnerin auch die Anzahl und die Befähigung der eingesetzten Piloten von erheblicher und identitätsstiftender Bedeutung. Schließlich muss ein Flugbetrieb über die erforderlichen Lizenzen und Genehmigungen, die Start- und Landerechte (Slots) verfügen, ohne die keine Flugtätigkeit möglich ist.

(2) In welcher Anzahl und in welchem Umfang die Schuldnerin über Flugzeuge, Piloten und Start- und Landerechte verfügte, ergibt sich aus den vorgelegten Unterlagen und dem Vortrag der Parteien zu den betriebenen Flugstrecken. Die von der Schuldnerin genutzten Flugzeuge sind zT auf die M. Gruppe übergegangen, zT auf f. Jet und 31 Flugzeuge sind an die Leasing-geber zurückgegeben worden. Bei der Schuldnerin waren weiter insgesamt ca. 1.300 Piloten beschäftigt. Geplant war, dass mindestens 1.300 bisher bei der Schuldnerin beschäftigten Mitarbeiter, d. h. Piloten, Kabinen- und Bodenpersonal, eine Neuanschließung bei Gesellschaften der M. Gruppe erhalten sollten. Es spricht weiter alles dafür, dass f. Jet die Neuanschließung weiterer 1.000 Mitarbeiter zugesagt hat. Auch der Kläger trägt vor, f. Jet benötige für das von der Schuldnerin „übernommene“ Flugangebot ca. 1.000 Vollzeitbeschäftigte. Zu den für den Flugbetrieb erforderlichen Genehmigungen und Lizenzen kann festgestellt werden, dass die Schuldnerin über die erforderlichen Start- und Landerechte für den von ihr betriebenen Flugverkehr an allen von ihr genutzten Flughäfen verfügte. Die M. Group und vor allem deren Tochterunternehmen Euro x. haben Slots in E. übernommen und führen nach den Angaben des Klägers einen großen Anteil der dortigen Flugziele, insbesondere die Langstrecke, weiter. Zudem sind in erheblichem Umfang Start- und Landerechte mit Bezug auf den Flughafen C.-U. auf f. Jet übergegangen.

(3) Selbst nach dem Vortrag des Klägers und vor dem Hintergrund der Übernahme der mittelbaren Beteiligung der Schuldnerin an der O. und der Geschäftsanteile an der LGW, hat danach keines der fraglichen Unternehmen einen identitätswahrenden Teil der Betriebsmittel der Schuldnerin übernommen. Bei der M. Group handelt es sich um einen Unternehmensverbund und nicht um ein einzelnes Unternehmen. Ein Betriebsübergang auf einen Konzern sehen weder die Richtlinie noch § 613a BGB vor.

Zudem ist festzuhalten, dass der Umstand, dass die M. Group Anteile an der O. und an der LGW erworben hat und damit ggf. die Herrschaftsmacht über diese beiden Unternehmen ausüben kann, bei der wertenden Betrachtungsweise, ob der Betrieb der Schuldnerin auf ein Unternehmen der M. Group übergehen sollte, außer Betracht zu bleiben hat. Bei der O. und der LGW handelt es sich um rechtlich selbständige Unternehmen. Der Fortbestand und die Identität der Fluggesellschaften werden durch die Übernahme der Gesellschaftsanteile und die Ausübung von Herrschaftsmacht nicht berührt (vgl. etwa BAG 27.04.2017 – 8 AZR 859/15 – RN 33; BGH 03.11.2015 - II ZR 446/13 – RN 27). Die Übernahme der Gesellschaftsanteile führt auch nicht zu einer Übernahme der von den Gesellschaften geführten Betriebe i. S. d. § 613 a Abs. 1 BGB. Es handelt sich nicht um einen – auch bei der Auslegung und Anwendung von § 613a BGB maßgebend zu berücksichtigenden – Übergang i. S. d. Richtlinie 2001/23/EG. Denn es fehlt an einem Wechsel in der natürlichen oder juristischen Person, die die Arbeitgeberpflichtungen gegenüber den Beschäftigten eingeht; es fehlt an einer Übernahme durch einen „neuen“ Arbeitgeber. Nach wie vor sind O. bzw. LGW Arbeitgeberinnen.

Für einen Betriebsübergang im Ganzen auf ein einzelnes Unternehmen der M. Group bestehen keinerlei Anhaltspunkte. Ein solcher scheitert bereits daran, dass kein Unternehmen der M. Group, sondern f. Jet den Flugbetrieb der Schuldnerin am Flughafen C.-U. weiter führt. Gleichzeitig scheidet damit auch ein vollständiger Betriebsübergang von der bundesweit agierenden und stationierten Schuldnerin auf f. Jet von vornherein aus. Entscheidend für die Frage eines Betriebsübergangs auf „M.“ – welches konzernzugehörige Unternehmen mag an dieser Stelle dahingestellt bleiben – ist der Abgleich zwischen den bei der Schuldnerin vorhandenen und den von der M. Group übernommenen Betriebsmitteln. Jedenfalls ist nicht die Mehrheit der von der Schuldnerin genutzten Flugzeuge in den Besitz eines einzelnen Unternehmens der M.-Gruppe übergegangen. Von über 6.100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, darunter etwas mehr als 1.300 Piloten der Schuldnerin ist gleichfalls keine wesentliche Anzahl, schon gar nicht die Mehrzahl auf ein M.-Konzernunternehmen „übergegangen“, also dort weiterbeschäftigt worden. Weder der Beklagte zu 1. noch der Kläger tragen dergleichen vor. Ob sich unter diesen Mitarbeitern solche mit besonderer Sachkunde befinden, insbesondere, ob es sich um das Führungspersonal aus C. handelt, wurde von dem Kläger nicht behauptet und ist auch dem sonstigen Akteninhalt nicht zu entnehmen. Hinsichtlich der Slots fehlt ebenso Vortrag zu nennenswerten Übernahmen durch die M.-Gruppe, jedenfalls bezogen auf den gesamten Flugbetrieb, also alle Stationen übergreifend und insbesondere die beiden größten Stationen in E. und C. umfassend. Die Schuldnerin war aber bundesweit tätig

und zwar insbesondere auch in C., N., T., G., L., Q., O. und M.. Selbst wenn man annimmt, dass sich insgesamt ein Schwerpunkt der Übernahmen durch die M.-Gruppe, speziell die Euro x. mit Bezug auf den Flughafen E. abzeichnet, würden die übernommenen Betriebsmittel in der Gesamtschau selbst dann allenfalls ein deutlich eingeschränktes Tätigkeitsfeld ermöglichen. Die Übernahme weit weniger als der Hälfte der identitätsstiftenden Betriebsmittel spricht klar gegen eine Übernahme des gesamten Betriebs der Schuldnerin.

Ein Betriebsübergang im Ganzen hat auch nicht auf f. Jet stattgefunden. Da f. Jet schwerpunktmäßig am Flughafen C.-U. aktiv ist und die im Wesentlichen dort übernommenen Betriebsmittel – nach dem Vortrag des Klägers „mindestens“ 25 Flugzeuge des Musters A 320, eine unbestimmte Anzahl an Mitarbeitern sowie von Slots und weitere Betriebsmittel von geringerer Bedeutung wie z. B. Nachtparkplätze und Crewräume – nur ein deutlich kleineres Tätigkeitsfeld ermöglichen, kommt ein vollständiger Übergang des Betriebes der bundesweit agierenden und stationierten Schuldnerin auf f. Jet von vornherein nicht in Betracht.

Weder nach dem Vortrag der Beklagten noch nach dem des Klägers hat daher ein Unternehmen den Flugbetrieb der Schuldnerin insgesamt übernommen. Anhaltspunkte für eine hiervon abweichende Prognose im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung bestehen nicht. Der Kläger beruft sich mit der Berufungsbegründung demgemäß auch gar nicht mehr auf einen vollständigen Betriebsübergang, sondern macht lediglich noch Teilbetriebsübergänge geltend.

cc. Auch ein beabsichtigter Betriebsteilübergang scheidet jedoch aus. Es fehlt bereits an einer identifizierbaren wirtschaftlichen und organisatorischen Teileinheit bei der Schuldnerin, ungeachtet der Frage, ob eine solche bei den verschiedenen Investoren im Wesentlichen unverändert fortgeführt werden sollte.

(1) Soweit der Kläger meint, schon das einzelne Flugzeug sei als Betriebsteil anzusehen, vermag die Berufungskammer dem nicht zu folgen. Nach dem unwidersprochen gebliebenen Vortrag des Beklagten war jedes Flugzeug nach der bei nahezu allen Luftverkehrsunternehmen üblichen (vgl. dazu z. B. Ludwig, BB 2019, 180, 181) und insbesondere bei der Schuldnerin gelebten Organisationsstruktur auf wechselnden Flughäfen im Einsatz, auf wechselnden Flugrouten und mit stets wechselndem Flugpersonal (Piloten und Kabinenpersonal). Auch waren den einzelnen Flugzeugen keine bestimmten Slots zugeordnet. Die Flugzeuge waren eingebunden in die saisonale Umlaufplanung und hatten ein Einsatzgebiet mit ständig unterschiedlichen Flugrouten und Standorten. Auch war

den Flugzeugen kein fester Kundenkreis zugewiesen. Schließlich fehlte es an einem eigenen Teilzweck, mit den Flugzeugen bestimmte Verbindungen zu bedienen. Das Flugzeug war Mittel zur Erreichung des einheitlichen Zwecks, Passagiere zu befördern.

Nichts anderes folgt aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Dies gilt zunächst für die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26.08.1999 (– 8 AZR 718/98 –). Es ist zwar richtig, dass der Zweck eines Teilbetriebs sich nicht von dem des gesamten Betriebs unterscheiden muss (BAG 26.08.1999, a.a.O., RN 19). Die Flugzeuge bzw. Flugzeuge mit bestimmten Flugzeugmustern sind wie in dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall die Lastkraftwagen gleichwohl lediglich Betriebsmittel, nicht aber selbst Betriebsteile. 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 Europäischen Gerichtshofs. Erforderlich ist danach wie dargelegt eine wirtschaftliche Einheit vor dem Übergang, die insbesondere über eine ausreichende funktionelle Autonomie verfügen muss, wobei sich der Begriff Autonomie auf die Befugnisse bezieht, die der Leitung der betreffenden Gruppe von Arbeitnehmern eingeräumt sind, um die Arbeit dieser Gruppe relativ frei und unabhängig zu organisieren und insbesondere Weisungen zu erteilen und Aufgaben auf die zu dieser Gruppe gehörenden untergeordneten Arbeitnehmer zu verteilen, ohne dass andere Organisationsstrukturen des Arbeitgebers dabei dazwischengeschaltet sind (EuGH 06.03.2014 – C-458/12 – [Amatori], RN 32). All dies ist hier bezogen auf die einzelnen Flugzeuge oder einzelne Flugzeugmuster nicht der Fall. Diesen waren schon nicht bestimmte Arbeitnehmer zugeordnet. Es war auch nicht so, dass die Flugzeuge bestimmten Strecken zugeordnet waren. Insgesamt fehlt es bezogen auf die Flugzeuge an einer abgrenzbaren Teileinheit. Sie sind auch unter Würdigung des Sachvortrags des Klägers nichts anderes als

Betriebsmittel und insoweit Bestandteil der betrieblichen Organisation der Schuldnerin insgesamt.

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

(2) Entsprechendes gilt für die Start- und Landerechte, die sog. Slots. Auch hier konnte angesichts des Übergangs von Slots auf mehrere Fluggesellschaften dahingestellt bleiben, ob dies dennoch identitätswahrend bei einem Erwerber zu einem Übergang gereicht hätte. Unerheblich ist auch, dass die M. Group ursprünglich beabsichtigt haben soll, sämtliche Slots der Schuldnerin mit Ausnahme der am Flughafen C.-U. zu übernehmen bzw. in welchem Umfang die M. Gruppe, insbesondere Euro x., die Strecken, die zuletzt für die Schuldnerin ab E. geflogen worden sind, übernommen hat. Es fehlte insoweit bereits an einem organisierten Betriebsteil bei der Schuldnerin. Auch der Kläger hat nichts dafür vorgebracht, 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 bezogen auf einzelne oder Gruppen von Slots um eine abgrenzbare, selbständig organisierte Gesamtheit von Personen und Betriebsmitteln handelte, ist nicht erkennbar.

(3) Auch die „Langstrecke“ war kein Betriebsteil im dargelegten Sinne. Es fehlte an einer organisierten Gesamtheit von Personen und Sachen zur Annahme eines eigenständigen Betriebsteils. Zwar wurden die Langstrecken mit den insoweit zugewiesenen Flugzeugen des Typs A-330 bedient, die Flugzeuge wurden jedoch bei Bedarf auch auf der Mittelstrecke eingesetzt. Es gab keine ausschließlich der Langstrecke zugeordnete feste Belegschaft. Die Zuordnung eines bestimmten Kundenstamms zur Langstrecke war ohnehin nicht möglich. Insgesamt fehlt damit eine abgrenzbare organisatorische Einheit. Ebenso wie die Mittel- und

Kurzstrecken, für die prinzipiell das Gleiche gilt, war die Langstrecke nur ein Bestandteil in dem Gesamtgefüge zur Erreichung des einheitlichen Zwecks, nämlich der Beförderung von Passagieren.

(4) Auch bei den Abflugstationen der Schuldnerin, insbesondere an den Drehkreuzen in Düsseldorf und Berlin-Tegel, handelte es sich entgegen der Ansicht des Klägers nicht um selbständige Betriebsteile im Sinne einer gemäß § 613a Abs. 1 BGB übergangsfähigen Einheit.

Die Stationen bildeten keine übergangsfähigen Einheiten. Schon die Flugzeuge können nicht den einzelnen Flughäfen zugeordnet werden. Zwar gab es dort Nachtstellplätze für bestimmte Flugzeuge. Diese Flugzeuge wurden aber nicht nur für Starts und Landungen an den zugehörigen Flughäfen, sondern gemäß dem bei Luftverkehrsunternehmen üblichen Umlaufverfahren (vgl. wiederum Ludwig, BB 2019, 180, 181) im gesamten Flugbetrieb der Schuldnerin eingesetzt. Dementsprechend erfolgte auch der Einsatz der Piloten – jedenfalls im Regelfall – nicht auf bestimmte Stationen beschränkt. Die als Dienstorte vereinbarten Stationen waren insoweit nur diejenigen Orte, an denen der Dienst angetreten wurde, nicht aber zwingend diejenigen, von denen Flüge gestartet bzw. gelandet wurden. So war in Form des sog. Proceeding der Einsatz der Piloten im Bereich der gesamten Flotte der Schuldnerin möglich. Selbst wenn aber Piloten zunächst mit einem G. von ihrer Heimatstation aus betraut wurden, so konnten Weiterflüge dann von anderen Stationen aus erfolgen, ohne dass noch eine Zuordnung zur Ausgangsstation erfolgt wäre.

Auch in organisatorischer Hinsicht fehlte es an einer hinreichenden Selbständigkeit. In allen wesentlichen personellen und sozialen Angelegenheiten erfolgte die Leitung zentral. So musste die Flugplanung zwingend zentral erfolgen, da Flugzeuge und Besatzung in den einheitlichen Gesamt-Flugbetrieb der Schuldnerin integriert waren. Unstreitig ist die Umlauf- und Dienstplanung für den gesamten Flugbetrieb zentral von C. aus erfolgt. Dort hatte auch die insoweit mitbestimmungsrechtlich einzubindende Personalvertretung ihren Sitz.

Eine gewisse organisatorische Selbständigkeit im Sinne einer Teileinheit lässt sich nicht aus der Funktion der sog. Area Manager ableiten. Dem steht schon entgegen, dass diese neben ihrer eigenen fliegerischen Tätigkeit nicht nur für einen Flughafen, sondern immer für mindestens zwei Standorte zuständig waren. So bezog sich die Zuständigkeit des für E. zuständigen Area Managers auch auf Q., diejenige des für C. zuständigen Area Managers zugleich auf O.. Zudem fehlte ihnen unbestritten die notwendige eigenständige fachliche Weisungsbefugnis. Sie waren lediglich Ansprechpartner der Piloten mit

gewissen administrativen Zusatzaufgaben. Die personelle und fachliche Leitung hingegen erfolgte unbestritten zentral von C. aus. Der Kläger benennt auch keinerlei konkrete Anwendungsfälle von Personalleitungsbefugnissen des Area Managers. Er behauptet lediglich pauschal „Personalfunktionen“, ohne diese auch nur ansatzweise zu spezifizieren, und die Durchführung von Personalgesprächen durch die Area Manager. Dieses Vorbringen ist für den Beklagten zu 1. schon nicht einlassungsfähig. Dieser hat umgekehrt substantiiert und im Wesentlichen unbestritten zur zentralen Organisation des Flugbetriebs vorgetragen. Lediglich untergeordnete Gesprächsfunktionen der Area Manager können vor diesem Hintergrund eine eigenständige Leitungsfunktion für eine Station in keiner Weise begründen.

Damit fehlt es an allen Stationen von vornherein bereits an der organisatorisch eigenständigen Leitungsstruktur als Voraussetzung für die Annahme eines übergangsfähigen Betriebsteils. Es gab weder mit den Area Managern noch mit irgendeiner anderen Person bzw. Funktion eine eigene Leitung der an den Stationen beschäftigten Cockpit- und/oder Kabinenmitarbeiter, die die Befugnis gehabt hätte, die Arbeit der Mitarbeiter des fliegenden Personals, die dort stationiert waren, relativ frei und unabhängig zu organisieren und insbesondere Weisungen zu erteilen und Aufgaben auf die zu dieser Gruppe gehörenden Arbeitnehmer zu verteilen, ohne dass andere Organisationsstrukturen des Arbeitgebers dabei zwischengeschaltet gewesen wären. Auch der Kläger behauptet derlei nicht, schon gar nicht in irgendeiner Weise substantiiert und einlassungsfähig. Die wesentlichen Entscheidungen, insbesondere zum Flugumlauf und zur Einsatzplanung des Personals wurden vielmehr unstreitig zentral und stationsübergreifend getroffen.

Schließlich führt die Zuordnung sog. Slots nicht zu einer anderen Einschätzung. Zwar sind die Start- und Landerechte per definitionem an bestimmte Flughäfen gebunden. Angesichts der sonstigen Umstände, so der fehlenden Bindung von Flugzeugen und Cockpitpersonal an diese Slots, führt dies nicht zu einer Einordnung der Stationen als übergangsfähige Teilbetriebe.

(5) Auch der Bereich des Wet-Lease stellt keine übergangsfähige wirtschaftliche Teileinheit dar (offen gelassen von LAG Düsseldorf 17.10.2018 – 1 Sa 337/18 –), die auf die LGW übergegangen ist. Die Gesamtbetrachtung ergibt insoweit in Anwendung der bereits dargelegten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Europäischen Gerichtshofs keine identifizierbare organisatorische Teileinheit. Die Zuordnung bestimmter Betriebsmittel zu bestimmten Aufgaben und zu bestimmten Arbeitnehmern begründet – wie ausgeführt – keinen Teilbetrieb. Sie charakterisiert nicht eine betriebliche Teilorganisation,

sondern allenfalls die betriebliche Organisation insgesamt. Werden Betriebsmittel und Arbeitnehmer ständig in bestimmter Weise eingesetzt, entstehen dadurch nicht ohne weiteres jeweils selbständig organisierte Einheiten (BAG 26.08.1999, a.a.O., RN 23). Dies ist erst dann anders, wenn über die genannten Strukturen hinaus eine eigene Arbeitsorganisation besteht. Für eine selbständige Teileinheit kann es sprechen, wenn Aufträge fest an bestimmte Betriebsmittel gebunden sind und die Arbeitnehmer bestimmte Arbeiten als Spezialisten arbeitsteilig ausführen (BAG 26.08.1999, a.a.O., RN 24). Diese Anforderungen erfüllte das Wet-Lease bei der Schuldnerin nicht. Es ist zwar richtig, dass bestimmte Flugzeuge dafür mit dem Logo der Euro x. versehen und in deren Farben lackiert wurden. Es kann auch unterstellt werden, dass nachfolgend die LGW mit diesen gleichen Flugzeugen unter Nutzung der gleichen Slots die bisherigen G.-strecken 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 eingesetzten Piloten an bestimmten Standorten kam, war dies nur ein geringer Teil. Die überwiegende Zahl der Piloten verblieb im sog. „Mixed Fleet Flying“, d. h. wurde im Wet-Lease und im eigenwirtschaftlichen Flugverkehr eingesetzt. Insoweit wurden schon die Arbeitnehmer nicht ständig in einer bestimmten Weise eingesetzt. Die im Wet-Lease eingesetzten Mitarbeiter verblieben im einheitlichen Flugbetrieb der Schuldnerin. Es gab weiterhin einheitliche Betriebszugehörigkeits-, Senioritäts-, und Wechsellisten. Dies alles belegt zur Überzeugung der Kammer, dass es auch betreffend das Wet-Lease an einer übergangsfähigen Teilbetriebseinheit fehlte. Es wurden allenfalls Betriebsmittel innerhalb der Gesamtstruktur der Schuldnerin für einen bestimmten Kunden eingesetzt. Eine selbständig organisierte Teileinheit war das Wet-Lease ohne eigene Arbeitsorganisation nicht. Es fehlte nach den gemachten Ausführungen gerade an einer ausreichenden funktionellen Autonomie im Sinne der Rechtsprechung des EuGH. Auch die „Arbeit im Wet-Lease“ wurde nicht frei und unabhängig von der Gesamtorganisationsstruktur der Schuldnerin (vgl. EuGH 06.03.2014, a.a.O., RN 32), sondern innerhalb der – wie beschriebenen – einheitlichen Organisation des Flugbetriebs organisiert.

Daran hat sich nichts dadurch geändert, dass zuletzt im Rahmen der Abwicklung für einen kurzen Zeitraum in geringerem Umfang nur noch im Wet-Lease geflogen wurde. Dies begründet unter Würdigung der Gesamtumstände keine eigenständige Arbeitsorganisation im oben genannten Sinne mit der Folge der Annahme einer übergangsfähigen Einheit. 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 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 (Teil)Einheit, 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.

Die Berufungskammer konnte daher letztlich dahinstehen lassen, ob der Kläger, der nur ab und an im Wet-Lease tätig war und als dienstlichen Einsatzort E. vereinbart hatte, von einem Übergang des Wet-Lease überhaupt betroffen gewesen wäre.

d) Die streitgegenständliche Kündigung verstößt nicht gegen die Grundsätze der sozialen Auswahl gemäß § 1 Abs. 3 KSchG, weil der Betrieb der Schuldnerin insgesamt stillgelegt worden ist. Eine Sozialauswahl war entbehrlich, weil die Arbeitsverhältnisse aller Piloten gekündigt worden sind (vgl. BAG vom 22.09.2016 – 2 AZR 276/16 – juris, RN 64).

e) Letztlich liegt auch keine „Umgehung“ des § 613a BGB vor. Die Schuldnerin hatte eine bestimmte Organisationsstruktur des von ihr betriebenen Flugbetriebs. Es stellt keine gesetzwidrige Umgehung dar, dass sie diesen nicht in Form verschiedener Betriebsteile, sondern einheitlich geführt hat. Diese vorgefundene Lage hat keiner der vom Kläger angezogenen angeblichen Betriebserberwerber übernommen. Nutzt der „Erwerber“ nicht eine im „Vorgängerbetrieb“ vorhandene Arbeitsorganisation („er legt sich nicht ins gemachte Bett“), sondern gründet eine neue Arbeitsorganisation bzw. gliedert die wirtschaftliche Einheit in die bereits vorhandene Organisation ein, löst dies schlicht nicht die Rechtsfolgen des § 613a BGB aus und stellt keine Umgehung oder einen Gestaltungsmissbrauch dar (BAG 24.08.2006 – 8 AZR 317/05 –).

f) Die Kündigung ist nicht gemäß § 74 TVPV Cockpit unwirksam.

Nach § 74 Abs. 1 TVPV Cockpit ist die Personalvertretung Cockpit vor jeder Kündigung zu hören. Die Schuldnerin hat ihr die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung der Personalvertretung ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Die Regelung entspricht insoweit der Norm des § 102 BetrVG. Es sind deshalb die zu § 102 BetrVG entwickelten Grundsätze anzuwenden.

aa) Der notwendige Inhalt der Unterrichtung richtet sich nach Sinn und Zweck der Anhörung. Dieser besteht darin, die Personalvertretung in die Lage zu versetzen, sachgerecht, d. h. gegebenenfalls zugunsten des Arbeitnehmers auf den Arbeitgeber einzuwirken. Die Personalvertretung soll die Stichhaltigkeit und Gewichtigkeit der Kündigungsgründe überprüfen und sich über sie eine eigene Meinung bilden können (vgl. für die Betriebsratsanhörung: BAG 16.07.2015 – 2 AZR 15/15 – juris, RN 14; BAG 23.10.2014 – 2 AZR 736/13 – juris, RN 15). Die Anhörung soll der Personalvertretung nicht die selbständige objektive Überprüfung der rechtlichen Wirksamkeit der beabsichtigten Kündigung, sondern gegebenenfalls eine Einflussnahme auf die Willensbildung des Arbeitgebers ermöglichen (für die Betriebsratsanhörung: BAG 06.10.2005 – 2 AZR 280/04 – sowie BAG 31.01.1996 – 2 AZR 181/95 –).

Der Inhalt der Unterrichtung ist deshalb grundsätzlich subjektiv determiniert (BAG 23.10.2014 – 2 AZR 736/13 – juris, RN 14; BAG 21.11.2013 – 2 AZR 797/11 – juris, RN 24). Der Arbeitgeber muss der Personalvertretung die Umstände mitteilen, die seinen Kündigungsentschluss tatsächlich bestimmt haben (zu § 102 BetrVG: BAG 23.10.2014 – 2 AZR 736/13 – sowie BAG 21.11.2013 – 2 AZR 797/11 –). Dem kommt der Arbeitgeber dann nicht nach, wenn er der Personalvertretung einen schon aus seiner eigenen Sicht unrichtigen oder unvollständigen Sachverhalt unterbreitet (vgl. zu § 102 BetrVG: BAG 23.10.2014 – 2 AZR 736/13 – juris, RN 14; BAG 21.11.2013 – 2 AZR 797/11 – juris, RN 24). Schildert er der Personalvertretung bewusst einen unrichtigen oder unvollständigen – und damit irreführenden – Kündigungssachverhalt, der sich bei der Würdigung durch diese zum Nachteil des Arbeitnehmers auswirken kann, ist die Anhörung unzureichend und die Kündigung unwirksam (zur Betriebsratsanhörung: BAG 31.07.2014 – 2 AZR 407/13 – juris, RN 46; BAG 10.04.2014 – 2 AZR 684/13 – juris, RN. 22).

bb) Ausgehend von diesen Grundsätzen hat die Schuldnerin die PV Cockpit ordnungsgemäß unterrichtet.

aaa) Die Anhörung ist auch bezogen auf den Kläger erfolgt, dessen Name und Sozialdaten in der dem Anhörungsschreiben beigefügten Anlage 2 aufgeführt waren. Gegen die entsprechende Feststellung im erstinstanzlichen Tatbestand

(Seite 5) hat der Kläger sich weder mit einem Tatbestandsberichtigungsantrag gewandt noch eine Berufungsrüge erhoben.

Sie ist daneben auch inhaltlich zutreffend. Soweit der Kläger erstinstanzlich mit Nichtwissen bestritten hat, dass die Arbeitnehmerliste dem Anhörungsschreiben vom 20.11.2017 beigelegt gewesen sei, hat es keiner Sachaufklärung bedurft, weil dieses Bestreiten prozessual unbeachtlich ist. Im konkreten Fall war ein Bestreiten mit Nichtwissen gemäß § 138 Abs. 4 ZPO unzulässig. Ein solches Bestreiten setzt voraus, dass eine Partei weder Kenntnisse von den entscheidungserheblichen Tatsachen hat noch sich diese unter zumutbaren Voraussetzungen durch Erkundigungen beschaffen kann (vgl. BAG 13.11.2007 – 3 AZN 449/07 – juris, RN 19). Einem Arbeitnehmer ist – jedenfalls wenn eine Betriebsratsanhörung vom Arbeitgeber substantiiert dargelegt wurde – zuzumuten, beim Betriebsrat nachzufragen (BAG 12.02.1997 – 7 AZR 317/96 – juris, RN 16; LAG Köln 07.08.1998 – 11 Sa 218/98 –). Erst wenn eine solche Nachfrage die Darstellung des Arbeitgebers nicht bestätigt oder die Auskunft des Betriebsrats lückenhaft oder aus anderen Gründen unbrauchbar ist, kann sich der Arbeitnehmer auf ein bloßes Bestreiten mit Nichtwissen zurückziehen.

Danach traf den Kläger hier eine Erkundigungspflicht. Der Beklagte hat qualifiziert dazu vorgetragen, dass die streitige Arbeitnehmerliste ebenso wie der Stilllegungsbeschluss dem Anhörungsschreiben beigelegt war. Dies erscheint darüber hinaus überaus naheliegend, da im Schreiben selbst nicht die Namen der zu kündigenden Mitarbeiter genannt wurden, es aber auszuschließen ist, dass sich eine Mitarbeitervertretung auf eine Anhörung zu Kündigungen einlässt, ohne zu wissen, auf wen sich die Anhörung bezieht. Die PV Cockpit hat zudem im Schreiben vom 27.11.2017 auf die Anhörung zu den beabsichtigten Kündigungen Stellung genommen und dabei im Eingangssatz den Empfang der Anhörung vom 20.11.2017 nebst *Anlagen* – im Plural (!) - bestätigt. Jedenfalls in einer solchen Konstellation muss ein Arbeitnehmer konkret vortragen, was an dem durch die Stellungnahme der Cockpitvertretung bestätigten Vortrag des Arbeitgebers unzutreffend sein soll. Will er trotz dieser klaren, für die Richtigkeit des Arbeitgebervorbringens sprechenden Anhaltspunkte einen Zugang der Anlagen bestreiten, so hat er sich zumindest bei der Mitarbeitervertretung zu erkundigen.

Eine solche Nachfrage wäre dem Kläger ohne weiteres möglich gewesen. Bis zum 28.02.2018 war der Vorsitzende der PV Cockpit über die Schuldnerin erreichbar. Es ist zwar zutreffend, dass dieser Kommunikationsweg danach nicht mehr bestand. Allerdings hatte der Beklagte bereits in der Klageerwiderung die aktuelle Privatanschrift des Vorsitzenden der PV Cockpit mitgeteilt, so dass eine schriftliche Anfrage möglich gewesen wäre. Dem Kläger war zudem spätestens

aufgrund des erstinstanzlichen Urteils bekannt, dass eine Erkundigungsobliegenheit besteht. Angesichts dieser Konstellation durfte er nicht einfach (weiterhin) mit Nichtwissen bestreiten. Das scheint im Übrigen auch der Kläger jedenfalls im Berufungsrechtszug so zu sehen, da er seine Rüge der nicht ordnungsgemäßen Anhörung mit der Berufungsbegründung allein noch auf eine unterlassene Mitteilung von Betriebsteilübergängen weiterverfolgt.

bbb) Weiter sind entgegen der Auffassung des Klägers die Kündigungsgründe ausreichend mitgeteilt worden. Die Schuldnerin hat im Rahmen der mit Schreiben vom 20.11.2017 eingeleiteten Anhörung den Verfahrensablauf geschildert, insbesondere mitgeteilt, dass das Insolvenzverfahren eröffnet worden sei und dass sie den Stilllegungsbeschluss gefasst habe. Soweit der Kläger sich darauf beruft, es hätten nähere Einzelheiten zu den Unternehmenskaufverträgen mitgeteilt werden müssen, ist das unzutreffend. Die Schuldnerin hat in dem Anhörungsschreiben ausgehend von ihrem Standpunkt mitgeteilt, dass die Angebote der Euro x. und f. Jet keine übertragende Sanierung auf einen Dritten vorsähen, sondern nur die Übernahme einzelner Vermögenswerte. Es wird ausdrücklich auch ausgeführt, dass zwischenzeitlich zwei Kaufverträge (M., f. Jet) abgeschlossen worden seien. Aus der entscheidenden Sicht der Schuldnerin ist damit der Anlass für die Auflösung aller Arbeitsverhältnisse mit den Piloten hinreichend mitgeteilt worden. Soweit in dem Anhörungsschreiben ausgeführt wird, dass alle Flugzeuge zurückgegeben worden seien, kann sich der Kläger nicht darauf berufen, es habe sich um eine falsche Information gehandelt. Dabei mag dahingestellt bleiben, ob die Schuldnerin alle Flugzeuge an die Leasinggeber zurückgegeben oder ob sie sie teilweise direkt an die Investoren übergeben hat. Die entscheidende Information an die Personalvertretung hat darin bestanden, dass die Flugzeuge nicht mehr im Besitz der Schuldnerin stehen, und diese Information war zutreffend. Soweit der Kläger weiterhin geltend macht, der Beklagte zu 1. könne sich nicht darauf berufen, dass es keinen Betriebsteilübergang gegeben habe, weil er die näheren Einzelheiten aus den Kaufverträgen nicht dargestellt habe, greift dieser Einwand nicht durch. Die Schuldnerin hat in dem Anhörungsschreiben gerade deutlich gemacht, dass sie weder von einem Betriebs- noch von einem Betriebsteilübergang ausgeht. Das entsprach ihrer subjektiven Rechtsauffassung und ist deshalb nicht zu beanstanden.

g) Die Kündigung ist nicht wegen Verstoßes gegen § 17 Abs. 2 KSchG unwirksam. Die Schuldnerin hat das Konsultationsverfahren ordnungsgemäß durchgeführt. Es ist mit Schreiben vom 12.10.2017 eingeleitet und mit der Stel-

lungnahme der PV Cockpit im Interessenausgleich vom 17.11.2017 beendet worden. Hierzu hat das Arbeitsgericht unter II. 1. d) der Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils bereits zutreffend alles Erforderliche ausgeführt. Die Berufungskammer folgt den erstinstanzlichen Gründen insoweit und nimmt zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen hierauf gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug. Der Kläger ist der Begründung des Arbeitsgerichts zudem mit der Berufung nicht entgegengetreten.

h) Die Kündigung ist nicht gemäß § 17 Abs. 1 KSchG i. V. m. § 134 BGB nichtig. Die Massentlassungsanzeige ist ordnungsgemäß erstattet worden. Das Verfahren ist mit Schreiben vom 24.11.2017 gegenüber der Arbeitsagentur Berlin-Nord wirksam eingeleitet worden und die Arbeitsagentur hat den Eingang der vollständigen Anzeige unter dem 28.11.2017 bestätigt.

aa) Die Massentlassungsanzeige ist nicht wegen falscher Angaben unwirksam.

aaa) Soweit die Anzahl der Piloten statt erstinstanzlich schriftsätzlich mit 1.318 in der Massentlassungsanzeige mit nur 1.301 angegeben worden ist, hat der Beklagte zu 1. klargestellt, dass es sich bei der höheren Angabe noch um den Stand August 2017 gehandelt und die Angabe in der Anzeige dem aktuelleren Stand von Oktober 2017 entsprochen habe. Dem ist der Kläger nicht entgegengetreten.

bbb) Bei der unter Ziffer 52414 angegebenen Entlassung von „Schiffskapitänen“ handelt es sich um eine offensichtlich unbewusste Falschbezeichnung, die nach dem Rechtsgrundsatz „falsa demonstratio non nocet“ nicht schaden kann. Der Agentur für Arbeit war selbstverständlich bekannt, dass die Flugzeuge der Schuldnerin nicht von Schiffskapitänen geflogen wurden.

bb) Bedenken gegen die Wirksamkeit der Massentlassungsanzeige ergeben sich nicht aus dem Gesichtspunkt einer örtlichen Unzuständigkeit der Arbeitsagentur Berlin-Nord.

aaa) Nach allgemeiner Ansicht ist die Massentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit zu erstatten, in deren Bezirk der betroffene Betrieb liegt (ErfK/Kiel, 19. Auflage, § 17 KSchG Rn. 29; KR/Weigand, 12. Auflage, § 17 KSchG Rn. 122; APS/Moll, 5. Auflage, § 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 Massentlassungsanzeige bei der örtlich unzuständigen Arbeitsagentur

kann zur Nichtigkeit der Kündigung führen (vgl. mit Hinweis auf die herrschende Meinung in der Literatur BAG vom 14.03.2013 – 8 AZR 153/12 – juris, RN 47; ErfK/Kiel, 19. Auflage, § 17 KSchG RN 29; APS/Moll, 5. Auflage, § 17 KSchG RN 96; KR/Weigand, 12. Auflage, § 17 KSchG RN 122; Spelge, RdA 2018, 297, 300).

bbb) Die Arbeitsagentur in Berlin war für die Massentlassungsanzeige örtlich zuständig. In ihrem Bezirk lag der Betrieb der Schuldnerin.

(1) Für den Bereich des Massentlassungsschutzes wird der Betriebsbegriff vom Europäischen Gerichtshof autonom ausgelegt (EuGH 13.05.2015 – C-182/13 – juris, RN 30; EuGH 30.04.2015 – C-80/14 – juris, RN 45). Der Betriebsbegriff des Europäischen Gerichtshofs 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 im Sinne der Massentlassungs-Richtlinie anzunehmen. Erforderlich ist lediglich eine örtliche Leitung, die für die ordnungsgemäße Durchführung der Arbeit und die Lösung etwaiger technischer Probleme sorgt. Besteht eine solche Leitung, genügt es für einen Betrieb, wenn eine unterscheidbare Einheit von gewisser Dauerhaftigkeit und Stabilität besteht, in der bestimmte Aufgaben von einer Gesamtheit von Arbeitnehmern in einer organisatorischen Struktur und mit vorgegebenen Mitteln erledigt werden (EuGH 13.05.2015 – C-182/13 – juris, RN 30, 51; EuGH 30.04.2015 – C-80/14 – juris, RN 44ff.; Spelge, RdA 2018, 297, 300). Auf die räumliche Entfernung der Einheit zum Hauptbetrieb kommt es nach diesem Betriebsbegriff nicht an (Spelge, RdA 2018, 297, 299; Kleinbrink/Commandeur, NZA 2015, 853, 856).

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

(a) Dies gilt zunächst einmal 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 wären und die zu diesem Zweck über mehrere Arbeitnehmer, technische Mittel und eine Organisationsstruktur verfügt hätten. Auch unter Berücksichtigung des Vortrags des Klägers zu den Stationen verbleibt es – wie ausgeführt – dabei, dass bei der Schuldnerin ein einheitlicher Flugbetrieb von C. aus durchgeführt wurde. Die zum Dienstort E. gehörenden Piloten waren nicht für einen E.er „Betrieb“ tätig, sondern in den gesamten Flugbetrieb integriert. Dann ist die Agentur für Arbeit in C. auch der richtige Anknüpfungspunkt für die Abgabe der Massentlassungsanzeige.

(b) Gleiches gilt für den Bereich Wet-Lease. Es gab hier keine eigenständige Organisationsstruktur mit einer Leitung, die für die ordnungsgemäße Durchführung der Arbeit und die Lösung etwaiger technischer Probleme sorgte. Eine solche Leitung wurde nicht durch die Area Manager der Standorte I., G., T., N., M. und L. ausgeübt. Zwar waren drei der von ihnen betreuten Stationen ausschließlich für das Wet-Lease tätig, das machte sie aber nicht zum Leiter der Piloten im Wet-Lease. Für die im Mixed Fleet Flying eingesetzten Piloten waren diese Area Manager größtenteils überhaupt nicht zuständig. Auch eine sonstige Wet-Lease-Leitung gab es nicht.

2. Die auf Auskunft gerichteten Anträge zu 2. und 3. sind, da der Kläger sie zuletzt nur noch unter der Bedingung des Obsiegens mit dem Kündigungsschutzantrag gestellt hat und diese Bedingung nicht eingetreten ist, nicht zur Entscheidung angefallen.

3. Die erst in der Berufungsinstanz gegen die Beklagte zu 2. gerichtete Klageerweiterung mit dem Feststellungsantrag zu Ziffer 4. ist zwar zulässig, jedoch nicht begründet.

a) Die in der Berufung erfolgte subjektive Klageerweiterung auf die Beklagte zu 2. ist zulässig. Die Zulässigkeit beurteilt sich nach den Grundsätzen der Klageänderung gemäß § 533 ZPO. Die danach zunächst erforderliche Voraussetzung einer zulässigen Berufung, innerhalb derer die Klageerweiterung erfolgt (BGH 11.10.2000 – VIII ZR 321/99 – juris, RN 7), liegt – wie unter I. der Entscheidungsgründe festgestellt – vor. Der Kläger verfolgt mit der Berufung sein ursprüngliches Prozessziel gegenüber dem Beklagten zu 1. weiter. Im Fall der Klageerweiterung in der Berufungsinstanz wird ferner die Zustimmung zumindest der am Prozess bisher nicht beteiligten Partei gefordert, es sei denn, diese würde rechtsmissbräuchlich verweigert (BGH 06.04.2000 – IX ZR 422/98 – juris, RN 18; BGH 26.07.2007 – VII ZR 5/06 – juris, RN 9; Hess. LAG 31.10.2011 – 17 Sa 1909/10 – juris, RN 26 ff.; GMP/Schleusener, ArbGG, 9. Aufl., § 64 RN 91). Auch diese Voraussetzung ist erfüllt, denn die Beklagte zu 2. hat der subjektiven Klageerweiterung in der Berufungsinstanz ausdrücklich zugestimmt.

Der gegen die Beklagte zu 2. gerichtete Feststellungsantrag auf Fortbestand des Arbeitsverhältnisses ist auch im Übrigen zulässig. Insbesondere ist der Antrag hinreichend bestimmt. An diesem Erfordernis fehlt es entgegen der Ansicht der Beklagten zu 2. nicht, weil der Kläger kein Datum eines angeblichen Betriebsübergangs und damit des Beginns des Fortbestands seines Arbeitsverhältnisses

zur Beklagten zu 2. nennt. Die Nennung des Datums eines etwaigen Betriebsübergangs im Klageantrag ist nicht erforderlich (BAG 10.10.1996 – 8 AZR 778/94 – juris, RN 23). Wird es wie hier weggelassen, wird bei Begründetheit der Klage lediglich festgestellt, dass zwischen den Parteien jedenfalls im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung ein Arbeitsverhältnis besteht (vgl. Hamacher, Antragslexikon Arbeitsrecht, 2. Auflage, Seite 104 m.w.N.).

Zur erforderlichen, aber unter Berücksichtigung des Berufungsvorbringens und des erkennbaren Klageziels auch ohne Weiteres möglichen Auslegung des Antrags dahin, dass nicht der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kläger und dem Beklagten zu 1., sondern des Arbeitsverhältnisses zwischen ihm und der Schuldnerin bei der Beklagten zu 2. festgestellt werden soll, wird auf die Parallelproblematik zum bereits ebenso missverständlich formulierten Kündigungsschutzantrag und auf die Ausführungen unter II. 1 der Entscheidungsgründe Bezug genommen.

b) Die gegen die Beklagte zu 2. gerichtete Feststellungsklage ist nicht begründet. Der Kläger hatte ein Arbeitsverhältnis zur Schuldnerin, das wie zuvor aufgezeigt wirksam zum 28.02.2018 gekündigt und beendet worden ist. Selbst wenn die Kündigung unwirksam wäre, verbliebe es bei dem Arbeitsverhältnis zur Schuldnerin. Aus keinem ersichtlichen und/oder von dem Kläger vorgetragene Rechtsgrund ist bis zum Schluss der letzten mündlichen Verhandlung ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 2. zustande gekommen, dessen Fortbestand nunmehr festgestellt werden könnte.

Insbesondere hat wie oben ausgeführt kein Betriebs- oder Betriebsteilübergang und daher auch kein solcher auf die Beklagte zu 2. stattgefunden, in dessen Folge das Arbeitsverhältnis des Klägers nach § 613a Abs. 1 BGB auf sie hätte übergehen können. Auf die entsprechenden Ausführungen unter II. 1. c) wird zur Vermeidung von Wiederholungen ausdrücklich Bezug genommen.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 97 Abs. 1 ZPO. Danach hat der Kläger die Kosten des von ihm ohne Erfolg eingelegten Rechtsmittels zu tragen.

IV.

Die Berufungskammer hat die Revision an das Bundesarbeitsgericht für den Kläger nach § 72 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 ArbGG wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen, soweit die Berufung hinsichtlich des gegen den Beklagten zu 1. gerichteten Kündigungsschutzantrages zurückgewiesen worden ist. Im

Hinblick auf die Beklagte zu 2. erfolgte die Zulassung zur Vermeidung etwaiger widersprüchlicher Ergebnisse (vgl. dazu BGH 27.03.2013 – III ZR 367/12 – RN 12). Insoweit gilt derselbe Maßstab wie bei der Fragestellung, ob ein Teilurteil erlassen werden darf. Nach ständiger höchstrichterlicher Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs, der sich das Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 23.03.2005 (– 4 AZR 243/04 – mit Nachweisen zur Rspr. des BGH) angeschlossen hat, darf nach § 301 ZPO ein Teilurteil nur dann erlassen werden, wenn die Entscheidung durch das über den Rest ergehende Schlussurteil unter keinen Umständen mehr berührt werden kann, so dass die Gefahr widersprüchlicher Entscheidungen, auch durch das Rechtsmittelgericht, ausgeschlossen ist. Widersprüchlichkeit meint dabei keinen Rechtskraftkonflikt, sondern umfasst bereits Fälle der Präjudizialität, d. h. die Entscheidung des verbliebenen Rechtsstreits darf nicht eine Vorfrage für den entscheidungsreifen Teilstreit umfassen. Die Gefahr widersprechender Entscheidungen besteht immer dann, wenn das Teilurteil eine Frage entscheidet, die sich dem Gericht im weiteren Verfahren über die anderen, noch nicht im Teilurteil beschiedenen Ansprüche, noch einmal stellen kann. Dies gilt hier für die Frage, ob ein Betriebs(teil)übergang anzunehmen ist.

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

REVISION

eingelegt werden.

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

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

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

eingelegt werden.

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

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

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

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

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

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

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

Nübold

Konstantinovic

Beyer

Beglaubigt

Gollin-Neuhaus
Regierungsbeschäftigte

