

12 Sa 598/21
8 Ca 5913/20
3 Ca 885/20
8 Ca 998/21
Arbeitsgericht Düsseldorf

Beglaubigte Abschrift



Verkündet am 09.03.2022
Lochthowe
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Ge-
schäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Q. L., X. straße 7, X.

Kläger und Berufungskläger

Prozessbevollmächtigte

E., C., T. & Partner Rechtsanwälte mbB, H. straße 5, U.

g e g e n

1. M. GmbH vertreten durch den Geschäftsführer B. H., D.Business straße 1/A/7-9, T./x.

Beklagte und Berufungsbeklagte

2. M. Europe Ltd. vertreten durch die Geschäftsführer E. P. und S. I. M. 1/H D. Business Gateway U., Zone 3, Central Business District C., N.

Beklagte und Berufungsbeklagte

Prozessbevollmächtigte

zu 1-2: G., H., T. Rechtsanwälte Wirtschaftsprüfer Steuerberater Partnerschaft mbB, G.-Straße 1, C.

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 09.03.2022
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vorsitzen-
den und den ehrenamtlichen Richter Smoch und den ehrenamtlichen Richter Hoff-
mann-Gaubig

für Recht erkannt:

...

1. **Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 05.05.2021 - 8 Ca 998/21 - teilweise abgeändert und die Beklagte zu 1) verurteilt,**
 - a) **an den Kläger für November 2020 1.891,18 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 04.01.2021 zu zahlen;**
 - b) **an den Kläger für Dezember 2020 666,62 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02.02.2021 zu zahlen.**
2. **Die weitergehende Berufung des Klägers gegen Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 05.05.2021 - 8 Ca 998/21 -, die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 05.05.2021 - 8 Ca 5913/20 und die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 05.05.2021 - 3 Ca 5885/20 - werden zurückgewiesen.**
3. **Die Kosten des Berufungsverfahrens werden dem Kläger auferlegt.**
4. **Die Revision wird zugelassen.**

TATBESTAND:

Die Parteien streiten in der Berufungsinstanz zuletzt noch über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung der Beklagten zu 1), einer betriebsbedingten Kündigung der Beklagten zu 2), die Frage eines Betriebsübergangs von der Beklagten zu 1) auf die Beklagte zu 2) sowie über die Zahlung einer sog. Sektorzulage (Sektor Pay), einer sog. TRI-Zulage und LTC-Zulage für die Tätigkeit als Type Rating Instructor (TRI) und Line Training Commander (LTC).

Die Beklagte zu 1) war ein Flugdienstleistungsunternehmen im S.-Konzern mit Sitz in T. (x.). Zwischen ihr und dem am 13.12.1985 geborenen, verheirateten Kläger, der zuvor seit dem 01.12.2011 über die Labour Pool Personalleasinggesellschaft m.b.H. für die O. Luftfahrt GmbH tätig war, bestand seit dem 01.03.2018 ein Arbeitsverhältnis. Grundlage war der undatierte Arbeitsvertrag mit der Beklagten zu 1) mit Dienstbeginn am 01.03.2018. Der Kläger war danach als Pilot (Kapitän) an der Heimatbasis B. beschäftigt. In dem Arbeitsvertrag hieß es u.a.:

„3. Stationierungsort / räumlicher Tätigkeitsbereich

(1) Als Stationierungsort des Dienstnehmers ist Wien, als Einsatzort B. vereinbart. Dem Dienstgeber bleibt es vorbehalten, den Dienstnehmer vorübergehend oder dauerhaft aus betrieblichen Gründen auch an einem anderen zumutbaren Stationierungsort im Inland einzusetzen, wobei die Änderung des Stationierungsortes dem Dienstnehmer drei Monate im Vorhinein bekannt zu geben ist. Auf Anordnung des Dienstgebers ist der Dienstnehmer auch verpflichtet, seine Dienstleistungen auf Luftfahrzeugen im Ausland zu erbringen. Der Dienstnehmer darf Flugeinsätze in Länder ablehnen, für die eine aufrechte und uneingeschränkte Reisewarnung des zuständigen Bundesministeriums gilt, die auch und insbesondere die An- und Abreise zu internationalen Flughäfen umfasst.

(2) Die Tätigkeit des Dienstnehmers erstreckt sich in örtlicher Hinsicht jedenfalls auf das Gebiet des Flughafens Wien-T., das gesamte Gebiet der Republik x. und das gesamte vom Dienstgeber jeweils bediente Streckennetz.

...

8. Anrechnung von Dienstzeiten, Seniorität

Die bei der „Labour Pool“ Personalleasing GmbH, sofern sie bei O. Luftfahrt GmbH als Dienstzeiten anerkannt wurden und bei der O. Luftfahrt GmbH geleisteten Dienstzeiten werden als Dienstzeiten beim Dienstgeber anerkannt und etwa bei der Einordnung des Dienstnehmers in das beim Dienstgeber bestehende Gehaltsschema, bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs und bei allen anderen Anwendungsbereichen, in denen Seniorität ausschlaggebend ist, herangezogen, wenn der Dienstnehmer innerhalb der letzten vier Wochen vor seiner Beschäftigung beim Dienstgeber bei der O. Luftfahrt GmbH beschäftigt war.

...

11. Kündigung/Beendigung/Rückgabe von Firmeneigentum

(1) Das Dienstverhältnis kann von beiden Vertragsparteien unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten jeweils zum Letzten eines jeden Kalendermonats gekündigt werden. Die Kündigungsfrist erhöht sich sowohl für Kündigungen des Dienstgebers als auch des Dienstnehmers nach Vollendung des 15. Dienstjahres auf vier und nach Vollendung des 25. Dienstjahres auf fünf Monate.

...

14. Sonstige Bestimmungen

...

(6) Auf dieses Vertragsverhältnis kommt ausschließlich österreichisches Recht, unter Ausschluss der Verweisungsnormen des internationalen Privatrechts, zur Anwendung.“

...

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den in Ablichtung zur Akte gereichten Arbeitsvertrag Bezug genommen. Der Kläger verdiente monatlich ca. 8.894,97 Euro brutto.

Das für die Beklagte zu 1) von einem externen Dienstleister betriebene Operations Control Center (OCC) nebst Einsatzplanung („Rostering“) befand sich in X. (Polen), verschiedene Funktionsträger der Beklagten zu 1), etwa der Director of Operations und andere für den Flugbetrieb vorgeschriebene „nominated persons“ saßen in T.. Die Beklagte zu 1) betrieb mindestens 24 in x. registrierte Flugzeuge des Modells Airbus A-320 von vier Basen aus (Wien, B., Palma de Mallorca und Stuttgart). In B. waren sieben Flugzeuge stationiert, die zumindest wegen der in Wien durchgeführten Wartung wechselten. Weiter hatte die Beklagte zu 1) in B. als Ansprechpartner für das Personal und Externe einen sog. „Base Captain“ eingesetzt, dessen Befugnisse im Betriebshandbuch, Teil A, Ziffer 1.3.5 („Operations Manual“, im Folgenden OMA, Anlage K13, deren S. 37 f.) festgehalten waren und einen „Base Supervisor“. Inwieweit der Base Captain Weisungsbefugnis gegenüber den Mitarbeitern der Basis hatte, ist streitig. Wesentliche Personalentscheidungen z. B. über Einstellungen und Kündigungen traf er nicht, setzte aber zumindest Entscheidungen der Unternehmensleitung in „ad hoc-Maßnahmen“ gegenüber dem Personal der Basis um. Die Beklagte zu 1) hatte am Flughafen B. neben Parkplätzen und einem Schulungsraum einen Crewraum angemietet, in dem Schreibtische mit Telefon- und Telefaxanschlüssen eingerichtet waren. Einen Betriebsrat gab es nicht. Der Kläger begann und beendete den Arbeitstag stets in B.. Er musste sich zur Aufnahme seiner Tätigkeiten nicht an einen anderen Ort begeben, weil die Beklagte zu 1) lediglich sog. „point-to-point-Verbindungen“ anbot. Die Beklagte zu 1) hatte am Standort B. den Status eines sog. „Home base carriers“, der mit bestimmten Privilegien, insbesondere betreffend Start- und Landerechte in der Nacht verbunden war. Voraussetzung für die Erteilung dieses Status durch das NRW-Verkehrsministerium war das Vorhalten eines durch das Luftfahrtbundesamtes anerkannten Wartungsbetriebs am Flughafen B.. Diese Voraussetzung erfüllte die Beklagte zu 1) durch Beauftragung eines externen Dienstleisters.

Infolge der Ausbreitung der Covid19-Pandemie setzte die Beklagte zu 1) den Flugverkehr an den deutschen Standorten von Mitte März 2020 bis Ende Juni 2020 vollständig aus. Dies wurde zunächst über die Gewährung offener Urlaubsansprüche und im Zeitraum vom 01.04.2020 bis 30.06.2020 über Kurzarbeitergeld „Null“ umgesetzt. Ab dem 01.07.2020 nahm die Beklagte zu 1) den Flugverkehr eingeschränkt wieder auf, erbrachte aber fortan jedenfalls zu einem großen Teil Flüge als wet-lease-Leistungen für S. von den Stationierungsorten B., Palma, Stuttgart und Wien aus, vermietete also die ihr zur Verfügung stehenden Flugzeuge nebst Personal, Wartung und Versicherung. S. übernahm dazu ganz überwiegend die bisher von der Beklagten zu 1) gehaltenen „Slots“ (uhrzeitbezogene Start-/Landerechte an koordinierten Flughäfen wie B.).

Mit E-Mail vom Morgen des 03.07.2020 informierten die Geschäftsführer der Beklagten zu 1) alle in Düsseldorf stationierten Piloten über die Tarifverhandlungen mit der Gewerkschaft ver.di über ein „Eckpunktepapier für in Deutschland stationierte Piloten“ (im Folgenden Eckpunktepapier). In einer weiteren E-Mail vom 03.07.2020, der das Eckpunktepapier angehängt war, hieß es gemäß Übersetzung des Klägers u.a.:

„... Wir benötigen Ihre individuelle Zustimmung zu diesem CLA Dokument, um unsere geplante Schließung des E.-Standortes für A320 rückgängig zu machen.

Falls wir diese Vereinbarung unserer Piloten und Kabinenbesatzung, die am E. stationiert sind, zu diesen neuen CLA-Dokumenten nicht erhalten, wird der E.-Standort wie am vergangenen Dienstag bekanntgegeben geschlossen.

Bitte bestätigen Sie Ihre Einwilligung zu dem angehängten Cornerstone Agreement CLA/ T&Cs bis spätestens Dienstag, den 07. Juli um 17.00 Uhr. Bitte antworten Sie mit „ich akzeptiere“ auf diese E-Mail, um die nachfolgende Aussage zu bestätigen. Es werden keine alternativen, überarbeiteten oder zusätzlichen Wortlaute akzeptiert.

„Ich habe das Dokument Cornerstone Agreement CLA/ T&Cs für den E.-Standort vollständig gelesen und akzeptiert - die Vertragsbedingungen des Dokument Cornerstone Agreement CLA/ T&Cs ersetzen die Vertragsbedingungen meines individuellen Vertrags vom 01. Juli 2020.

...“

In der Übersetzung der Beklagten hieß es u.a.:

„... Wir benötigen Ihre persönliche Zustimmung zu diesem TV-Dokument, um die von uns geplante Schließung der A320-Basis E. abwenden zu können.

Erhalten wir die Zustimmung unserer in E. stationierten Piloten und unseres Kabinenpersonals zu diesen neuen TV-Dokumenten nicht, wird B. - wie am letzten Dienstag angekündigt - als Standort geschlossen.

Bitte bestätigen Sie Ihr Einverständnis mit dem beigefügten Eckpunktepapier TV/Konditionen bis spätestens Dienstag, den 7. Juli, um 17.00 Uhr. Bitte beantworten Sie diese Mail mit „Ich bin einverstanden“ als Zeichen Ihrer Bestätigung der nachstehenden Erklärung. Hiervon abweichende, geänderte oder zusätzliche Formulierungen sind nicht zulässig.

Ich habe das neue Dokument Eckpunktevereinbarung TV/Konditionen für die Basis B. gelesen und bin vollumfänglich damit einverstanden - die Konditionen dieser „Eckpunktevereinbarung TV/ Konditionen“ treten ab 1. Juli 2020 an die Stelle der Konditionen meines Einzelvertrags.

...“

Der Kläger erklärte per Antwort-E-Mail fristgerecht seine Zustimmung zu dem Eckpunkt Papier. In diesem hieß es u.a.:

„...“

Dieses Eckpunkt Papier tritt am 1. Juli 2020 in Kraft, endet automatisch am 31. März 2023 (...) und gilt für alle in Deutschland stationierten, direktangestellten Piloten von M..

Ab dem 1. Juli 2020 wird M. das deutsche Arbeitsrecht auf alle in Deutschland direktangestellten Piloten von M. anwenden. Dies gilt nicht für bereits anhängige Gerichtsverfahren oder vor dem 01.07.2020 eingetretene Anlässe von Rechtsstreitigkeiten, welche weiterhin österreichischen Recht unterliegen. M. hat den Betrieb im März 2018 aufgenommen, was den frühesten Arbeitsbeginn/Beginn der Betriebszugehörigkeit für alle Piloten für M. darstellt. Alle früheren Dienste, Betriebszugehörigkeiten oder Ansprüche (vor März 2018) sind für die aktuellen Arbeitsverhältnisse der Piloten mit M. rechtlich irrelevant.

Nach der Probezeit (6 Monate) können der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis eines Piloten jederzeit mit einer Frist von 3 Monaten (oder - falls diese länger ist - mit der auf der Basis der Betriebszugehörigkeit bei M. seit März 2018 anwendbaren gesetzlichen Kündigungsfrist) zum Fünfzehnten oder Monatsletzten kündigen.“

„A. Grundgehalt

	Jährliches Brutto-Grundgehalt	Monatliches Brutto-Grundgehalt (12 x)
CPT	€65,800	€5,483
FO	€39,200	€3,266
...		

Die obigen Jahres- und Monatsgehälter beinhalten eine Zulage von 360 € brutto pro Monat für Arbeitszeiten mit besonderen Belastungen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Nacharbeit, Wochenenden, Feiertagen und Verspätungen.

B. Brutto Sektorzulage

	CP	FO	...
Sektorzulage pro SBH	€ 45	€ 25	...
Feiertagssektorzulage pro Tag	€ 160,30	€ 90,25	

„SBH“ (scheduled block hours) sind geplante Blockstunden für ausgeführte Flüge an jedem Dienstag gemäß Dienstplan/Planung. Die Sektorzulage („sektor pay“) wird auf der Grundlage geplanter Blockstunden berechnet und beinhaltet einen Zuschlag für alle erbrachten Stunden, die mit dem Flugdienst verbunden sind, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Arbeit

...

an Sonn- und Feiertagen, Nachtarbeit, Vor- und Nachbereitung des Flugs („pre and post flight reporting“), Verspätungen und alle Tätigkeiten an Bord usw. Die Sektorzulage wird nur für geplante kommerzielle Flüge und geplante Ferry Flights bezahlt.

...

C. Jährliche Zulagen (Bruttobeträge)

...

3. Trainingszulagen werden zeitanteilig und nur für die als solche festgelegten Trainingsmonate bezahlt. Maximal gibt es pro Jahr 4 Monate, in denen nicht ausgebildet wird; diese werden den einzelnen Piloten mindestens einen Monat im Voraus mitgeteilt.

...

G. Dienstplan & Dienstplanarrangements

...

5. M. behält sich das Recht vor, das Dienstplanmodell zu ändern. Änderungen des Dienstplanmodells (..., z.B. aufgrund von Wachstum von Stationierungsorten (Basen), Beförderungen, Versetzungen, Austritten usw.) werden den Piloten mindestens zwei Wochen im Voraus mitgeteilt.
6. Arbeitszeiten, Bereitschaftszeiten und diese Dienstplanregelungen werden von M. bis zur Grenze und im Rahmen der geltenden Regelungen zur Begrenzung der Flugdienstzeiten (...) und der danach geltenden Höchstgrenzen entsprechend dem aktuellen M. Betriebshandbuch (in seiner jeweils geltenden Fassung) festgelegt Die derzeitige Höchstgrenze beträgt 900 Flugstunden und 2.000 Dienststunden pro Jahr und umfasst etwaige Verspätungen. Es gibt keine Garantie für eine bestimmte Anzahl von Flug- und Dienststunden für die einzelnen Piloten.

...

...

12. Der Jahresurlaub und die Dienstpläne können bei Beförderungen oder landesweiten oder internationalem Wechsel des Arbeitsortes geändert werden.

...

I. Produktivität

...

3. Piloten müssen ab dem ersten Tag ihrer Abwesenheit ein ärztliches Attest vorlegen. Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (nach dem EFZG) wird auf der Grundlage des Durchschnitts des Grundgehalts, der Sektorzulage und der Zulagen in den letzten 3 Monaten berechnet. ...

...

...“

Im Anhang zum Eckpunktepapier fanden sich zudem folgende Regelungen:

„● Ernennungen zum Ausbildungspiloten können jederzeit nach alleinigem Ermessen des Unternehmens beendet werden. In solchen Fällen kehren die Piloten zu ihrem normalen Linienflugdienst zurück und die Ausbildungszahlungen und -zulagen werden automatisch eingestellt und nicht mehr als Teil ihres Gehalts betrachtet.

...

A. Vergütung für Ausbildungspiloten

...

2. TRI-Zulage

Die jährliche TRI-Zulage beträgt bis zu € 12.000,- p.a. brutto (gezahlt in 12 Monatsraten) und ist anteilig nur für als solche festgelegte Ausbildungsmonate zu zahlen. Maximal vier Monate, in denen nicht ausgebildet wird; diese werden den TRIs mindestens einen Monat im Voraus mitgeteilt. Die Zulage setzt sich wie folgt zusammen:

TRI: € 2.000 brutto

LTC: € 10.000 brutto (sofern anwendbar)

...“

Wegen der Einzelheiten wird auf den zur Akte gereichten Abdruck des Eckpunktepapiers nebst Anhang Bezug genommen. Außerhalb der deutschen Basen beschäftigte die Beklagte zu 1) keine Mitarbeiter, mit denen die Anwendung deutschen Arbeitsrechts vereinbart war. Am 09.07.2020 scheiterten die Tarifverhandlungen über den Abschluss des Eckpunktepapiers. Mit E-Mail vom 10.07.2020 dankten die Geschäftsführer der Beklagten zu 1) den Beschäftigten u.a. wie folgt:

„unseren aufrichtigen Dank für Ihre überwältigende Unterstützung unserer neuen CLA für den Standort B.. Ich freue mich mitteilen zu dürfen, dass bis gestern 17.00 Uhr, dem Einsendeschluss für die Einwilligung, über 94% der B.er Piloten (34 von 36), mehr als 97% aller Co-Piloten und über 80 % unserer Kabinenbesatzungsmitglieder unserer neuen CLA/T&C's zugestimmt.

... Mit unserer neuen, niedrigeren Kostenbasis sind wir zuversichtlich, diese Herausforderungen überwinden zu können, was es uns hoffentlich über die Zeit ermöglicht, den Standort auszuweiten, neue Flugzeuge hinzuzufügen und neue Stellen und Beförderungsmöglichkeiten für unsere Piloten und Kabinenbesatzungsmitglieder zu schaffen.

...

Unseren aufrichtigen Dank für Ihre überwältigende Unterstützung. Wir freuen uns darauf, mit jedem einzelnen von Ihnen weiterhin zusammenzuarbeiten, um aus unserem Standort B. einen Erfolg zu machen.“

Die Beklagte zu 1) informierte die in Wien stationierten Piloten und das Kabinenpersonal mit Base-Update vom 17.07.2020 darüber, dass die B.er Piloten und das dortige Kabinenpersonal das Eckpunktepapier mit überwältigender Mehrheit angenommen hätten, was das Unternehmen in die Lage versetze, die B.er Base über den Winter weiter zu betreiben, obwohl man sich eines intensiven Wettbewerbs durch die M. und deren Töchtern ausgesetzt sehe. Leider hätten der Großteil der Piloten und das Kabinenpersonal in Stuttgart dem Eckpunktepapier nicht zugestimmt, so dass Stuttgart Ende Oktober 2020 geschlossen werde, woraus der Verlust aller Jobs für Piloten und des Kabinenpersonals in Stuttgart resultiere.

Der Kläger bewarb sich bei der Beklagten zu 1) auf die Funktion eines TRI. Als solcher übte er auch die Aufgaben eines LTC aus. Zum LTC wurden bei der Beklagten zu 1) seit der Einführung des Eckpunktepapiers Kapitäne ernannt, die im Rahmen eines Assessment-Verfahrens ausgewählt werden. In einer (späteren) internen Stellenausschreibung vom 17.08.2020 hieß es auszugsweise:

„Wir bieten qualifizierten und motivierten Crewmitgliedern die Chance, als Line Training Captain (LTC) im Team PMI zusätzliche Verantwortung zu übernehmen.

...

Die Vergütung wird auf der Grundlage gemäß T & C gezahlt. Die Bewerber werden in Verbindung mit einem Assessment ausgewählt.“

Als Voraussetzungen wurden u.a. 500 Stunden als Pilot-in-Command auf dem Flugzeugmuster, eine gute Gesamtqualifikation ohne schwache Bereiche in den letzten 12 Monaten sowie näher beschriebene Kenntnisse und Fähigkeiten verlangt. Ein LTC begleitete andere Piloten aller Ränge, die bereits das erforderliche Type Rating absolviert hatten und somit über eine gültige Fluglizenz für den jeweiligen Flugzeugtyp verfügten. Die Piloten wurden vom LTC im Hinblick auf die spezifischen Abläufe unter der Flugbetriebserlaubnis (AOC) und auf Basis des Betriebshandbuchs der Fluggesellschaft praktisch geschult. Eine Zertifizierung durch das Luftfahrtbundesamt war nicht erforderlich. Für die Funktion eines TRI waren gute Gesamtqualifikationen ohne schwache Bereiche in den letzten 18 Monaten erforderlich. Es bedurfte der Konsultation des Luftfahrtbundesamtes, weil die Position des TRI in die individuelle Fluglizenz eines Piloten eingetragen wurde. Bei der S.-Gruppe wurden LTC und TRI generell nur für ein Jahr ernannt.

Mit Schreiben vom 22.07.2020 übertrug die Beklagte zu 1) dem Kläger befristet vom 01.07.2020 bis zum 31.03.2021 die Funktion als TRI und gewährte ihm seitdem zusätzlich eine TRI-Zulage in Höhe von 2.000,00 Euro brutto pro Jahr sowie zusätzlich

...

eine LTC-Zulage in Höhe von 10.000,00 Euro brutto pro Jahr, d.h. insgesamt 1.000,00 Euro brutto monatlich. In dem Schreiben der Beklagten zu 1) vom 22.07.2020 hieß es u.a.:

- „8. Ihre Ernennung hängt auch von der Verfügbarkeit von Ausbildungsaufgaben an der ihnen zugewiesenen Basis ab. Und das Unternehmen behält sich das Recht vor, sie jederzeit zu ihren normalen Aufgaben als Flugkapitän zurückkehren zu lassen, wenn nicht genügend Ausbildungsaufgaben an der ihnen zugewiesenen Basis zur Verfügung stehen (nach Festlegung des Unternehmens). Sie verstehen und akzeptieren, dass es bis zu 4 ausbildungsfreie Monate pro Jahr gibt, über die sie einen Monat im Voraus informiert werden. Ausbildungszuschläge werden für ausbildungsfreie Monate nicht gezahlt.
9. Nach Beendigung der Position kehren sie zu ihren normalen fliegerischen Aufgaben zurück. Und ihr Gehalt, ihre Zulagen, ihre Flugvergütung usw. entsprechen wieder den geltenden Bestimmungen für einen Kapitän an ihrer Basis. Die Zahlung aller Ausbildungszuschläge endet an dem Tag, an dem die Position endet.“

Am 28.07.2020 gab die Beklagte zu 2) bekannt, dass sie im Spätherbst 2020 eine Basis in B. eröffnen werde. Bei der Beklagten zu 2) handelte es sich um eine neu gegründete, auf N. registrierte Fluggesellschaft, deren alleinige Gesellschafterin die H. Holding Limited war, deren Alleingesellschafterin wiederum die S. Holdings PLC war. Mit E-Mail vom selben Tag teilten die Geschäftsführer der Beklagten zu 1) dem Flugpersonal der Base B. gemäß Übersetzung des Klägers u.a. Folgendes mit:

„M. GmbH wird seinen Betrieb im Laufe des Jahres einstellen, aber wir freuen uns Ihnen mitteilen zu dürfen, dass die Besatzungsmitglieder, welche das neue CLA/T&Cs vom 3. Juli 2020 akzeptiert haben, eine Stelle bei M. Europe Ltd. angeboten wird. Die Vertragsbedingungen von M. Europe für unseren B.er A320-Standort werden in Übereinstimmung mit dem neuen Dokument CLA/T&Cs vom 3. Juli 2020 stehen. Wir werden uns mit Ihnen zu gegebener Zeit hinsichtlich der notwendigen Dokumentation in Verbindung setzen, damit Sie dieses Angebot annehmen können und wir OCC-Kurse für das neue AOC planen können.

...“

Am 20.08.2020 erhielt der Kläger eine E-Mail der Beklagten zu 2), die u.a. folgenden Inhalt hatte:

“...“

Wir freuen uns Dir die Stelle als Kapitän bei der M. Europe Ltd. mit Beginn ab 15. September 2020 anzubieten.

M. Europe Ltd. ist eine auf N. registrierte Fluggesellschaft, die im September 2020 einen Standort am Flughafen B. eröffnen wird.

...

M. Europe Ltd. bietet dieselben Vertragsbedingungen an wie die in Ihrem bestehenden Vertrag bei M. GmbH, in der durch die Ihre Einwilligung akzeptierten Fassung des neuen Dokuments E. CLA/T&Cs vom 3. Juli, unter der Voraussetzung, dass eine irische oder maltesische Lizenz innerhalb eines Jahres der Anstellung bei M. Europe Ltd. erhalten wird, um die fortlaufende Ausbildung zu erleichtern.

Da M. Europe nun mit der Planung der September-OCC-Kurse beginnen muss, benötigen wir eine rasche Annahme unseres Angebots, welches nicht die Vertragsbedingungen betrifft, die Sie derzeit bei M. GmbH genießen. Bitte bestätigen Sie die Annahme unseres Angebots vor Dienstag, den 27. August um 17:00 Uhr.

Bitte beantworten Sie mit „ich akzeptiere“ auf die angehängte E-Mail, um die nachfolgende Erklärung zu bestätigen. Es werden keine alternativen oder überarbeiteten Wortlaute akzeptiert.

Ich akzeptiere dieses Stellenangebot von M. Europe Ltd. zu denselben Vertragsbedingungen wie bei meinem bestehenden Anstellungsvertrag bei M. GmbH, in der Fassung des neuen Dokuments E. CLA/T&Cs vom 3. Juli, welches diesen Vertrag ersetzt.

Ich werde eine irische oder maltesische Fluglizenz vor dem 30. August 2021 erlangen.

...“

Die Übersetzung der Beklagten lautete u.a.:

„wir freuen uns, Ihnen mit Wirkung ab 15. September 2020 die Position eines ... bei M. Europe Ltd anbieten zu können.

M. Europe Ltd ist eine in N. eingetragene Fluggesellschaft, die im September 2020 eine Basis am Flughafen B. eröffnen wird.

M. Europe Ltd bietet Ihnen die gleichen wie die in Ihrem bestehenden Vertrag mit M. GmbH genannten Konditionen in der durch Ihr Einverständnis mit dem neuen TV/Konditionen-Dokument vom 3. Juli für den Standort B. geänderten Form, jedoch mit Ausnahme der Auflage, innerhalb eines Jahres nach Beginn Ihres Arbeitsverhältnisses mit M. Europe Ltd eine irische oder maltesische Lizenz zu erwerben, um die laufende Ausbildung einfacher zu gestalten.

Da M. Europe nun mit der Planung der OCC-Kurse für September beginnen muss, benötigen wir Ihre frühzeitige Annahme unseres Angebots, das keinerlei Auswirkungen auf die Bedingungen hat, die für Ihr derzeitiges Arbeitsverhältnis mit M. GmbH gelten. Bitte bestätigen Sie uns die Annahme unseres Angebotes bis spätestens Donnerstag, den 27. August um 17 Uhr.

Bitte antworten Sie auf die beigefugte E-Mail mit „Ich bin einverstanden“ als Zeichen Ihrer Bestätigung der nachstehenden Erklärung. Hiervon abweichende oder geänderte Formulierungen sind nicht zulässig.

Ich nehme dieses Beschäftigungsangebot von M. Europe Ltd zu den gleichen Bedingungen an, die für meinen bestehenden Arbeitsvertrag mit M. GmbH gelten, wie geändert durch das neue TV/Konditionen-Dokument vom 3. Juli, das diesen Vertrag ablöst.

Bis spätestens 30. August 2021 werde ich eine irische oder maltesische Fluglizenz erwerben.

...“

Der Kläger antwortete auf diese E-Mail, wie ein Großteil der Beschäftigten der Station B., fristgerecht mit „ich akzeptiere“. Aus den Reihen der Beschäftigten der Beklagten zu 1) der Station Stuttgart begründete niemand ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 2).

Am 09.09.2020 um 15.46 Uhr schrieb der Leiter Routenentwicklung von S. an den Flughafen B. wie folgt:

„...“

vielen Dank, dass Sie sich heute Nachmittag Zeit für ein Gespräch mit uns genommen haben.

Die Weigerung des B.er Flughafens, konstruktiv mit seinen Airline-Kunden zusammenzuarbeiten und Anreize zur Verkehrserholung zu bieten, um seine sehr hohen Flughafenentgelte zu senken, ist bedauerlich und steht in eklatantem Gegensatz zu anderen konkurrierenden Flughäfen in Deutschland und ganz Europa.

Aufgrund dieses mangelnden Engagements hat S. keine andere Wahl, als die Schließung der Basis B. und die Streichung aller Flüge der S.-Gruppe mit Wirkung zum 20. Oktober 2020 zu bestätigen.

...“

Am 09.09.2020 zeigte die Beklagte zu 1) u.a. bei der Agentur für Arbeit Düsseldorf, eingehend dort per Telefax am 09.09.2020, eine beabsichtigte Massenentlassung von 163 Beschäftigten an. Wegen der Einzelheiten wird auf den Abdruck der Anzeige nebst Anschreiben und Anlagen Bezug genommen. Zu Ziffer 34 hieß es, dass eine Liste mit Angaben zu Geschlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit der zu entlassenden Arbeitnehmer/innen sowie weiterer berufsbezogener Angaben nachgereicht werde. Diese Liste wurde der Agentur für Arbeit in Düsseldorf nicht vor Zugang der Kündigung des Klägers übermittelt.

Am 10.09.2020 zeigte die Beklagte zu 2) u.a. bei der Agentur für Arbeit Düsseldorf, eingehend dort per Telefax am 10.09.2020, eine beabsichtigte Massenentlassung von 126 Beschäftigten an. Wegen der Einzelheiten wird auf den Abdruck der Anzeige nebst Anschreiben und Anlagen Bezug genommen. Zu Ziffer 34 hieß es, dass eine Liste mit Angaben zu Geschlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit der zu entlassenden Arbeitnehmer/innen sowie weiterer berufsbezogener Angaben nachgereicht werde. Diese Liste wurde der Agentur für Arbeit in Düsseldorf nicht vor Zugang der Kündigung des Klägers übermittelt.

Mit Schreiben vom 10.09.2020 bzw. nach Vorliegen notwendiger behördlicher Zustimmungen kündigte die Beklagte zu 1) die Arbeitsverhältnisse der in Deutschland beschäftigten Mitarbeiter. In dem an den Kläger adressierten Schreiben der Beklagten zu 1) vom 10.09.2020, das ihm am 11.09.2020 zugeing, hieß es auszugsweise:

„...“

hiermit kündigen wir das zwischen uns bestehende Arbeitsverhältnis unter Beachtung der für Ihr Arbeitsverhältnis geltenden Kündigungsfrist ordentlich fristgerecht zum nächstmöglichen Zeitpunkt, frühestens aber zum 31.10.2020. Gemäß Ihrem Arbeitsvertrag beträgt die Kündigungsfrist 3 Monate, so dass Ihr Arbeitsverhältnis daher nach unserer Berechnung am 31. Dezember 2020 endet.

Bitte veranlassen Sie, dass Ihre Uniform, ... und alle anderen Firmenunterlagen unverzüglich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, spätestens aber bis zum 6. November 2020 entweder direkt an ihren Base Captain oder die M. GmbH zurückgegeben werden.“

Ebenfalls mit Schreiben vom 10.09.2020 kündigte die Beklagte zu 2) etwaige Arbeitsverhältnisse sämtlicher Beschäftigter der Station B., die auf die E-Mail vom 20.08.2020 zustimmend geantwortet hatten. In dem an den Kläger adressierten Schreiben der Beklagten zu 2) vom 10.09.2020, das ihm am 12.09.2020 zugeing, hieß es auszugsweise:

„...“

hiermit kündigen wir das zwischen der M. Europe Ltd. und Ihnen zum 15. September 2020 eingegangene Arbeitsverhältnis unter Beachtung der für Ihr Arbeitsverhältnis geltenden Kündigungsfrist ordentlich fristgerecht zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Gemäß Ihrem Arbeitsvertrag beträgt die Kündigungsfrist 3 Monate, so dass Ihr Arbeitsverhältnis daher nach unserer Berechnung am 31. Dezember 2020 endet.

...“

Mit Schreiben vom 15.09.2020 kündigte die Beklagte zu 1) das Mietverhältnis mit dem Flughafen B. über die angemieteten Räumlichkeiten zum 31.10.2020, ausweislich des Schreibens wegen der Schließung der Base. Die Beklagte zu 1) berief sich in dem Schreiben auf § 14.3. des Mietvertrags, wonach keine Kündigungsfristen eingehalten werden müssten, weil wichtige Gründe für die Kündigung gegeben seien.

...

Am 28.09.2020 wurde der letzte kommerzielle Flug der Beklagten zu 1) vom Flughafen Stuttgart aus, am 19.10.2020 vom Flughafen B. aus durchgeführt. Die Flugzeuge wurden anschließend nach London-T. verbracht. In der Folgezeit und auch bis zur mündlichen Verhandlung vor der Berufungskammer betrieb die Beklagte zu 1) weder in B. noch an einem anderen deutschen Flughafen eine Station. Mit Schreiben vom 19.10.2020 teilte die Beklagte zu 1) dem Kläger Folgendes mit:

„Im Hinblick auf die Beendigung Ihres Arbeitsvertrages sind Sie ab dem 20. Oktober 2020 bis zur Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses gemäß Ihrem Kündigungsschreiben unwiderruflich von Ihrer Verpflichtung zur Arbeitsleistung unter Gewährung des noch ausstehenden Jahresurlaubs freigestellt. Der noch offene Jahresurlaub wird zu Beginn der Freistellung gewährt, danach folgen die weiteren Ansprüche auf Freistellung. Ihre vertraglichen Verpflichtungen bleiben während der Freistellung bestehen, insbesondere wird anderweitiger Verdienst (nach vollständiger Gewährung des Jahresurlaubs und etwaiger sonstiger Freistellungsansprüche) auf Ihre Vergütung während der Freistellung und die Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auf die gesetzlichen Fristen angerechnet, so dass Sie auch während der Freistellung zur Meldung einer Arbeitsunfähigkeit verpflichtet bleiben.“

Mit per E-Mail übermitteltem Schreiben vom 17.11.2020 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass seine Ernennung zum TRI und LTC gemäß Ziffer 8. des Schreibens vom 22.07.2020 mit sofortiger Wirkung beendet werde.

Im November und Dezember 2020 setzte die Beklagte zu 1) den Kläger auch tatsächlich nicht mehr ein. Sie reduzierte die Zahlung der Sektorzulage, die monatlich nachschüssig gezahlt wurde. Ausweislich der zur Akte gereichten Abrechnungen zahlte die Beklagte zu 1) an den Kläger für die nachfolgend genannten Monate brutto folgende Sektorzulage: August 2020: 1.732,50 Euro; September 2020: 2.025,00 Euro; Oktober 2020: 3.020,55 Euro; November 2020: 801,50 Euro und Dezember 2020 1.282,40 Euro brutto. Als TRI- und LTC-Zulage zahlte die Beklagte zu 1) an den Kläger für den Monat November 2020 einen Betrag von insgesamt 566,67 Euro brutto. Für den Monat Dezember 2020 zahlte die Beklagte zu 1) keine TRI-Zulage und keine LTC-Zulage an den Kläger. Am 16.12.2020 wurde von einem Mitarbeiter der B. Control GmbH bestätigt, dass die Beklagte zu 1) das Air Operator's Certificate (AOC) zurückgegeben habe.

Zwischenzeitlich hatte eine Vielzahl von Mitarbeitern der Beklagten zu 1) an den Stationen Wien und Palma de Mallorca ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 2) begründet. Die Beklagte zu 2) nahm mit Beginn des Winterflugplans von den Stationen Wien (mit 3 bis 4 Flugzeugen) und Palma de Mallorca (mit 1 bis 2 Flugzeugen) eingeschränkt den Flugbetrieb auf und nutzte dafür ehemals auf die Beklagte zu 1) registrierte Flugzeuge. Die Beklagte zu 2) erbrachte diese Flugdienstleistungen als wet-lease-Leistungen für S.. Sie führte keine kommerziellen Flüge unter ihrem eigenen Flugcode durch, sondern nur unter dem S.-Flugcode „FR“. Bei gleichem Erscheinungsbild nutzte die Beklagte zu 2) ehemals auf die Beklagte zu 1) registrierte Flugzeuge sowie - außerhalb Deutschlands - die zuvor von der Beklagten zu 1) genutzten Slots.

Sie beschäftigte zahlreiche ehemalige Beschäftigte der Beklagten zu 1) der Stationen in Wien und Palma de Mallorca. Mehrere Funktionsträger der Beklagten zu 1) wechselten zur Beklagten zu 2), die sich auch desselben OCC in X. bediente. Zuvor bei der Beklagten zu 1) in Deutschland stationierte Beschäftigte setzte die Beklagte zu 2) nicht ein. Stationen in Deutschland, insbesondere in B. und Stuttgart, eröffnete die Beklagte zu 2) nicht und hatte dies auch bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung vor der erkennenden Kammer nicht getan. Rund 95 % der von S. gehaltenen, von der Beklagten zu 1) im Rahmen des wet-lease genutzten Slots bei dem Flughafen B. wurden von der Fluggesellschaft F. GmbH übernommen. Soweit die Beklagte zu 2) danach Flugziele in Deutschland anflieg (Hamburg, Nürnberg), erfolgte dies mit an ausländischen Basen stationiertem Personal. Mitarbeiter mit Arbeitsort in Deutschland beschäftigte die Beklagte zu 2) nicht. Bei ihr waren zudem keine Mitarbeiter angestellt, mit denen die Geltung deutschen Arbeitsrechts vereinbart war; ausgenommen die Mitarbeiter der Basis B., die ursprünglich für eine dortige Tätigkeit vorgesehen waren, aber tatsächlich nie beschäftigt wurden.

Mit der am 01.10.2020 bei dem Arbeitsgericht Düsseldorf eingegangenen und der Beklagten zu 1) am 12.10.2020 zugestellten Klage hat sich der Kläger gegen deren Kündigung vom 10.09.2020 gewandt. Mit der am 01.10.2020 bei dem Arbeitsgericht Düsseldorf eingegangenen und der Beklagten zu 2) am 15.10.2020 zugestellten Klage hat sich der Kläger gegen deren Kündigung vom 10.09.2020 gewandt.

Der Kläger hat gemeint, das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1) unterliege infolge der Vereinbarung des Eckpunktepapiers deutschem Arbeitsrecht. Die Kündigung sei unwirksam. Sie sei bereits unbestimmt, weil mehrere Beendigungsdaten zum Ausdruck gebracht seien. Noch im Gütetermin hätten die Prozessbevollmächtigten der Beklagten sich auf den Standpunkt gestellt, dass Beendigungstermin der 15.12.2020 sei.

Für das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1) bestehe nach §§ 1 Abs. 1, 24 Abs. 2 KSchG allgemeiner Kündigungsschutz. Ein deshalb erforderlicher Kündigungsgrund liege nicht vor. Den Vortrag zur unternehmerischen Entscheidung, insbesondere den Standort B. zu schließen, hat der Kläger mit Nichtwissen bestritten. Der Vortrag sei unsubstantiiert, zumal die dazu abgegebenen Begründungen nichtssagend seien und die Beklagte zu 1) noch am 10.07.2020 verlautbart habe, dass die Planungen zur Schließung des Standortes B. obsolet seien. Daran sei sie nun gebunden. Außerdem habe die Beklagte zu 1) am 28.07.2020 noch in Aussicht gestellt, dass die Arbeitsverhältnisse auch der in B. Beschäftigten auf die Beklagte zu 2) übergehen würden. Tatsächlich sei keine Betriebsstilllegung erfolgt, sondern ein Betriebsübergang auf die Beklagte zu 2). Der Beklagten zu 1) habe es im Übrigen frei gestanden, erneut Kurzarbeit zu beantragen. Außerdem sei Deutschland ein viel zu lukrativer Markt, um ihn nicht zu bedienen. Wenn derzeit wenig Flugverbindungen von und nach Deutschland bestünden, sei dies pandemiebedingt und nur vorübergehend. Ein angebliches „Erwerberkonzept“ dahingehend, dass die Standorte B. und Stuttgart nicht fortgeführt werden, hat der Kläger mit Nichtwissen bestritten. Ohnehin stehe sein Beschäftigungsbedarf nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit den Standorten B. und Stuttgart.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, der gesamte operative Flugbetrieb der Beklagten zu 1) sei auf die Beklagte zu 2) übergegangen. Es sei zu vermuten, dass die Beklagte zu 2) mit S. eine Vereinbarung über die Fortführung des wet-lease ab dem 01.11.2020 getroffen habe. Dazu habe die Beklagte zu 2) die Stationen in Wien und Palma de Mallorca übernommen. Die Eröffnung einer weiteren Station in A. (Kroatien) sei geplant gewesen. Dazu würden auch ein überwiegender Teil der von der Beklagten zu 1) zuvor für das wet-lease genutzten Slots von der Beklagten zu 2) genutzt und würden im Wesentlichen dieselben Destinationen angefliegen. Es falle dabei nicht ins Gewicht, dass die Slots betreffend die Flughäfen B. und Stuttgart nicht übergegangen seien. Sämtliche früher auf die Beklagte zu 1) registrierten Flugzeuge seien nun auf die Beklagte zu 2) registriert und gelangten mit unverändertem Erscheinungsbild - nur eingeschränkt aufgrund der Auswirkungen der Covid19-Pandemie - zum Einsatz. Die Beklagte zu 2) halte schließlich sämtliche Flugzeuge der Beklagten zu 1) flugfähig. Maßgebliche Funktionsträger und eine Vielzahl der Beschäftigten der Beklagten zu 1) seien zu der Beklagten zu 2) gewechselt. Nach seiner Kenntnis hätten in Wien 92 % der Piloten und 67 % des Kabinenpersonals und in Palma de Mallorca 100% der Piloten und 60 % des Kabinenpersonals den Übernahmeangeboten der Beklagten zu 2) zugestimmt. Die Steuerung erfolge weiterhin vom OCC in X. aus. Derselbe Dienstleister stelle ggf. Personal. Die IT-gestützten Personal- und Schulungssysteme der Beklagten zu 1), wie „Netline-Portal“ würden ebenso wie die Flight Books von der Beklagten zu 2) weiter genutzt. Der Kläger hat gemeint, das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1) sei deshalb spätestens am 01.11.2020 im Wege des Betriebsübergangs auf die Beklagte zu 2) übergegangen. Die Art der Unternehmen der Beklagten zu 1) und 2) als wet-lease carrier für S. sei identisch. Der Übergang der Beklagten zu 1) als wet-Lease-Betreiber für S. sei entweder bereits zum 15.09.2020, spätestens aber zum 01.11.2020 mit Beginn des Winterflugplanes vollzogen worden.

Der Beschäftigungsbedarf bei der Beklagten zu 1) sei nicht entfallen. Diese habe mit der oben zitierten Ausschreibung vom 17.08.2020 eine Stelle eines Line Training Captains für die Station Palma de Mallorca ausgeschrieben, auf die er, der Kläger, sich wegen der arbeitsvertraglichen europaweiten Versetzungsklausel berufen könne. Zudem seien Stellen bei der Beklagten zu 2) während der Kündigungsfrist an ausländischen Stationierungsstandorten besetzt worden und weiterhin zu besetzen. So sei Herr D., der zuvor nicht bei der Beklagten zu 1) beschäftigt war, zum 01.10.2020 bei der Beklagten zu 2) eine Stelle als Kapitän am Standort Palma de Mallorca angeboten worden, welche dieser auch angenommen habe. Eine ordnungsgemäße Sozialauswahl sei nicht erfolgt.

Die in Anbetracht von ca. 150 am Standort B. ausgesprochenen Kündigungen notwendige Massentlassungsanzeige genüge nicht den gesetzlichen Vorgaben. Sollte die Beklagte in Deutschland keinen Betrieb unterhalten haben, sei keine Massentlassungsanzeige an die Agentur für Arbeit Düsseldorf, sondern an die österreichische Arbeitsverwaltung erforderlich gewesen. Die Anzeige per Telefax sei formunwirksam. Die Gründe für die Entlassungen nicht hinreichend angegeben. Zudem hat der Kläger mit Nichtwissen bestritten, dass die Zahl der zu Entlassenden und der regelmäßig Beschäftigten sowie die Zahl der „vorangegangenen Entlassungen“ zuträfen.

Der Kläger ist der Ansicht gewesen, auch die Kündigung der Beklagten zu 2) vom 10.09.2020 sei unwirksam. Diese sei am 10.09.2020 nicht ernsthaft und endgültig zur dauerhaften Stilllegung der deutschen Standorte entschlossen gewesen. Es sei schon unklar, wer bei welchem Unternehmen angeblich die Entscheidung getroffen habe, den Standort B. doch nicht aufzubauen. Jedenfalls strebe die Beklagte zu 2) in absehbarer Zeit die Bedienung des deutschen Marktes, der viel zu lukrativ sei, wieder an. Nach wie vor fliege die S.-Gruppe Destinationen in Deutschland an. Der Kläger hat gemeint, er habe die sechsmonatige Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG erfüllt. Seine Vorbeschäftigung bei der Beklagten zu 1) sei anzurechnen. Der sachliche Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes sei eröffnet. Es liege ein Betrieb im kündigungsschutzrechtlichen Sinne vor. Insoweit sei zu vermuten, dass das Mietverhältnis über die Crew-Räume in B. noch über den 31.10.2020 hinaus fortbestanden habe, weil eine Kündigung des Mietverhältnisses per E-Mail formunwirksam und auch nicht aus wichtigen Grund zum 31.10.2020 akzeptiert worden sei. Die Kündigung verstoße gegen das Kündigungsverbot des § 613a Abs. 4 BGB, weil die Beklagte zu 2) den Wet-Lease-Betrieb der Beklagten zu 1) nahtlos fortführe. Es treffe nicht zu, dass die Beklagte zu 2) die personellen Entscheidungen auf N. treffe. So würden z.B. Vorstellungsgespräche für die Stellen von Piloten bei der S. E. in E. geführt. Noch am 27.08.2020 habe die Beklagte zu 2) allen Crewmitgliedern und auch ihm mitgeteilt, dass die „Operator Conversion“ Kurse in der kommenden Woche über das „Netline Portal“ freigeschaltet werden.

Zudem habe die Beklagte zu 2) ihm Weiterbeschäftigungsangebote im Ausland machen müssen, etwa die eines Line-Training-Captains in Palma de Mallorca. Nichts anderes gelte für die Stellenzusage seitens der Beklagten zu 2) an Herrn D.. Nach Ausspruch der Kündigungen vom 10.09.2020 habe die Beklagte zu 2) weitere Stellenzusagen für Copiloten und Kabinencrewmitglieder an ausländischen Stationierungsorten gemacht, so dass davon auszugehen sei, dass sie bereits am 10.09.2020 bestehenden Beschäftigungsbedarf an diesen ausländischen Standorten durch Neueinstellungen gedeckt habe. Aus den Weihnachtsgrüßen des Head of Training der Beklagten zu 2) vom 23.12.2020 ergebe sich, dass die Beklagte zu 2) in den normalen Modus zurückkehren und fortlaufend Trainings anbieten werde. Auf der Webseite der Muttergesellschaft der Beklagten zu 2) seien Stellen für Kapitäne und Copiloten für die Beklagte zu 2) ausgeschrieben. Ein Einstellungsgespräch habe z.B. mit Herrn Q. am 22.01.2021 in E. stattgefunden.

Der Kläger hat die ordnungsgemäße Sozialauswahl gerügt.

Schließlich sei die Massenentlassungsanzeige nicht ordnungsgemäß erstattet worden. Diese hätte auf N., einem Mitgliedstaat der Europäischen Union, erfolgen müssen. Eine Einreichung per Telefax sei nicht ausreichend. Die Gründe für die Entlassung seien nicht ausreichend angegeben. Schließlich hat er mit Nichtwissen bestritten, dass die übermittelte Anzahl der zu entlassenden Piloten und Kabinencrewmitglieder zutreffend angegeben worden sei.

Zuletzt hat der Kläger gemeint, angesichts des Betriebsübergangs auf die Beklagte zu 2) frühestens am 15.09.2020 und spätestens am 01.11.2020 habe die Beklagte zu 2) mit dem Schreiben vom 10.09.2020 nicht wirksam kündigen können, weil sie im Kündigungszeitpunkt noch nicht seine Arbeitgeberin gewesen sei. Der E-Mail-Austausch

aus August 2020 mit der Beklagten zu 2) beinhalte nicht den Abschluss eines separaten Arbeitsvertrages, sondern stelle eine missglückte Mitteilung eines Betriebsüberganges nach § 613 a Abs. 5 BGB dar. Aus diesem Grunde liege auch keine doppelte oder anderweitige Rechtshängigkeit betreffend die Feststellungsanträge vor. In einem Verfahren sei ein Antrag mit dem Ziel der Feststellung eines Betriebsüberganges verfolgt worden. In dem anderen Verfahren solle das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien festgestellt werden.

In den Monaten November und Dezember 2020 habe sich sein Arbeitgeber in Annahmeverzug befunden, sodass über gezahlte Beträge hinaus die Sektorzulage und die TRI-/LTC-Zulagen geschuldet seien, die auch Gegenstand der Vergütung im Annahmeverzug sei. Die Regelung des § 615 BGB sei nicht abbedungen gewesen. Infolge des Betriebsübergangs hafte die Beklagte zu 2), hilfsweise die Beklagte zu 1). Der Höhe nach berechne sich der Anspruch der Sektorzulage nach dem Durchschnitt der letzten drei Monate in Anwendung von I. Ziff. 3 des Eckpunktepapiers. Die Rechtslage hinsichtlich der Berechnung des Annahmeverzugs sei mit derjenigen der Entgeltfortzahlung vergleichbar, was nicht nur er, sondern auch das Bundesarbeitsgericht und die Literatur so sähen. Wenn die Beklagten meinte, er könne nur beanspruchen, so er denn geflogen wäre, sollte die Beklagte zu 2) Auskunft darüber erteilen, wie er eingeplant worden wäre, wenn es keine pandemiebedingten Einschränkungen gegeben habe. Einem Verzicht auf die Sektorzulage stehe die doppelte Schriftformklausel aus dem Arbeitsvertrag entgegen. Mit der Freistellung sei die Beklagte zu 1) in Annahmeverzug geraten. Das Eckpunktepapier schließe Ansprüche aus Annahmeverzug nicht aus. Wenn dies der Fall wäre, läge eine unangemessene Benachteiligung vor. Außerdem werde das Betriebsrisiko in unangemessener Weise auf den Arbeitnehmer verlagert, zumal es an einem angemessenen Ausgleich fehle. Im Übrigen beinhalte der Winterflugplan regelmäßig keinen wesentlich verringerten Flugbetrieb.

Die Zahlung der TRI-/LTC-Zulage könne er schon deshalb verlangen, weil die Beendigung der Vereinbarung vom 22.07.2020 gemäß § 623 BGB der Schriftform bedürft hätte. Im Übrigen habe kein Grund für die Beendigung der Funktion bestanden, weil die Beklagte zu 2), bei der er im „Operations Manual“ als LTC geführt worden sei, durchaus weiter Ausbildungsflüge durchgeführt habe, für welche TRI und LTC benötigt würden. Er habe schon zuvor Piloten von der Basis auf Palma de Mallorca ausgebildet, die nun bei der Beklagten zu 2) beschäftigt seien. Es sei zwar richtig, dass die Beklagte zu 1) sich das Recht eingeräumt habe, ihm die Position zu entziehen, sofern an der zugewiesenen Basis nicht genügend Aufgaben vorhanden seien. Ein Widerruf mit sofortiger Wirkung stelle aber eine unangemessene Benachteiligung dar. Zudem müsse nach Ziffer 8 Satz 2 des Ernennungsschreibens eine Frist von mindestens vier Wochen eingehalten werden. Diese Frist gelte auch für den Fall des Entzugs der Position als TRI bzw. LTC.

Die Zahlungsanträge seien so wie gestellt zulässig, weil es sich bei den beiden Beklagten im Hinblick auf den Betriebsübergang um Streitgenossen i.S.v. § 60 ZPO handle. Eine unzulässige außerprozessuale Bedingung liege nicht vor.

Der Kläger hat in den erstinstanzlichen Verfahren zuletzt - soweit für das Berufungsverfahren noch von Interesse - beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ihm und der Beklagten zu 1) durch die Kündigung der Beklagten zu 1) vom 10.09.2020 nicht aufgelöst worden ist;
2. festzustellen, dass das zwischen ihm und der Beklagten zu 1) bestehende Arbeitsverhältnis ab dem 01.11.2020 mit der Beklagten zu 2) zu unveränderten Arbeitsbedingungen fortbesteht;
3. die Beklagte zu 2) zu verurteilen, an ihn Vergütung für November 2020 in Höhe von 1.891,18 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02.01.2021 zu zahlen;
4. hilfsweise für den Fall, dass das Gericht feststellen sollte, dass sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1) nicht spätestens zum 01.11.2020 auf die Beklagte zu 2) übergegangen sein sollte, die Beklagte zu 1) zu verurteilen, an ihn Vergütung für November 2020 in Höhe von 1.891,18 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02.01.2021 zu zahlen;
5. die Beklagte zu 2) zu verurteilen, an ihn Vergütung für Dezember 2020 in Höhe von 1.666,62 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02.02.2021 zu zahlen;
6. hilfsweise für den Fall, dass das Gericht feststellen sollte, dass sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1) nicht spätestens zum 01.11.2020 auf die Beklagte zu 2) übergegangen sein sollte, die Beklagte zu 1) zu verurteilen, an ihn Vergütung für Dezember 2020 in Höhe von 1.666,62 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02.02.2021 zu zahlen;
7. festzustellen, dass sein Arbeitsverhältnis zur Beklagten zu 2) durch die Kündigung der Beklagten zu 2) vom 10.09.2020 nicht aufgelöst wurde und
8. für den Fall des Obsiegens mit dem Klageantrag zu Ziffer 8. die Beklagte zu 2) zu verurteilen, ihn bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits als Pilot (Captain) weiter zu beschäftigen.

Die Beklagten haben betreffend die jeweils gegen sie gerichteten Klageanträge beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Kündigung der Beklagten zu 1) sei wirksam. Sie sei hinreichend bestimmt mit Wirkung zum 31.12.2020 ausgesprochen. Da die Beklagte zu 1) in Deutschland keinen Betrieb i.S.d. § 24 Abs. 2 KSchG unterhalten habe, sei der sachliche Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes nicht eröffnet. Insbesondere hätten weder der Base Captain noch der Base Supervisor die Befugnis gehabt, Entscheidungen in personalen und sozialen Angelegenheiten zu treffen. Gleichwohl bestehe ein Kündigungsgrund, weil die Beklagte zu 1) am 27.07.2020 die unternehmerische Entscheidung getroffen habe, den Flugbetrieb deutschland- und europaweit im Verlauf des Jahres stillzulegen. Die S. E. habe Anfang September 2020 aufgrund hoher Flughafengebühren und Bodenabfertigungskosten beschlossen, keine Flüge mehr ab B. anzubieten. Daraufhin habe die Beklagte zu 2) die ursprüngliche Planung revidiert, am Flughafen B. eine Station zu eröffnen. In der Konsequenz habe auch sie, die Beklagte zu 1), entschieden, betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen. Die unternehmerische Entscheidung sei umgesetzt worden, insbesondere habe die Beklagte zu 1) das AOC im Dezember 2020 zurückgegeben. Jedenfalls hinsichtlich ihrer Station B. sei es nicht zu einem Betriebsteilübergang auf die Beklagte zu 2) gekommen, weil der Betrieb dieser wirtschaftlichen Einheit nicht fortgeführt worden sei. Daher sei die Kündigung auch nicht nach § 613a Abs. 4 BGB unwirksam. Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bei ihr, der Beklagten zu 1), bestünden nicht, eine Sozialauswahl sei nicht erforderlich gewesen.

Hinsichtlich des Erfordernisses einer Massenentlassungsanzeige sei der unionsrechtliche Betriebsbegriff des Massenentlassungsrechts maßgeblich, sodass die Beklagte zu 1) (vorsorglich) die Anzeige bei der Agentur für Arbeit Düsseldorf erstattet habe. Die Anzeige sei formgerecht und inhaltlich vollständig und zutreffend.

Die Beklagten haben gemeint, zwischen ihnen habe sich kein Betriebsübergang ereignet. Der Flugbetrieb sei insbesondere in Anbetracht der stillgelegten Stationen in B. und Stuttgart, der Einstellung des Flugbetriebs in Deutschland und des auch im Übrigen eingeschränkten Flugbetriebs nicht identitätswahrend übergegangen. An dem eingeschränkten Flugbetrieb an den Stationen Wien und Palma de Mallorca ändere sich nichts durch den rotierenden Einsatz der Flugzeuge. Dieser sei durch flugtechnische Vorgaben bedingt, damit einzelne Flugzeuge ihren Status als einsatzfähige Maschinen nicht verlieren. Einen tatsächlichen Bedarf an dem dauernden Einsatz aller dieser Flugzeuge belege dies gerade nicht. Die Beklagte zu 2) habe nicht die Funktion des Wet-Lease-Dienstleisters für S. für den Flughafen B. übernommen. Es habe sich bei den Stationen in B. und Stuttgart um eigene organisatorische Einheiten gehandelt. Dafür sprächen die Funktionen des Base Captain, die Stationierung einer bestimmten Anzahl von Flugzeugen an diesen Standorten, der Crewraum an den jeweiligen Standorten sowie die Festigung der Position als sog. „Home Base Carriers“ am Standort B.. Das fliegende Personal sei der Station B. aufgrund der Struktur der Beklagten zu 1) als point-to-point-Anbieter zugeordnet gewesen. Der Betriebsteil Düsseldorf sei nicht auf die Beklagte zu 2) übergegangen. Es fehle an einer vergleichbaren Nutzung der Flugzeuge durch die Beklagte zu 2). Und auch die Gesamtbewertung der Umstände führe zu keinem anderen Ergebnis. Weder führe die Beklagte zu 2) den Flugbetrieb an der Station B. fort noch habe diese diesen Flugbetrieb von anderen deutschen Stand-

orten aufgenommen. Zu berücksichtigen sei, dass eine Arbeitsaufnahme der Mitarbeiter der Station B. für die Beklagte zu 2) nicht erfolgt sei. Die Beklagte zu 2) habe die Belegschaft der Beklagten zu 1) nicht übernommen. Dies gelte für die deutschen Standorte und dort auch für das deutsche „Führungspersonal“ wie den Base Captain. Am Standort Wien hätten mehr als 100 ehemalige Mitarbeiter der Beklagten zu 1) nie eine Beschäftigung bei der Beklagten zu 2) aufgenommen. Die Geschäftsführung der beiden Beklagten sei bereits von der Zusammensetzung (vier Directors und nur zwei Geschäftsführer) sehr unterschiedlich. Zwei Mitarbeiterinnen der Personalabteilung aus Wien (Frau A. und Frau C.) seien nicht zur Beklagten zu 2) gewechselt. Betreffend die Software habe es keine Übernahme gegeben. Vielmehr würde eine frei am Markt verfügbare Software von Drittanbietern genutzt.

Die Beklagte zu 2) hat behauptet, sie habe am 09.09.2020 final die Entscheidung getroffen, in B. keine Basis zu eröffnen und somit keinen Flugbetrieb von deutschen Basen aus aufzunehmen. An jenem Tag seien die Verhandlungen zwischen der S. E. und dem Flughafen B. gescheitert. Im Rahmen einer Videokonferenz um 14.00 Uhr deutscher Zeit habe der Flughafen die Forderungen der S. E. abgelehnt. Die S. E. habe daraufhin die Entscheidung getroffen, ab dem 20.10.2020 keine Flüge von der Basis B. aus mehr anzubieten. Es bestünden auch keine Pläne, dies zukünftig zu tun. Die Beklagte zu 2) hat gemeint, der Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes i.S.d. §§ 23, 24 KSchG sei mangels betrieblicher Strukturen in Deutschland und mangels Erfüllung der sechsmonatigen Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG nicht eröffnet.

Dessen ungeachtet sei die Kündigung wegen dringender betrieblicher Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Klägers entgegenstünden, sozial gerechtfertigt i.S.d. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG. Soweit der Kläger auf die vorbereitenden Schulungen hinweise, seien diese nicht abgeschlossen gewesen, weil der praktische Schulungsteil, der für Oktober 2020 vorgesehen gewesen sei, fehle. Entgegen dem Vortrag des Klägers habe bei der Beklagten zu 2) weder bei noch nach Zugang der Kündigung ein ungedeckter Beschäftigungsbedarf bestanden. Soweit der Kläger sich auf Stellenanzeigen auf der Webseite von S. von Anfang August 2020 beziehe, sei dies ein Zeitraum gewesen, als die Planung der Beklagten zu 2), einen Flugbetrieb in B. aufzunehmen, noch aktuell gewesen sei. Dies habe nach der Entscheidung aus September 2020, den Flugbetrieb nicht aufzunehmen, nicht mehr gegolten. Die Anzeigen seien am 16.09.2020 versehentlich noch nicht von der Webseite gelöscht gewesen. An ausländischen Stationierungsorten habe sie entgegen des Vortrags des Klägers keinen Beschäftigungsbedarf durch Neueinstellungen gedeckt. Bis Ende des Jahres 2020 seien ausschließlich einige wenige Piloten eingestellt worden, die zuvor bereits ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1) gehabt hätten, wie auch Herr D.. Die Beklagte zu 1) habe diese Piloten bereits vor der Pandemie eingestellt und es sei jeweils vertraglich eine Zuweisung an eine außerhalb Deutschlands gelegene Basis vereinbart gewesen. Die Ausbildung dieser Piloten sei durch die Pandemie unterbrochen worden. Deren Arbeitsverhältnisse hätten jedoch fortbestanden. Sämtliche Piloten, die zum OCC-Kurs ab dem 11.01.2021 eingeladen worden seien, seien von der Beklagten zu 1) vor den pandemiebedingten Einschränkungen für die Basis in Palma de Mallorca eingestellt gewesen. Etwaige Arbeitsplätze in Wien und Palma de Mallorca seien vollständig

besetzt gewesen. Die von dem Kläger zitierten Weihnachtsgrüße seien vor dem Hintergrund der Nachrichten über eine Impfstoffentwicklung- und Zulassung im Dezember 2020 zu sehen. Dies habe bei der Beklagten zu 2) zu der vorsichtigen Prognose geführt, dass im Sommer 2021 doch wieder mit einem erhöhten Fluggastaufkommen zu rechnen sei. Es sei eine Annonce geschaltet worden, um einen Bewerberpool aufzubauen, auf den sie schnell hätte zugreifen können. All dies sei unter dem Vorbehalt der Erholung des Flugsektors erfolgt und Einstellungen seien nicht fest eingeplant gewesen. Nach Meldungen über verzögerte Impfungen und Virusmutationen sei von den Überlegungen wieder Abstand genommen worden.

Einen Betriebsübergang auf sie, die Beklagte zu 2) habe es - wie bereits ausgeführt - nicht gegeben. Sie hat weiter behauptet, alle Personalentscheidungen, etwa zu Einstellungen, Entfristungen, Abmahnungen und Kündigungen würden auf N. getroffen, wobei zum Teil einzelne Verwaltungsfunktionen aus Wien heraus ausgeführt würden. Eine Sozialauswahl sei nicht erforderlich gewesen.

Die Beklagte zu 2) ist der Ansicht gewesen, der später rechtshängig gemachte Feststellungsantrag sei bereits wegen anderweitiger Rechtshängigkeit unzulässig. Ein Unterschied zu dem Antrag, der nach der Auffassung der Klägerseite auf das Vorliegen eines Betriebsüberganges ziele, sei nicht zu erkennen. Aus den Ausführungen der Klägerseite ergebe sich vielmehr eine Unschlüssigkeit des Kündigungsschutzantrages.

Mangels Betriebsübergangs hafte die Beklagte zu 2) nicht für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1). Die gegen die Beklagte zu 1) gerichteten Hilfsanträge seien unter einer unzulässigen außerprozessualen Bedingung gestellt. Sie seien auch unbegründet, weil die Zahlung der Sektorzulage für geplante Blockstunden durch die einvernehmliche Freistellung die Regelung des Annahmeverzugs in § 615 BGB vertraglich abbedungen sei. Es habe dem Kläger freigestanden, seine Arbeitsleistung anzubieten, wenn er mit der Freistellung nicht einverstanden gewesen wäre. Außerdem sei die Beklagte zu 2) auch zu einer einseitigen Freistellung berechtigt gewesen. Unabhängig davon sehe B. des Eckpunktepapiers die Sektorzulage nur für tatsächlich erbrachte Flugleistungen vor, wobei ausweislich G.6 des Eckpunktepapiers keine Garantie für eine bestimmte Anzahl von Blockstunden bestanden habe. Angesichts des hohen Bruttogrundgehalts sei dies in keiner Weise unbillig oder unangemessen. Da die Freistellungserklärung die Übrigen vertraglichen Verpflichtungen bestehen ließ, gelte dies auch für G.6 des Eckpunktepapiers. Die Zuweisung von Flugstunden sei damit dem Direktionsrecht der Beklagten zu 1) unterfallen. Mangels Flugverkehrs der Beklagten zu 1) im November und Dezember 2020 habe diese in rechtmäßiger Weise dem Kläger in dieser Zeit keine Flugstunden zugewiesen. Das insoweit bestehende Risiko sei den Piloten bereits durch ein auskömmliches Grundgehalt abgesichert gewesen. Eine unangemessene Benachteiligung sei nicht gegeben, weil es im Rahmen der Vertragsfreiheit ohne weiteres möglich sei, nur eine Grundvergütung zu vereinbaren. Es sei nicht nachvollziehbar, warum dann eine unangemessene Benachteiligung gegeben sein solle, wenn zusätzlich noch ein variabler Gehaltsbestandteil vereinbart werde. Eine Inhaltskontrolle der Hauptleistungspflichten finde nicht statt.

Der Kläger habe die Höhe der Sektorzulage außerdem falsch berechnet. Die Rechtslage sei nicht mit derjenigen der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall vergleichbar. Deshalb könne der Kläger nicht die Regelung in H. Ziff. 3 des Eckpunktepapiers heranziehen. Das Lohnausfallprinzip sei insoweit konsequent zu befolgen. Es sei zu berücksichtigen, dass auch ohne Freistellung aufgrund der Schließung der deutschen Basen im November und Dezember 2020 von keiner deutschen Basis aus Flüge durchgeführt worden wären. Die Freistellung sei erfolgt, weil kein Beschäftigungsbedarf mehr bestanden habe. Ein Abstellen auf die letzten drei Monate sei auch im Übrigen wegen der Schwankungen innerhalb eines Jahres nicht interessengerecht. Weiter sei zu berücksichtigen, dass die Monate November 2020 und Dezember 2020 Teile des Winterflugplans seien, der durch ein deutlich geringeres Flugaufkommen als der Sommerflugplan gekennzeichnet sei. Hinzu komme, dass im Zeitraum November 2020 und Dezember 2020 die Corona-bedingten Einschränkungen wieder angestiegen seien. Auf die beiden Vorjahresmonate könne nicht abgestellt werden, weil im November und Dezember 2019 noch keine Pandemie vorgelegen habe. Stellte man auf die Sektorzulage an den Standorten Wien und Palma de Mallorca ab, müsste der November 2020 im Vergleich zum Oktober 2020 mit lediglich 62 % und für den Dezember 2020 mit lediglich 46 % (Kapitän) bzw. 47 % (First Officer) gerechnet werden.

Zu den Sondereffekten im Winter 2019 sei anzuführen, dass die Beklagte zu 1) sich damals auf einem aggressiven Wachstumskurs befunden habe. Im Übrigen sei es normal, dass Fluggesellschaften insbesondere auf innereuropäischen Ferienstrecken das Flugaufkommen im Winter gegenüber dem Sommer reduzieren. Dies spiegele sich auch in den Umsätzen der S.-Gruppe wider, die im Winterhalbjahr stets 40% geringer als im Sommerhalbjahr gewesen seien. Abwegig sei es auf Flugstunden vor der Pandemie abzustellen, zumal der Kläger die neuen Konditionen des Eckpunktepapiers im Juli 2020 inmitten der Pandemie akzeptiert habe. Es habe keine Erwartung bestanden, so viele Flugstunden wie etwa im Jahr 2019 zu fliegen.

Die Klage ist mit dem Antrag zu 1) Gegenstand des Verfahrens Arbeitsgericht Düsseldorf - 8 Ca 5913/20 - (alt 12 Sa 598/21) gewesen. Die Klage war mit den Anträgen zu 2), 3), 5) und 8) mit anderen Zahlungsbeträgen ursprünglich ebenfalls Gegenstand dieses Verfahrens. Nach Abtrennung durch Beschluss des Arbeitsgerichts vom 26.02.2021 waren sie Gegenstand des Verfahrens Arbeitsgerichts Düsseldorf - 8 Ca 998/21 - (alt 12 Sa 599/21), das zuletzt die Anträge zu 2) bis 6) zum Gegenstand hatte. Die Anträge zu 7) und 8) waren Gegenstand des Verfahrens Arbeitsgericht Düsseldorf - 3 Ca 5885/20 - (alt 6 Sa 640/21). Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat sämtliche Klageanträge - soweit für das Berufungsverfahren noch von Bedeutung - abgewiesen.

Zu - alt 12 Sa 598/21: Das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 05.05.2021 ist dem Kläger am 25.05.2021 zugestellt worden und der Kläger hat am 21.06.2021 Berufung eingelegt und diese am 19.07.2021 begründet.

Zu - alt 12 Sa 699/21: Das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 05.05.2021 ist dem Kläger am 27.05.2021 zugestellt worden. Der Kläger hat am 21.06.2021 Berufung eingelegt und diese am 20.07.2021 begründet.

Zu - alt 6 Sa 640/21: Das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 05.05.2021 ist dem Kläger am 02.06.2021 zugestellt worden und der Kläger hat am 28.06.2021 Berufung eingelegt und diese am 28.07.2021 begründet.

Mit Beschluss vom 05.10.2021 hat die Kammer nach Anhörung der Parteien des hiesigen Rechtsstreits sowie der Verfahren 12 Sa 599/21 und 6 Sa 640/21 die Verfahren zu den bisherigen Aktenzeichen 12 Sa 599/21 und 6 Sa 640/21 mit dem führenden Verfahren 12 Sa 598/21 gemäß §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 147 ZPO i. V. m. IV.3 a) des Geschäftsverteilungsplans des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf zur gleichzeitigen Verhandlung und Entscheidung verbunden.

Der Kläger rügt zunächst, dass die in erster Instanz vorgenommene Abtrennung der Verfahren unzulässig gewesen sei. Bei den beiden Beklagten habe es sich um notwendige Streitgenossen gehandelt.

Der Kläger ist der Ansicht, die Kündigung der Beklagten zu 1) sei mangels Bestimmtheit unwirksam. Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts seien zwei Kündigungsstermine (31.10.2020 und 31.12.2020) ausdrücklich genannt und ein weiterer (15.12.2020) ergebe sich unter Berücksichtigung des Eckpunktepapiers. Auf diesen hätten die Beklagtenvertreter noch im Gütetermin hingewiesen. Aus der Sicht eines objektiven Empfängers sei nicht klar, zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis beendet werden solle, zumal noch auf eine Rückgabe der Arbeitsmittel nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, spätestens aber zum 06.11.2020 hingewiesen werde. Eine Auslegungsregel, dass im Zweifel zum späteren Termin gekündigt werde, gebe es nicht. Der Erklärende müsse für klare Verhältnisse sorgen.

Die Kündigung der Beklagten zu 1) sei nicht sozial gerechtfertigt, das Kündigungsschutzgesetz finde gemäß §§ 23, 24 Abs. 2 KSchG oder aber zumindest aufgrund einer verfassungskonformen Auslegung dieser Bestimmungen Anwendung.

Das Arbeitsgericht habe die mit ihm vereinbarte Versetzungsklausel in das Ausland nicht berücksichtigt. Da er verpflichtet gewesen sei, seine Arbeitsleistungen auch im Ausland zu erbringen, könne in der Schließung der Station B. kein dringender betrieblicher Grund gesehen werden. Die Schließung der Basis in Stuttgart führe zu keinem anderen Ergebnis. Es habe zum Kündigungszeitpunkt keine unternehmerische Entscheidung der Beklagten zu 1) gegeben, welche den Beschäftigungsbedarf für ihn habe entfallen lassen. Die Gründe aus der E-Mail vom 28.07.2020 zur angeblichen Betriebsstilllegung seien nichtssagend oder ungeeignet. Die Mitteilung enthalte im Übrigen ein missglücktes Belehrungsschreiben gemäß § 613a Abs. 5 BGB. Der Flughafen B. habe gar keine Möglichkeit gehabt, die Gebühren zu senken. Dass der Flughafenabfertiger B. seine Preise um 30 % erhöht habe, werde mit Nichtwissen bestritten. Eher sei es so, dass die S. gewährten Vergünstigungen ausgelaufen seien und B. ein Angebot zu marktüblichen Preisen gemacht habe. Auf Presseverlautbarungen Dritter komme es nicht an, sondern auf die Willensbildung der Organe der Beklagten zu 1).

Es liege außerdem keine Betriebsstilllegung, sondern ein Betriebsübergang vor. Die Standorte Stuttgart und B. seien keine selbständigen Betriebsteile. Vielmehr sei die Gesamtheit des Wet-Lease für S. zum 15.09.2020 spätestens aber zum 01.11.2020

auf die Beklagte zu 2) übergegangen. Die Standorte B. bzw. Stuttgart hätten weder alleine noch gemeinsam über die notwendige funktionelle Autonomie verfügt. Ohne die zentralisierte Steuerung aus dem Ausland hätten in B. keine Flüge durchgeführt werden können. Zu würdigen sei außerdem die in das Ausland reichende Versetzungsklausel. Dass die Beklagte zu 1) im Wet-Lease für S. nur sog. point-to-point-Flüge anbot, führe nicht zu einem eigenständigen Betriebsteil in B.. Folgende Punkte verdeutlichten nach Ansicht des Klägers den Betriebsübergang des gesamten Flugbetriebs auf die Beklagte zu 2):

- Die Beklagte zu 2) erbringe wie die Beklagte zu 1) als Wet-Lease Anbieter mit Airbus AOC Flugleistungen für die S. Gruppe. Die vertraglichen Vereinbarungen seien entweder übernommen oder zum 01.11.2020 neu abgeschlossen worden
- Bis auf die Slots in B. und Stuttgart seien alle Nutzungsrechte übernommen worden
- Übernahme sämtlicher Flugzeuge
- Die Organisationsstruktur sei komplett übernommen worden.
- Der wesentliche Teil der Führungspersönlichkeiten sei übernommen worden
- Die Bases Wien und Palma de Mallorca seien ebenso übernommen worden wie die Planung der Beklagten zu 1) eine Basis in A. zu eröffnen
- Übernahme des weit überwiegenden Teils der Besatzungen (Piloten+Crew) in Palma de Mallorca, Wien und B.
- Komplette Übernahme des Erscheinungsbildes der Flugzeuge
- Übernahme der Uniformen
- Übernahme des Vertrags mit dem Personaldienstleister Crewlink
- Übernahme der IT-Software und IT-Hardware

Der Umstand, dass die Räumlichkeiten in Stuttgart und B. nicht übernommen worden seien, falle nicht ins Gewicht. Auf eine örtliche Nähe der Standorte oder der Leitung dürfe es nicht ankommen. Er habe mit dem Stationierungsort Wien und dem Einsatzort B. ausschließlich Wet-Lease-Flüge für S. durchgeführt und deshalb zur Gesamtheit des Wet-Lease für S. angehört, womit er vom Betriebsübergang erfasst sei. Entgegen der zweitinstanzlichen Behauptung der Beklagten treffe es nicht zu, dass die Beklagte zu 1) ab Juli 2020 parallel noch eigene Flüge unter ihrem „OE“-Flugcode durchgeführt habe. Darauf komme es aber nicht an, weil die Beklagte zu 1) auch nach dem Vortrag der Beklagten weit überwiegend Wet-Lease-Flüge für S. E. erbracht habe. Zu dieser wirtschaftlichen Einheit habe er gehört.

Die Kündigung der Beklagten zu 1) sei auch unwirksam, weil entgegen der Ansicht der Beklagten ungedeckter Beschäftigungsbedarf bei der Beklagten zu 2) bestehe. Dies habe er bereits erstinstanzlich vorgetragen und in Kürze werde Personal für die neue im Mai 2021 eröffnete Basis in A. rekrutiert. Hinzu komme weiteres Personal für die weitere neue Basis in A. ab dem dritten Quartal 2021. Er bestreite mit Nichtwissen, dass sämtliche bei der Beklagten zu 2) neu eingestellten Piloten und Kabinencrewmitglieder bereits zuvor einen Vertrag mit der Beklagten zu 1) gehabt hätten. Zahlreiche Piloten seien von der Air B. gekommen. Aufgrund seiner Versetzungsklausel habe er

sich auf diese Stellen im Ausland berufen können. Er mache insoweit keine Weiterbeschäftigung im Konzern geltend, sondern begehre diese im Rahmen seines kraft Gesetzes auf die Beklagte zu 2) übergegangenen Arbeitsverhältnisses im Ausland.

Im Übrigen scheitere die soziale Rechtfertigung auch daran, dass er neben seiner Aufgabe als Kapitän, wie erstinstanzlich bereits vorgetragen und unter Beweis gestellt, auch als LTC Ausbildungsaufgaben für die Beklagte zu 1) und die Beklagte zu 2) an den anderen Standorten Wien und Palma wahrgenommen habe. Zudem sei er für die Beklagte als Crew Resource Management Assessor und Trainer (Schulung von Flugzeugbesatzungen in nicht-technischen Angelegenheiten), als Lead Instructor Dangerous Goods (Ausbildung anderer Personen zum Dangerous Goods Trainer), Dangerous Goods Trainer (Schulung des Flugpersonals zum Transport von Gefahrgütern und Umgang mit Fluggästen, die gefährliche Gegenstände mit sich führen), als Airline Security Trainer und Crew Safety Trainer (Schulung von Cockpit- und Kabinenpersonal in airlinespezifischen und allgemeinen Sicherheitsstandards) sowie Safety Management Trainer (Schulung von Cockpit- und Kabinenpersonal bei Sicherheitsvorfällen) tätig gewesen. Zudem habe er einen Posten als Facility Assessor (Überprüfung von Einrichtungen der Beklagten zu 1) auf Regularien und Vorschriften) inne gehabt. Voraussetzung für eine betriebsbedingte Kündigung aus dringenden betrieblichen Gründen wäre, dass der Beschäftigungsbedarf vollständig, spätestens mit Ablauf der Kündigungsfrist wegfällt. Dies sei nicht der Fall gewesen. Es sei auch nicht ersichtlich, dass eine Änderungskündigung im Extremfall entbehrlich gewesen wäre. Wie ausgeführt, habe die Beklagte zu 2) neue Piloten eingestellt und hätte ihn als Piloten/Kapitän auch an anderen Standorten weiterbeschäftigen können. Darüber hinaus habe bei der Beklagten zu 2) auch Beschäftigungsbedarf für LTC für das neu rekrutierte Personal bestanden. Auch die zahlreichen weiteren Positionen würden bei der Beklagten zu 2) benötigt. Und schließlich sei er bei der Beklagten im Operations Manual Part D bereits als TRI, LTC und CRM gelistet gewesen.

Die Massenentlassungsanzeige der Beklagten zu 1) sei unwirksam, weil die Schriftform durch die Übermittlung per Telefax nicht ausreiche. Der Kläger bestreitet mit Nichtwissen, dass die Anzeige der Agentur für Arbeit Düsseldorf im Original am 10.09.2020 zugestellt worden sei. Der Grund für die Massenentlassung sei nur floskelartig angegeben. Die Massenentlassungsanzeige sei auch deshalb unwirksam, weil die Beklagte zu 1) die Soll-Angaben des § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG der Agentur für Arbeit nicht vor Zugang der Kündigung mitgeteilt habe. Der Kläger begründet im Einzelnen, warum diese Angaben bei unionsrechtskonformer Auslegung Wirksamkeitsvoraussetzung sei. Gründe des Vertrauensschutzes stünden dem nicht entgegen. Soweit die Beklagte zu 1) behauptet, dass diese Angaben der Agentur für Arbeit im Kündigungszeitpunkt zugänglich gewesen seien, bestreitet der Kläger dies mit Nichtwissen. Dies reiche aber unabhängig davon nicht aus, weil die Soll-Angaben gemäß § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG in der Massenentlassungsanzeige zu machen seien. Auf eine Kenntnis der Agentur für Arbeit aufgrund des Antrags auf Kurzarbeitergeld durch die Beklagte zu 1) könne nicht abgestellt werden, weil sie diesen bei der Agentur für Arbeit in Würzburg und nicht bei derjenigen in Düsseldorf gestellt habe.

Der Kläger ist der Ansicht, dass die Kündigung der Beklagten zu 2) vom 10.09.2020 ein rechtliches Nullum darstelle, weil diese zu diesem Zeitpunkt aufgrund des frühestens zum 15.09.2020 erfolgten Betriebsübergangs noch nicht in die Arbeitgeberstellung eingerückt sei. Da die Beklagte zu 2) sich gleichwohl der Wirksamkeit der Kündigung berühme, sei der Feststellungsantrag zu III.1. zulässig. Das erforderliche Feststellungsinteresse sei gegeben. Dem Antrag zu III.1. stehe keine anderweitige Rechtshängigkeit entgegen. Mit dem Antrag zu II.1. möchte er isoliert festgestellt wissen, dass sein Arbeitsverhältnis auf die Beklagte zu 2) übergegangen sei und mit dieser fortbestehe. Der Antrag zu III.1 richte sich darauf, dass mit der Beklagten zu 2) ein Arbeitsverhältnis bestehe. Dies sei der einzig mögliche Antrag, wenn der Betriebserwerber keine Kündigung ausspricht oder aber er, wie vorliegend von einer Kündigung vor Betriebsübergang ausgehe. Die Frage des Betriebsübergangs sei hier nur Vorfrage und nicht Streitgegenstand, so dass der Streitgegenstand nicht identisch sei. Es sei auch unzutreffend, dass der Antrag zu II.1. den Kündigungsschutzantrag gegen die Beklagte zu 2) un schlüssig werden lasse.

Sollte das Gericht feststellen, dass es keinen Betriebsübergang gegeben habe oder dass es bereits vor dem 10.09.2020 zu einem Betriebsübergang gekommen sei, habe das Gericht über den Kündigungsschutzantrag betreffend die Kündigung der Beklagten zu 2) zu befinden. Diese Kündigung sei unwirksam, weil sie sozial nicht gerechtfertigt sei. Das Kündigungsschutzgesetz finde Anwendung. Die Wartezeit sei jedenfalls aufgrund individualrechtlicher Vereinbarung durch das Eckpunktepapier erfüllt. Sein sozialer Besitzstand bei der Beklagten zu 1) sei dadurch jedenfalls ab März 2018 gesichert worden. Er habe dann einem Wechsel zur Beklagten zu 2) zu den identischen Vertragsbedingungen zugestimmt. Weder Vergütung noch Tätigkeit hätten sich ändern sollen. Auf eine neue Erprobung sei es der Beklagten zu 2) nicht angekommen. Der sachliche Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes sei ebenfalls eröffnet. Es sei weiterhin zu bestreiten, dass die Beklagte zu 2) im Kündigungszeitpunkt über keine betrieblichen Strukturen in Deutschland verfügt habe. Dies zeige sich schon daran, dass die Beklagte zu 2) Arbeitsverhältnisse mit 71 Piloten und 55 Flugbegleitern eingegangen sei. Schließlich meine die Anwendung deutschen Arbeitsrechts aus dem Eckpunktepapier auch die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes. Auch gegenüber der Beklagten zu 2) sei der sachliche Geltungsbereich über §§ 23, 24 Abs. 2 KSchG oder aber im Wege verfassungskonformer Auslegung eröffnet.

Unterstelle man, dass die Beklagte zu 2) auf Dauer keinen Flugbetrieb in Deutschland durchführe, hätte diese ihm aufgrund der Versetzungsklausel die nach seinem Vortrag freien Stellen in Wien oder auf N. anbieten müssen. Dies gelte insbesondere auch deswegen, weil er als TRI und LTC bereits Ausbildungsaufgaben an diesen Standorten wahrgenommen habe. Diese Aufgaben seien auch nicht weggefallen. Unabhängig davon habe es wie ausgeführt keine Betriebsstilllegung, sondern einen Betriebsübergang gegeben. Es fehle außerdem ebenso wie bei der Beklagten zu 1) an einer unternehmerischen Entscheidung der Beklagten zu 2) zur Betriebsstilllegung. Es gebe aktuell sogar neue OCC-Kurse, so dass die Kündigung sich als unzulässige Austausch Kündigung darstelle.

Die Kündigung der Beklagten zu 2) sei wegen einer fehlerhaften Massenentlassungsanzeige unwirksam. Diese habe auf N. gestellt werden müssen und nicht per Telefax

erfolgen dürfen. Die Gründe für die Entlassung seien nur floskelartig angegeben. Die Massentlassungsanzeige sei auch deshalb unwirksam, weil die Beklagte zu 2) die Soll-Angaben des § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG der Agentur für Arbeit nicht vor Zugang der Kündigung mitgeteilt habe. Der Kläger begründet im Einzelnen, warum diese Angaben bei unionsrechtskonformer Auslegung Wirksamkeitsvoraussetzung sei. Gründe des Vertrauensschutzes stünden dem nicht entgegen. Soweit die Beklagte zu 2) behauptet, dass diese Angaben der Agentur für Arbeit im Kündigungszeitpunkt zugänglich gewesen seien, bestreitet der Kläger dies mit Nichtwissen. Dies reiche aber ohnehin nicht aus, weil die Soll-Angaben gemäß § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG in der Massentlassungsanzeige zu machen seien. Außerdem habe die Beklagte zu 1) - wie ausgeführt - den Antrag auf Kurzarbeitergeld bei der Agentur für Arbeit in Würzburg und nicht bei derjenigen in Düsseldorf gestellt.

Der Kläger ist der Ansicht, das Arbeitsgericht habe die Zahlungsanträge zu Unrecht abgewiesen. Zunächst habe - wie ausgeführt - ein Betriebsübergang auf die Beklagte zu 2) vorgelegen, so dass diese für die geltend gemachten Annahmeverzugslohnansprüche der Monate November 2020 und Dezember 2020 hafte. Soweit er die Beklagte zu 1) hilfsweise in Anspruch genommen habe, liege darin eine zulässige Antragstellung, weil es sich bei den beiden Beklagten um notwendige Streitgenossen gehandelt habe. Es sei keine unzulässige außerprozessuale Bedingung gegeben. Sollte das Gericht in der Verknüpfung eine unzulässige außerprozessuale Bedingung sehen, würden die Zahlungsanträge unbedingt gestellt. Da er nicht wissen könne, wie das Gericht den Sachverhalt (hier Betriebsübergang) bewerte, dürfe er auch sich widersprechende Anträge stellen. Sein vordringliches Klageziel sei die Feststellung, dass das mit der Beklagten zu 1) begründete Arbeitsverhältnis spätestens zum 01.11.2020 mit der Beklagten zu 2) fortbestehe. Damit verknüpft sei die Geltendmachung der Vergütungsansprüche. Da er nicht wissen könne, wie die erkennende Kammer in Bezug auf den Betriebsübergang entscheide, stelle er die restlichen Vergütungsansprüche nach dem Betriebsübergang gegen die Beklagte zu 1) (unbedingt). Also seien diese Klageanträge für den Fall gestellt, dass die erkennende Kammer zu der Entscheidung gelange, dass kein Betriebsübergang auf die Beklagte zu 2) stattgefunden habe. Es sei ihm unzumutbar, seine Annahmeverzugslohnansprüche unbedingt geltend zu machen, weil er in diesem Fall denotwendigerweise immer mit zumindest einem Klageantrag unterliege.

In Bezug auf die TRI-/LTC-Zulage folge der Anspruch schon daraus, dass es sich bei den Positionen des TRI und LTC nicht um gleichwertige Zusatztätigkeiten, sondern um höherwertige Aufgaben gehandelt habe. Wie sich auch aus der Ausschreibung für einen LTC ergebe, würden nicht nur diverse Anforderungen an den Bewerber gestellt. Es werde zudem ein Assessment durchgeführt, welches aus einem theoretischen und einem praktischen Teil bestehe. Hierfür müssten wiederum vorab Schulungen absolviert werden. Außerdem müsse der Kapitän in einem Bewerbungsgespräch überzeugen.

Soweit in zweiter Instanz aufgrund der Anschlussberufung der Beklagten zu 1) zunächst auch die Erteilung eines „no incident - no accident reports“ Streitgegenstand

war, haben der Kläger und die Beklagte zu 1) einen gerichtlichen Teilvergleich (Beschluss vom 03.12.2021) geschlossen.

Der Kläger beantragt,

- I. **das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 05.05.2021 - 8 Ca 5913/20 - teilweise abzuändern**

und festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ihm und der Beklagten zu 1) durch die Kündigung der Beklagten zu 1) vom 10.09.2020 nicht aufgelöst worden ist;

- II. **das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 05.05.2021 - 8 Ca 998/21 abzuändern und**

1. **festzustellen, dass das zwischen ihm und der Beklagten zu 1) bestehende Arbeitsverhältnis ab dem 01.11.2020 mit der Beklagten zu 2) zu unveränderten Arbeitsbedingungen fortbesteht;**

2. **die Beklagte zu 2) zu verurteilen, an ihn Annahmeverzugsvergütung für November 2020 in Höhe von 1.891,18 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02.01.2021 zu zahlen;**

3. **hilfsweise für den Fall, dass das Gericht feststellen sollte, dass sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1) nicht spätestens zum 01.11.2020 auf die Beklagte zu 2) übergegangen sein sollte, die Beklagte zu 1) zu verurteilen, an ihn Annahmeverzugsvergütung für November 2020 in Höhe von 1.891,18 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02.01.2021 zu zahlen;**

4. **die Beklagte zu 1) zu verurteilen, an ihn Annahmeverzugsvergütung für November 2020 in Höhe von 1.891,18 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02.01.2021 zu zahlen;**

5. **die Beklagte zu 2) zu verurteilen, an ihn Annahmeverzugsvergütung für Dezember 2020 in Höhe von 1.666,62 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02.02.2021 zu zahlen und**

6. **hilfsweise für den Fall, dass das Gericht feststellen sollte, dass sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1) nicht spätestens zum 01.11.2020 auf die Beklagte zu 2) übergegangen sein sollte, die Beklagte zu 1) zu verurteilen, an ihn Annahmeverzugsvergütung für Dezember 2020 in**

Höhe von 1.666,62 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02.02.2021 zu zahlen;

- 7. die Beklagte zu 1) zu verurteilen, an ihn Annahmeverzugsvergütung für Dezember 2020 in Höhe von 1.666,62 Euro brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02.02.2021 zu zahlen;**

- III. das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 05.05.2021 - 3 Ca 5885/20 abzuändern und**
 - 1. festzustellen, dass zwischen ihm und der Beklagten zu 2) ein Arbeitsverhältnis besteht;**

 - 2. festzustellen, dass sein Arbeitsverhältnis zur Beklagten zu 2) durch die Kündigung der Beklagten zu 2) vom 10.09.2020 nicht aufgelöst wurde und**

 - 3. für den Fall des Obsiegens mit dem Klageantrag zu Ziffer III.1. oder III.2. die Beklagte zu 2) zu verurteilen, ihn bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits als Pilot (Captain) weiter zu beschäftigen.**

Betreffend sämtliche zuletzt noch gegen sie gerichteten Berufungsanträge beantragen die Beklagten

die Berufung des Klägers gegen die jeweils bezeichneten Urteile des Arbeitsgerichts Düsseldorf zurückzuweisen.

Sie verteidigen die Urteile des Arbeitsgerichts. Etwaige Mängel des Abtrennungsbeschlusses seien gemäß § 295 ZPO unbeachtlich und rechtfertigten keine zweitinstanzliche Abänderung.

Die Beklagte zu 1) hat gemeint, ihre Kündigung sei hinreichend bestimmt. Soweit versehentlich der 31.12.2020 aufgrund zu lang gewählter Kündigungsfrist genannt sei, sei die Kündigungserklärung zu diesem ausdrücklich genannten Termin auszulegen. Das Kündigungsschutzgesetz sei weder gemäß §§ 23, 24 KSchG noch in verfassungskonformer Auslegung anwendbar, weil sie nicht lediglich steuernd aus dem Ausland in Deutschland tätig werde, sondern beträchtliche Stationen im Ausland wie in Wien und Palma de Mallorca gehabt habe. Auch die Spezialnorm des § 24 Abs. 2 KSchG verlange, dass ein „Betrieb“ nämlich ein „Luftverkehrsbetrieb“ in Deutschland liege, was die Gesetzeshistorie belege. Es sei mit dem Grundgesetz vereinbar, dass nicht sämtliche Arbeitsverhältnisse, die dem deutschen Arbeitsrecht unterliegen, unter den Schutz des Kündigungsschutzgesetzes fallen.

Jedenfalls lägen aufgrund der Schließung der Basis in B. für die Kündigung dringende betriebliche Gründe vor. Sie habe ausreichend - wie auch vom Arbeitsgericht gesehen

- zur Stilllegung sowie deren Umsetzung und auch zu deren Beweggründen vorgetragen. Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten hätten nicht bestanden. Sofern sich der Kläger auf angebliche Beschäftigungsmöglichkeiten bei der Beklagten zu 2) im Ausland berufe, liege kein Fall vor, in dem eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Ausland zu berücksichtigen sei.

Soweit der Kläger auf seine Trainingsaufgaben abstelle, die er außerhalb der Basis B. wahrgenommen habe, sei dies unerheblich, weil dies während seiner Tätigkeit für die Beklagte zu 1) nichts an der Zuordnung zur Heimatbasis in B. -sei es für die Ausbilderfunktion oder reguläre Flugdienste - geändert habe. Es habe sich um sog. Out of Base (OBB) Dienste gehandelt, für die entsprechende Zulagen gezahlt würden.

Die Beklagte zu 1) ist der Ansicht, die Übermittlung der Massenentlassungsanzeige per Telefax sei rechtswirksam. Unabhängig davon behauptet sie, dass sie die Massenentlassungsanzeige am 10.09.2020 zusätzlich um 18.15 Uhr im Original per Kurier an die Agentur für Arbeit in Düsseldorf zugestellt habe. Entgegen der Ansicht des Klägers habe es der Soll-Angaben gemäß § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG für die Wirksamkeit der Massenentlassungsanzeige nicht bedurft. Der Kläger sei mit dieser erst in zweiter Instanz erhobenen Rüge gemäß § 6 KSchG ausgeschlossen. Sie sei außerdem verspätet gemäß §§ 67 Abs. 2, 61a, 67 Abs. 4 ArbGG. Eine Prüfung von Amts wegen habe nicht zu erfolgen. Schließlich begründet die Beklagte zu 1) im Einzelnen, warum es der Soll-Angaben entgegen einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hessen nicht bedurft habe und jedenfalls Vertrauensschutz zu gewähren sei. Unabhängig davon behauptet die Beklagte zu 1), die Soll-Angaben seien der Agentur für Arbeit Düsseldorf im Kündigungszeitpunkt aufgrund der Kurzarbeitergeldanträge für sämtliche zu entlassenden Arbeitnehmer bekannt gewesen.

Zunächst komme es auf das Vorliegen eines Betriebs(teil)übergangs nicht an, weil unabhängig davon die bei Zugang der Kündigung feststehende vollständige Schließung bzw. Nichtaufnahme von Basen durch die Beklagten festgestanden habe und dies unabhängig von einem etwaigen Betriebs(teil)übergang einen Kündigungsgrund bilde. Ein solcher liege aber auch nicht vor. Die Beklagten behaupten hierzu, ihre verantwortlichen Personen in 2020 seien nicht identisch, sondern u.a. wie folgt unterschiedlich besetzt gewesen: Accountable Manager: B. H./E. P.; Nominated Person Crew Training: E. Q./K. I.; Nominated Person Ground Operations N. H./T. L.. Aber auch im Übrigen, betreffend CEO, Head of HR, CFO, Head of Sales & Customer Service, Head of Marketing, Compliance Monitoring Manager und Safety and Security Manager habe es unterschiedliche Besetzungen gegeben. Die Beklagte zu 2) habe entgegen dem Berufungsvortrag des Klägers auch nicht die Mehrheit der Mitarbeiter der Beklagten zu 1) übernommen. So seien bereits die 240 Mitarbeiter der Beklagten zu 1) in Deutschland von der Beklagten zu 2) nie tatsächlich beschäftigt worden. Hinzu kämen in Wien mehr als 100 ehemalige Mitarbeiter der Beklagten zu 1), die nie bei der Beklagten zu 2) beschäftigt worden seien. Die Entscheidung zur Eröffnung neuer Basen in A. und A. sei erst im März 2021 auf der Basis entsprechender Planungen des Kunden S. E. final getroffen worden. Jedenfalls erfasse ein - nicht gegebener Betriebsteilübergang - nicht den Kläger. Die Beklagte zu 1) habe außerdem ab Juli 2020 zwar zu einem großen Teil Wet-Lease-Flüge für S. E. erbracht. Sie habe aber parallel unter

ihrem eigen „OE“-Flugcode parallel noch einige Flüge durchgeführt. Eine spezielle Zuteilung von Flugzeugen oder Besatzungen für Wet-Lease einerseits und eigenwirtschaftliche Flüge andererseits habe es nicht gegeben. Auf eine etwaige Versetzungsklausel komme es für die Frage des Betriebsübergangs nicht an. Im Übrigen sei diese durch das Eckpunktepapier abgelöst worden und daher im hier relevanten Zeitraum nicht mehr existent gewesen. Es habe weder einen Betriebsübergang betreffend die Station B. noch betreffend einer Gesamtheit des Wet-Lease-Flugbetriebs gegeben. Dabei sei zu berücksichtigen, dass die beiden Beklagten unterschiedliche Geschäftsfelder hätten. Die Beklagte zu 1) habe Passagierlinienflüge für die reisende Öffentlichkeit angeboten. Die Beklagte zu 2) erbringe lediglich Charterflüge im Auftrag von Fluggesellschaften. Die Bereitstellung von Wet-Lease-Flügen für die Beklagte zu 1) durch S. E. für einen zeitlich begrenzten Zeitraum sei eine Folge der verheerenden COVID-19-Pandemie gewesen, habe aber nichts an der völlig unterschiedlichen Geschäftstätigkeit der beiden Beklagten geändert. Insgesamt bleibe Folgendes festzuhalten:

- Das Geschäftsmodell der beiden Beklagten sei vollkommen anders gestaltet
- weder in B. noch in Stuttgart sei die Base übernommen worden
- die Organisationsstrukturen (einmal Headoffice N. bei der Beklagten zu 2), einmal Headoffice T. bei der Beklagten zu 1) seien unterschiedlich
- wesentliche Teile der Führungspersonen seien unterschiedlich besetzt
- von den Flugbesatzungen in B. und Stuttgart seien gar keine, von den Besatzungen in Wien wesentliche Teile nicht bei der Beklagten zu 2) tätig geworden, d.h. vereinfacht „2,5 von 4 Basen“ seien nicht fortgeführt worden
- die IT-Soft- und Hardware sei Standard-Software gewesen, die am Markt frei verfügbar sei und insofern sei keine besondere Spezifikation übertragen worden
- von den Flugzeugen der Beklagten zu 1) sei nur eine vergleichbar sehr geringe Anzahl bei der Beklagten zu 2) im Einsatz

Dies alles zeige, dass keine vermeintliche Gesamtheit Wet-Lease-Flugbetrieb übernommen worden sei.

Der Antrag zu II.1 sei zudem bereits unzulässig. Es fehle das erforderliche Feststellungsinteresse betreffend den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zu 2). Ein isoliertes Feststellungsinteresse bestehe gerade nicht. Gemäß § 325 ZPO genüge die Kündigungsschutzklage gegen die Beklagte zu 1), welche aufgrund der Kündigungsfrist auch den angeblichen Betriebsübergang zum 01.11.2020 erfassen würde. Außerdem handele es sich um ein aufgrund der Kündigung der Beklagten zu 2) vom 10.09.2020 abgeschlossenes Arbeitsverhältnis. Unabhängig davon sei der Antrag zu II.1. aber mangels Betriebs(teil)übergangs unzulässig. Der Antrag zu III.1 sei unzulässig. Entweder bestehe anderweitige Rechtshängigkeit oder das Feststellungsinteresse fehle.

Die Beklagten zu 2) vertritt die Ansicht, ihre Kündigung vom 10.09.2020 sei wirksam. Wenn der Kläger meine, dass bei Zugang kein Arbeitsvertrag zwischen den Parteien vereinbart gewesen sei, sei die Klage bereits un schlüssig. Unabhängig davon sei bereits der sachliche Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes nicht eröffnet, weil die Beklagte zu 2) weder im Kündigungszeitpunkt noch sonst einen Betrieb i.S.d.

Kündigungsschutzgesetzes in Deutschland aufgenommen habe und zwar weder einen solchen i.S.v. § 23 KSchG noch i.S.v. § 24 Abs. 2 KSchG. Jedenfalls habe sie bei Zugang der Kündigung nicht i.d.R. mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt. Außerdem habe der Kläger die Wartezeit nicht erfüllt.

Unabhängig davon liege ein betriebsbedingter Kündigungsgrund vor. Im Rahmen einer Videokonferenz am 09.09.2020 um 14.00 Uhr habe der Flughafen B. den Forderungen der S. E. bezüglich wirtschaftlicher Konditionen der Zusammenarbeit nicht nachgegeben. Dies sei der Grund dafür gewesen, die Basis in B. zu schließen und den Flugverkehr durch die Beklagte zu 2) gar nicht erst aufzunehmen, weil der einzige Wet-Lease-Kunde, die S. E., die von ihr angebotenen Leistungen nicht mehr abnehmen werde. Sie habe detailliert zu den Umständen vorgetragen, die dazu geführt haben, dass sie von der Eröffnung der Base in B. abgesehen habe. Gleiches gelte für die entsprechenden Umsetzungsschritte.

Eine Versetzungsklausel in das Ausland sei mit der Beklagten zu 2) nicht vereinbart gewesen. Das Eckpunktepapier habe eine solche Regelung nicht mehr vorgesehen. Die Beklagte zu 2) habe einen Arbeitsvertrag zu den gleichen Konditionen wie zuletzt bei der Beklagten zu 1) angeboten, d.h. ohne eine solche Versetzungsklausel. Entgegen dem Vortrag des Klägers habe bei ihr bei Ausspruch der Kündigungen an ausländischen Stationen kein ungedeckter Beschäftigungsbedarf bestanden, wie sie dies bereits erstinstanzlich vorgetragen und erläutert habe. Noch Anfang 2021 hätten außerdem in Palma de Mallorca einige Piloten für den Sommer 2021 50%-Teilzeitverträge akzeptiert, um einen andernfalls nötigen Personalabbau zu verhindern. Es sei für sie als Wet-Lease-Dienstleister dabei auch entscheidend, wo die Basen liegen. Es gehe um die langfristige Durchführung von Wet-Lease-Diensten für die S. E.. Im Rahmen des low-cost-Geschäftsmodells sei dies nur möglich, wenn keine teuren out-of-Base-Zulagen und Transfers bezahlt werden müssten. Insofern bestehe eine funktionelle Verknüpfung der Betriebsmittel an einer Basis. S. E. bediene sich ab dem 01.01.2020 für Flüge ab deutschen Basen des Dienstleisters N. Air, welche einen anderen Flugzeugtyp (Boeing) einsetze. Unabhängig von allem Vorstehenden liege keine Situation vor, in der das Bundesarbeitsgericht erwogen habe, dass eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit im Ausland zu berücksichtigen sei. Auf die Tätigkeit als LTC komme es ohnehin nicht an, weil die Stelle aus August 2020 resultiere und es sich außerdem nur um eine Zusatzaufgabe für einen Piloten und nicht eine Neueinstellung als Pilot handle. Es habe sich um eine Betriebsstillegung und nicht - wie ausgeführt - um einen Betriebsübergang gehandelt.

Soweit der Kläger behauptet, er habe Ausbildungsaufgaben für die Beklagte zu 2) durchgeführt, treffe dies nicht zu und sei auch nicht möglich, weil der Kläger den Operator Conversion Course für eine Tätigkeit unter der Flugbetriebserlaubnis der Beklagten zu 2) nicht absolviert habe. Bei der Beklagten zu 2) wurden folgende Tätigkeiten außerdem nicht mehr von Piloten sondern Flugbegleitern durchgeführt: Dangerous Goods Trainer, Airline Security Trainer, Crew Safety Manager und Safety Management Trainer. Die Positionen des Lead Instructors Dangerous Goods sowie Facility Assessor existierten bei der Beklagten zu 2) nicht mehr. Bei der Beklagten zu 2) habe nach Einstellung des Flugbetriebs der Beklagten zu 1) an den Basen Wien und Palma kein Bedarf an zusätzlichen LTCs und TRIs bestanden. Es seien bereits 14 TRE (Type

Rating Examiners), welche die Qualifikation als TRI umfassten, vorhanden gewesen. Soweit der Kläger auf seine Nennung in dem Operations Manual Part D der Beklagten zu 2) abstelle, handele es sich um einen Planungsstand vor Ausspruch der Kündigungen in B..

Sie - die Beklagte zu 2) - betreffend habe es mangels Betriebs überhaupt keiner Massenentlassungsanzeige bedurft. Wenn erforderlich, sei die Anzeige jedenfalls zutreffend in B. und nicht auf N. oder in Wien erstattet worden. Die Beklagte zu 2) ist der Ansicht, die Übermittlung der Massenentlassungsanzeige per Telefax sei rechtswirksam. Unabhängig davon behauptet sie, dass sie die Massenentlassungsanzeige am 10.09.2020 zusätzlich um 18.15 Uhr im Original per Kurier an die Agentur für Arbeit in Düsseldorf zugestellt habe.

Auch im Hinblick auf die Beklagte zu 2) seien die Soll-Angaben der zu entlassenden Arbeitnehmer für die Agentur für Arbeit Düsseldorf aufgrund des gewährten Kurzarbeitergeldes offenkundige Tatsachen gewesen, weil sämtliche Mitarbeiter zuvor bei der Beklagten zu 1) beschäftigt waren.

Mangels Betriebsübergangs bestünden gegen die Beklagte zu 2) keine Zahlungsansprüche. Die Zahlungsanträge gegen die Beklagte zu 1) - so die Beklagten - blieben unzulässig, weil sie unter einer außerprozessualen Bedingung stünden. Entgegen der Ansicht des Klägers seien Betriebsveräußerer und Betriebsübernehmer keine notwendigen Streitgenossen. Die in zweiter Instanz neu gestellten Anträge gegen die Beklagte zu 1) seien ebenfalls unzulässig. Der Klageerweiterung werde nicht zugestimmt. Zwar seien diese Anträge vom Wortlaut her unbedingt formuliert. Ausweislich der Klagebegründung blieben sie aber weiterhin bedingt für den Fall, dass kein Betriebsübergang auf die Beklagte zu 2) stattgefunden habe und stünden ebenfalls unter einer außerprozessualen Bedingung. Selbst wenn man die Anträge als eigenständige Anträge ansehen wollte, blieben sie unzulässig, weil doppelt rechtshängig. Daran ändere die von der Kammer angedachte Auslegung als Haupt- und Hilfsantrag nichts. Jedenfalls seien die Anträge, wie von der 11. Kammer des Arbeitsgerichts in einem Parallelverfahren ausgeführt, unbegründet. Entweder liege eine einvernehmliche Freistellung zu den angebotenen Bedingungen vor oder es fehle am wörtlichen Angebot des Klägers. Jedenfalls seien sie unschlüssig, weil für die Berechnung nicht auf die Vormonate abgestellt werden dürfe.

Zum Wegfall der TRI-/LTC-Zulage sind die Beklagten der Ansicht, dass die einseitige Beendigung zulässig sei, weil es sich nicht um eigenständige und höherwertige Positionen handele. Die Funktionen seien gegenüber anderen Kapitänen nicht mit einem höherwertigen Weisungsrecht verbunden. Deutlich werde der Charakter auch dadurch, dass die Funktionen stets nur zeitlich befristet auf ein Jahr übertragen und in der Regel nur vorübergehend ausgeübt werden. Vor der Einführung des Eckpunktepapiers sei noch nicht einmal eine explizite Ernennung erfolgt. Vielmehr sei dies schlicht vermerkt und im Fall eines Einsatzes ein entsprechender Tagessatz gezahlt worden. Im Übrigen würden die TRI und LTC genauso weiter vergütet wie ihre Kollegen. Die im Eckpunktepapier und in dem Übertragungsschreiben geregelte Ankündigungsfrist für trainingsfreie Monate sei auf den Fall der Beendigung nicht zu übertragen. Die Ankündigungsfrist sei zeitlich an den Vorlauf der Dienstplanfestlegung ange-

lehnt. Eine Beendigung sei aber u.U. weniger planbar. So sei auch etwa eine Kündigung in der Probezeit mit kürzerer Frist zulässig. Auch im konkreten Fall sei die Ausübung des Widerrufsrechts nicht zu beanstanden, weil der Kläger seit dem 10.09.2020 von der Einstellung des Flugbetriebs gewusst habe und - mit Schreiben vom 19.10.2020 - unwiderruflich freigestellt worden sei. Insofern habe er sich praktisch nicht mehr auf die Erbringung von Diensten als TRI und LTC einstellen müssen.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen in beiden Instanzen sowie die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

A. Die internationale Zuständigkeit der deutschen Gerichte für die im Jahre 2020 eingegangenen Klagen gegen beide Beklagte folgt aus Art. 66 Abs. 1, 20 Abs. 1, 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i Verordnung (EU) Nr. 1215/2012 (EUGVVO). Es handelt sich bei den arbeitsgerichtlichen Klagen um zivilrechtliche Streitigkeiten i.S.v. Art. 1 Abs. 1 Satz 1 EUGVVO (BAG 07.05.2020 - 2 AZR 692/19, Rn. 16). Der für die Anwendung der EUGVVO erforderliche Auslandsbezug besteht, weil die Beklagten ihren Sitz in einem anderen Mitgliedstaat haben. Als Arbeitgeber mit Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats können sie in einem anderen Mitgliedstaat vor dem Gericht des Ortes, an dem oder von dem aus ihr Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder zuletzt gewöhnlich verrichtet hat, verklagt werden (Art. 20 Abs. 1, 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i EUGVVO). Der Kläger hat seine Arbeit für die Beklagte zu 1) von B. aus verrichtet. Er hat von diesem Standort aus seine Flugdienste regelmäßig begonnen und dort auch wieder beendet. Entsprechendes sollte auch für seine Arbeit bei der Beklagten zu 2) gelten. Da er für diese noch keine Arbeit verrichtet hat, sind bereits aus diesem Grund die Voraussetzungen des Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i EUGVVO erfüllt (EuGH 25.02.2021 - C-804/19 [Markt24], Rn. 39 ff.).

B. Die zulässigen Berufungen des Klägers sind weitgehend unbegründet. Sie haben lediglich betreffend die gegen die Beklagte zu 1) gerichteten Zahlungsanträge zu II.4. in Höhe von 1.891,18 Euro brutto und zu II.7. in Höhe von 666,62 Euro brutto Erfolg. Im Übrigen haben die Berufungen des Klägers keinen Erfolg.

I. Der gegen die Beklagte zu 1) gerichtete Kündigungsschutzantrag (Antrag zu I.) ist unbegründet, weil die Kündigung der Beklagten zu 1) vom 10.09.2021 das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 31.12.2020 rechtswirksam beendet hat.

1. Auf das Arbeitsverhältnis des Klägers zu der Beklagten zu 1) findet aufgrund der im Eckpunktepapier getroffenen Rechtswahl gemäß Art. 3 Abs. 1 und 2, Art. 8 Abs. 1 Satz 1 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 (Rom I-VO) deutsches Recht Anwendung. Gemäß Art. 12 Abs. 1 lit. d Rom I-VO folgen die Regelungen über das Erlöschen von

Verpflichtungen aus einem Vertrag und somit auch das Recht seiner Kündigung einschließlich des allgemeinen Kündigungsschutzes grundsätzlich dem Recht des Staates, das auf den Arbeitsvertrag Anwendung findet (BAG 24.08.1989 - 2 AZR 3/89).

Im Eckpunktepapier haben der Kläger und die Beklagte zu 1) Anfang Juli 2020 die in ihrem ursprünglichen Arbeitsvertrag vereinbarte Anwendung österreichischen Rechts zugunsten des deutschen Rechts derogiert. Im Eckpunktepapier ist u. a. vereinbart, dass die Beklagte zu 1) ab dem 01.07.2020 das deutsche Arbeitsrecht auf alle ihre in Deutschland direkt angestellten Piloten anwendet. Zudem wurde in den Anfang Juli 2020 zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 1) gewechselten E-Mails vereinbart, dass das Eckpunktepapier ab dem 01.07.2020 die bisherigen Bedingungen und Konditionen ersetzt bzw. an deren Stelle tritt. Art. 3 Abs. 2 Satz 1 Rom I-VO gestattet es den Parteien, eine einmal getroffene Rechtswahl jederzeit wieder abzuändern (MüKoBGB/Martiny, 8. Aufl. 2021, Rom I-VO Art. 3 Rn. 77; BeckOGK/Wendland, Stand 01.09.2021, Rom I-VO Art. 3 Rn. 202; OGH 25.11.2014 - 8 ObA 34/14d; im Internetabrufbar unter https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Justiz&Dokumentnummer=JJT_20141125_OGH0002_008OBA00034_14D0000_000). Anhaltspunkte für eine Unwirksamkeit dieser ändernden Rechtswahlvereinbarung auf der Grundlage des gewählten deutschen Rechts (Art. 3 Abs. 5 Rom I-VO i.V.m. Art. 10 Abs. 1 Rom I-VO; s.a. BeckOGK/Wendland, Stand 01.09.2021, Rom I-VO Art. 3 Rn. 209) bestehen nicht. Im Hinblick auf den gewöhnlichen Aufenthaltsort des Klägers in Deutschland ist davon gemäß Art. 10 Abs. 2 Rom I-VO keine Abweichung veranlasst. Das deutsche Recht sieht im Übrigen für abändernde Rechtswahlklauseln keine Form vor (BGH 22.01.1997 - VII ZR 339/95, Rn. 31; BeckOK/Spickhoff, Stand 01.08.2021 VO (EG) 593/2008 Art. 3 Rn. 33). Die Rechtswahl entspricht dabei im Hinblick auf den vereinbarten Einsatzort des Flugpersonals in B. außerdem der objektiven Anknüpfung gemäß Art. 8 Abs. 2 Rom I-VO (in diesem Sinne wohl BAG 20.12.2012 - 2 AZR 481/11; EuGH 14.09.2017 - C-168/16; HWK/Tillmanns 9. Aufl. Rom I-VO Art. 9 Rn. 19 m. w. N.). Eine gesonderte Klauselkontrolle für vorformulierte Rechtswahlklauseln kommt nicht in Betracht. Insoweit wird über Art. 8 I Rom I-VO ein spezifisch kollisionsrechtlicher Schutz vor den Folgen einer Rechtswahl verwirklicht (ErfK/Schlachter, 22. Aufl. 2022, Rn. 6).

Unabhängig von Vorstehendem gehen die Parteien in beiden Tatsacheninstanzen übereinstimmend von der Anwendbarkeit deutschen Rechts aus (vgl. zu einer - gemäß Art. 3 Abs. 2 Rom I-VO auch nachträglich möglichen - Rechtswahl BGH 19.01.2000 - VIII ZR 275/98, Rn 28; BGH 09.06.2004 - I ZR 266/00, Rn. 36 m. w. N.). Es geht hierbei auch nicht um die Frage einer bloß irrigen Rechtsansicht. Die Parteien gehen übereinstimmend von der Anwendbarkeit deutschen Rechts aus, wie sie noch einmal in der mündlichen Verhandlung bestätigt haben. Unter Berücksichtigung sämtlicher vorgelegten Umstände in diesem Verfahren liegt jedenfalls eine stillschweigende Rechtswahl deutschen Rechts vor (vgl. dazu z.B. BeckOGK/Wendland, Stand 01.09.2021, Rom I-VO Art. 3 Rn. 131 ff; 179 ff.; zur stillschweigenden nachträglichen Rechtswahl Ferrari, Internationales Vertragsrecht, 3. Aufl. 2018, VO (EG) 593/2008 Art. 3 Rn. 43), denn den Parteien ist bewusst, dass ursprünglich österreichisches Recht vereinbart

war und durch das Eckpunktepapier jetzt deutsches Recht zur Anwendung kommen soll. Genau auf dieser Rechtswahlgrundlage haben die Parteien sich verhalten und den Prozess geführt. Das Eckpunktepapier soll insgesamt zur Anwendung kommen, wie z.B. die Klage auf die Sektorzulage gerade auf der Grundlage des Eckpunktepapiers unter Berücksichtigung der Einlassung der Beklagten zu 1) dazu zeigt. Die Parteien streiten außerdem - mit insoweit unterschiedlichen Ergebnissen - sogar darüber, ob durch die Vereinbarung deutschen Arbeitsrechts gleichzeitig auch das deutsche Kündigungsschutzgesetz gilt. Dieser Streit ergibt nur auf der Grundlage des überhaupt vereinbarten deutschen Arbeitsrechts Sinn, was keine Partei - wie ausgeführt - in Abrede stellt. Es ist deshalb, nach den Umständen dieses konkreten Falles kein vernünftiger Grund gegeben, am realen Willen der Parteien zu zweifeln, sich unter den beiden in Betracht kommenden Rechten (×. und Deutschland) für die deutsche Rechtsordnung mit Geltungsabsicht zu entscheiden (vgl. a. OGH 25.11.2014 - 8 ObA 34/14d a.a.O.). In diesem konkreten Fall ist dann, so im Anwendungsbereich von Art. 3 Abs. 2 Rom I-VO überhaupt erforderlich, auch ein etwaiges - vom Kläger ohnehin nicht geltend gemachtes und ggfs. auch doppeltes - Schriftformerfordernis aus dem österreichischen Arbeitsvertrag von den Parteien stillschweigend abbedungen (vgl. dazu BeckOGK/Wendland Stand 01.09.2021, Rom I-VI Art. 3 Rn. 210; sogar für eine mögliche Heilung ursprünglicher Formnichtigkeit durch Statutenwechsel Ferrari, Internationales Vertragsrecht, 3. Aufl. 2018, VO (EG) 593/2008 Art. 3 Rn. 46; MüKoBGB/Martiny, 8. Aufl. 2021, Rom I-VO Art. 3 Rn. 81). Hier kommt noch hinzu, dass zu dem Eckpunktepapier wechselseitige Erklärungen i.S.v. Angebot und Annahme per E-Mail ausgetauscht worden sind und die Schriftformklausel eine vertragliche Vereinbarung der Parteien ist. Es besteht zur Überzeugung der Kammer keinerlei Zweifel, dass von den Parteien die Geltung des Eckpunktepapiers mit der Anwendbarkeit deutschen Arbeitsrechts einvernehmlich gewollt ist.

2. Die Passivlegitimation der Beklagten zu 1) als Beklagte des Kündigungsrechtsstreits wird von einem etwaigen nach der Klageerhebung erfolgten Betriebsübergang nicht berührt. Der Rechtsstreit kann von der bisherigen Beklagten auch in einem solchen Fall in entsprechender Anwendung von §§ 265, 325 ZPO fortgesetzt werden (BAG 16.05.2002 - 8 AZR 320/01; 16.05.2006 - 6 AZR 249/05, Rn. 16; 20.03.1997 - 8 AZR 769/95, Rn. 20). Anhaltspunkte dafür, dass ein Betriebsübergang bereits vor Ausspruch der Kündigung der Beklagten zu 1) stattgefunden hätte mit der Folge, dass der Klageantrag zu I. bereits in Ermangelung eines zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung bestehenden Arbeitsverhältnisses abzuweisen wäre, bestehen nicht. Die Beklagte zu 1) hat unstreitig bis Oktober 2020 ihren Flugbetrieb in B. fortgesetzt.

3. Die Kündigung der Beklagten zu 1) gilt nicht schon gemäß §§ 4, 7 KSchG als rechtswirksam. Die Klage wurde gemäß § 4 KSchG binnen drei Wochen nach Zugang beim Arbeitsgericht erhoben.

4. In Bezug auf die Schriftform (§ 623 BGB) bestehen keine Wirksamkeitsbedenken.

5. Die Kündigung der Beklagten zu 1) ist hinreichend bestimmt. Sie ist zum 31.12.2020 ausgesprochen.

a. Eine Kündigung muss als empfangsbedürftige rechtsgestaltende Willenserklärung so bestimmt sein, dass der Empfänger Klarheit über die Absichten des Kündigenden erhält. Der Kündigungsadressat muss erkennen können, zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis aus Sicht des Kündigenden beendet sein soll. Bei der Auslegung einer Willenserklärung ist nicht allein auf ihren Wortlaut abzustellen. Zu würdigen sind alle Begleitumstände, die dem Erklärungsempfänger bekannt waren und die für die Frage erheblich sein können, welchen Willen der Erklärende bei Abgabe der Erklärung hatte. Das Erfordernis der Bestimmtheit einer ordentlichen Kündigung verlangt vom Kündigenden nicht, den Beendigungstermin als konkretes kalendarisches Datum ausdrücklich anzugeben. Es reicht aus, wenn der gewollte Beendigungstermin für den Kündigungsempfänger zweifelsfrei bestimmbar ist. Auch eine Kündigung „zum nächstzulässigen Termin“ ist hinreichend bestimmt, wenn dem Erklärungsempfänger die Dauer der Kündigungsfrist bekannt oder für ihn bestimmbar ist. Sie ist typischerweise dahin zu verstehen, dass der Kündigende die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu dem Zeitpunkt erreichen will, der sich bei Anwendung der einschlägigen gesetzlichen, tarifvertraglichen und/oder vertraglichen Regelungen als rechtlich frühestmöglicher Beendigungstermin ergibt. Der vom Erklärenden gewollte Beendigungstermin ist damit objektiv eindeutig bestimmbar. Dies ist jedenfalls dann ausreichend, wenn die rechtlich zutreffende Frist für den Kündigungsadressaten leicht feststellbar ist und nicht umfassende tatsächliche Ermittlungen oder die Beantwortung schwieriger Rechtsfragen erfordert. Eine Kündigung ist dagegen nicht hinreichend bestimmt, wenn in der Erklärung mehrere Termine für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses genannt werden und für den Erklärungsempfänger nicht erkennbar ist, welcher Termin gelten soll (vgl. zu allem BAG 10.04.2014 - 2 AZR 647/13, Rn. 14 ff. m. w. N.).

b. In Anwendung dieser Grundsätze ist die Kündigung der Beklagten zu 1) hinreichend bestimmt zum 31.12.2020 ausgesprochen. Zunächst ist für den Kläger, entgegen seiner Ansicht, das im ersten Satz der Kündigungserklärung in Fettdruck genannte Datum 31.10.2020 kein möglicher Kündigungstermin. Dieser Zeitpunkt ist für den Kläger erkennbar irrelevant. Es handelt sich lediglich um den - unabhängig von der konkreten Kündigungsfrist - frühestens von der Beklagten zu 1) gewollten Kündigungstermin, der bei der für den Kläger längeren Kündigungsfrist nicht einschlägig ist. Diese wird sodann in Satz zwei des ersten Absatzes des Kündigungsschreibens auch benannt. Die Beklagte zu 1) geht in der Erklärung von einer Kündigungsfrist von drei Monaten aus und nennt den 31.12.2020 als den nach ihrer Berechnung sich ergebenden Beendigungstermin. Daran muss sie sich als einzig benanntem Kündigungstermin auch aus der Sicht der objektiv gewerteten Sicht des Klägers als Erklärungsempfänger festhalten lassen.

Richtig ist allerdings, dass die Kündigungsfrist des für das Arbeitsverhältnis des Klägers maßgeblichen Eckpunktepapiers in dessen einleitenden vierten Absatz eine Kündigungsfrist von drei Monaten zum Fünfzehnten oder Monatsletzten vorsieht. Richtig

ist auch, dass die Kündigungserklärung auf die Kündigungsfrist „gemäß Ihrem Arbeitsvertrag“ abstellt und in Satz eins eine Kündigung „unter Beachtung der für Ihr Arbeitsverhältnis geltenden Kündigungsfrist ordentlich fristgerecht zum nächstmöglichen Zeitpunkt“ vorsieht. Bei Zugang der Kündigung am 11.09.2020 war nächstmöglicher Zeitpunkt objektiv der 15.12.2020. Dennoch ist für den Kläger als Empfänger erkennbar, dass der spätere Termin des 31.12.2020 gelten soll, weil dieser als einziger ausdrücklich genannt ist. Die Kündigungserklärung datiert auf den 10.09.2020, d.h. auf einen Zeitpunkt kurz vor dem 15.09.2020. Wenn die Beklagte dann den 31.12.2020 als den nach ihrer Berechnung richtigen Beendigungstermin nennt, ergibt sich aus der Sicht des Klägers, dass die Beklagte zu 1) unabhängig von einem Zugang vor oder nach dem 15.09.2020 erkennbar den 31.12.2020 als den „nächstmöglichen Termin“ ansieht bzw. „berechnet“ hat. Dies mag ausgehend vom tatsächlichen Zugangszeitpunkt fehlerhaft sein. Es handelt sich indessen um eine standardisierte Kündigungserklärung, was sich schon an der Angabe des frühestens möglichen Kündigungstermins in Satz eins des ersten Absatzes der Kündigungserklärung zeigt. Richtig ist zwar, dass im zweiten Satz des ersten Absatzes auf die konkrete Kündigungsfrist für das Arbeitsverhältnis des Klägers abgestellt wird. Die Beklagte zu 1) benennt dabei eine Kündigungsfrist von drei Monaten, ohne indes bei der Beschreibung der Kündigungsfrist in der Kündigungserklärung die beiden Kündigungstermine Fünfzehnter und Monatsletzter anzugeben. Hinzu kommt, dass bei einer Kündigungserklärung vom 10.09.2020 - wie ausgeführt - ersichtlich auch der 15.12.2020 als Beendigungstermin in Betracht käme. Wenn die Beklagte zu 1) gleichwohl den 31.12.2020 als Beendigungstermin nennt und in der Beschreibung der konkret für den Kläger geltenden Kündigungsfrist (drei Monate) die beiden möglichen Kündigungstermine nicht nennt, muss sie sich an dem 31.12.2020 als konkret bezeichneten Kündigungstermin aus der Sicht des Klägers festhalten lassen. Der Sachverhalt ist mit dem der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 15.05.2013 (- 5 AZR 130/12 -) nicht vergleichbar, bei der eine „fristgemäß“ zu einem bestimmten, aber zu frühen Termin ausgesprochene Kündigung als solche unter Wahrung der maßgeblichen Kündigungsfrist ausgelegt wurde. In einem solchen Fall kann der Empfänger erkennen, dass der Arbeitgeber die maßgebliche Frist einhalten wollte und sich das angegebene Datum lediglich als das Ergebnis einer fehlerhaften Berechnung der zutreffenden Kündigungsfrist erweist; eine mit zu kurzer Frist ausgesprochene Kündigung ist grundsätzlich unwirksam (BeckOGK/Klumpp, Stand 01.10.2021, § 622 Rn. 111). Anders liegt es, wenn die Kündigung wie hier mit einem über das Mindestmaß hinausgehenden Beendigungstermin ausgesprochen wird. Die Sorge des Kündigenden, dass die Kündigung nach § 622 BGB deshalb unwirksam wäre, besteht nicht und ist daher auch nicht bei der Auslegung zu berücksichtigen. Dies gilt hier selbst dann, wenn man auf die Beschäftigungszeit des Klägers seit dem 01.12.2011 und die gesetzliche Kündigungsfrist in § 622 Abs. 2 Nr. 3 BGB abstellen wollte. Auch im Übrigen ist der Fall nicht vergleichbar, weil nicht nur „fristgemäß“ und unter Angabe eines Datums gekündigt wurde. Vielmehr kommen die oben genannten Umstände, d.h. insbesondere das Abfassen des Schreibens am 10.09.2020 und die Nichtnennung der beiden Kündigungstermine Fünfzehnter und Monatsletzter bei der Beschreibung der konkreten Kündigungsfrist, hinzu. Es verbleibt zur Überzeugung der Kammer in diesem Fall bei dem konkret angegebenen Beendigungsdatum.

Der Kläger als Empfänger muss nicht annehmen, dass das Arbeitsverhältnis früher enden soll (vgl. i.E. auch LAG Hamm 16.06.2021 - 10 Sa 122/21; grundsätzlich zustimmend BeckOGK/Klump, Stand 01.10.2021, § 622 Rn. 113, jurisPK-BGB/Reichold, Stand 28.10.2021, § 130 Rn. 44.1). Eine etwaige in erster Instanz im Gutetermin seitens der Beklagten zu 1) nachträglich geäußerte Auslegung ist für die Bewertung des objektiven Empfängerhorizonts des Klägers bei Zugang der Kündigung jedenfalls in Ansehung des konkret hier zu beurteilenden Kündigungsschreibens nicht maßgeblich.

Soweit im nachfolgenden Absatz der Kündigungserklärung um Rückgabe von firmeneigenen Arbeitsmitteln „unverzüglich nach Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses, spätestens aber bis zum 6. November 2020“ gebeten wird, verändert dies bei verständiger Würdigung nicht den zuvor mitgeteilten Beendigungszeitpunkt. Denn in dem Folgeabsatz geht es nicht mehr um die Regelung des Beendigungszeitpunkts, zu dem die Kündigung wirken soll, sondern um Abwicklungsmodalitäten. Die Tätigkeiten der Arbeitnehmer sollten bis zum 31.10.2020 fortgesetzt werden, wie aus der Angabe „frühestens aber zum 31.10.2020“ bei der Bestimmung des Kündigungstermins im ersten Absatz deutlich hervorgeht. Der zweite Absatz meinte daher offensichtlich und für den objektiven Erklärungsempfänger ohne weiteres verständlich, dass die Arbeitsmittel „unverzüglich nach Beendigung Ihrer Tätigkeit, spätestens aber bis zum 6. November 2020“ zurückzugeben seien. Ebenso kann dies unabhängig davon so verstanden werden, dass die Rückgabe nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z.B. 31.10.2020) erfolgt oder - wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wie vorliegend erst später erfolgte - bis zum 06.11.2020. Ein anderer Beendigungstermin als der 31.12.2020 ergibt sich so ebenfalls nicht. In Anwendung der genannten Auslegungsgrundsätze ist der Kündigungstermin hinreichend bestimmt angegeben.

6. Die Kündigung ist nicht sozial ungerechtfertigt nach § 1 Abs. 1 i. V. m. Abs. 2 Satz 1 KSchG.

a. Die gesetzlichen Voraussetzungen für den persönlichen und betrieblichen Anwendungsbereich des § 1 KSchG sind für das Arbeitsverhältnis des Klägers zu der Beklagten zu 1) erfüllt.

aa. Das Arbeitsverhältnis des Klägers hat gemäß § 1 Abs. 1 KSchG im Betrieb oder Unternehmen der Beklagten zu 1) unstreitig länger als sechs Monate bestanden.

bb. Die gesetzlichen Voraussetzungen des betrieblichen Anwendungsbereichs des § 1 KSchG der §§ 23, 24 KSchG sind erfüllt. Die Beklagte zu 1) unterhielt als Gesellschaft österreichischen Rechts nach hier vertretener Auffassung jedenfalls bei verfassungskonformer Auslegung dieser Normen einen Betrieb im räumlichen Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes.

(1) Nach seinem räumlichen Geltungsbereich erfasst § 23 KSchG nach herrschender Auffassung grundsätzlich nur inländische Betriebe (vgl. etwa BAG 09.10.1997 - 2

AZR 64/97; 03.06.2004 - 2 AZR 386/03; 17.01.2008 - 2 AZR 902/06; 26.03.2009 - 2 AZR 883/07; 08.10.2009 - 2 AZR 654/08; 29.08.2013 - 2 AZR 809/12, Rn. 32; 24.05.2018 - 2 AZR 54/18, Rn. 29). Das ergebe die am Wortlaut, an der Systematik und der Entstehungsgeschichte sowie an Sinn und Zweck des § 23 KSchG orientierte Auslegung (krit. zu dieser Rspr. etwa LAG Hamburg 22.03.2011 - 1 Sa 2/11, Rn. 30 ff., 34 ff; Deinert, ArbuR 2008, 300 ff; Pomberg, EWiR 2008, 667; Gravenhorst, jurisPR-ArbR 31/2008 Anm. 1; Straube, DB 2009, 1406-1408; Junker, FS Konzen 2006, 367, HWK/Quecke, 9. Aufl. 2020, § 23 Rn. 2 m. w. N.).

Für die räumliche Lage eines Betriebes ist entscheidend, wo schwerpunktmäßig über Arbeitsbedingungen und Organisationsfragen sowie darüber entschieden wird, in welcher Weise Einstellungen, Entlassungen und Versetzungen vorgenommen werden. Der allgemeine Betriebsbegriff des § 23 KSchG knüpft an die organisatorische Einheit an. Eine betriebliche Struktur setzt einen einheitlichen organisatorischen Einsatz der Betriebsmittel und der Personalressourcen voraus. Die einen Betrieb konstituierende Leitungsmacht wird dadurch bestimmt, dass der Kern der Arbeitgeberfunktionen in personellen und sozialen Angelegenheiten von derselben institutionalisierten Leitung im Wesentlichen selbständig ausgeübt wird (BAG 03.06.2004 - 2 AZR 386/03).

Die Beklagte zu 1) beschäftigte danach zwar über Jahre verstetigt und koordiniert Mitarbeiter in Deutschland unter Einsatz erheblicher materieller Betriebsmittel. Sie unterhielt aber jedenfalls nach ihrem Vortrag keinen Betrieb oder ähnliches i.S.v. § 23 KSchG in Deutschland, von dem ausgehend der einheitliche Einsatz der Betriebsmittel und der Arbeitnehmer im Inland gesteuert wurde. Vielmehr erfolgte die Leitung des Flugbetriebs ausschließlich von Wien aus. Der am Standort B. eingesetzte „Base Captain“ hatte nach dem Vortrag der Beklagten zu 1) keine Weisungsbefugnisse und fungierte lediglich als Bindeglied für die Kommunikation zwischen dem Flugpersonal und der Leitung in Wien. Von dort gingen alle maßgeblichen Weisungen aus.

(2) Es ist streitig, ob ein Flugbetrieb i. S. d. § 24 KSchG in gleicher Weise wie der allgemeine Betrieb i. S. d. § 23 KSchG als räumliche Anknüpfung eine im Inland gelegene Betriebsstätte erfordert, von der ausgehend der einheitliche Einsatz von Betriebsmitteln und Arbeitnehmern im Inland gesteuert wird.

(a) Die Fiktion des § 24 Abs. 2 KSchG grenzt Luftverkehrs- und Schifffahrtsbetriebe zunächst nur auf zweierlei Weise vom allgemeinen Betrieb i. S. d. § 23 KSchG ab: Zum einen trennt sie die Schiffe bzw. Luftfahrzeuge von ihren zugehörigen Land- bzw. Bodenbetrieben (vgl. dazu BAG 28.12.1956 - 2 AZR 207/56; 28.02.1991 - 2 AZR 517/90; LAG Berlin-Brandenburg 16.11.2010 - 7 Sa 1354/10). Zum anderen verhindert sie, dass ein einzelnes Luftfahrzeug, See- oder Binnenschiff als Betrieb angesehen wird, indem es deren Gesamtheit als den Betrieb i. S. d. Ersten und Zweiten Abschnitts des Gesetzes fingiert.

(b) Der Betriebsbegriff des § 24 BetrVG ist andererseits aber nicht völlig losgelöst von § 23 KSchG, sondern modifiziert diesen lediglich. Auch ein Flugbetrieb i. S. d. §

24 Abs. 1 und Abs. 2 KSchG fällt aber nur dann unter den Geltungsbereich des Ersten und Zweiten Abschnitts des KSchG, wenn darin gemäß § 23 Abs. 1 Sätze 2 - 4 KSchG mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt werden (BAG 28.12.1956 - 2 AZR 207/56). Selbst wenn es sich bei dem Betriebsbegriff des § 24 Abs. 1 i. V. m. Abs. 2 KSchG um einen eigenständigen Betriebsbegriff handelt (BAG 13.02.2020 - 6 AZR 146/19, Rn. 57), modifiziert die Norm doch lediglich den Betriebsbegriff des § 23 Abs. 1 KSchG (LAG Berlin-Brandenburg 26.03.2015 - 26 Sa 1513/14, 26 Sa 1632/14, Rn. 41; Linck/Krause/Bayreuther, 16. Aufl. 2019, § 24 Rn. 8 m. w. N.). Es bestünde kein sachlicher Grund, diese Betriebe vom Schutz der Kleinbetriebsklausel (§ 23 Abs. 1 S. 2 - 4 KSchG) auszunehmen, zumal vor Inkrafttreten von § 24 KSchG bzw. der Vorgängernorm § 22 KSchG aF historisch gar kein Kündigungsschutz für Flugbetriebe bestand (vgl. MüKoBGB/Hergenröder, 8. Auf. 2020 § 24 KSchG Rn. 1 m. w. N.).

(c) Betriebe i. S. d. § 24 KSchG verfügen regelmäßig nicht über eine Binnen-Leitungsstruktur innerhalb der Gesamtheit ihrer Schiffe bzw. Luftfahrzeuge. Sie werden gewöhnlich von Land- oder Bodenbetrieben aus geleitet. Zugleich befinden sich die in § 24 angesprochenen Schiffe bzw. Luftfahrzeuge typischerweise in grenzüberschreitendem Einsatz. Beides führt zu der Frage, wie der räumliche Geltungsbereich des Ersten und Zweiten Abschnitts für Betriebe der Schifffahrt und des Luftverkehrs i. S. d. §§ 23, 24 KSchG zu bestimmen ist.

(aa) Das Bundesarbeitsgericht nimmt an, der Gesetzgeber habe die Betriebe der Schifffahrt und des Luftverkehrs einer eigenständigen Regelung zugeführt und damit „diese Sachverhalte unabhängig von den tatsächlichen Gegebenheiten mit einem Anknüpfungspunkt in der Bundesrepublik Deutschland versehen“. Mit der in § 24 Abs. 2 KSchG (bzw. seinerzeit § 24 Abs. 1 Satz 2 KSchG aF) enthaltenen Fiktion habe der Gesetzgeber gerade auch Lebenssachverhalte erfasst, bei denen typischerweise Auslandsberührungen zu erwarten sind (BAG 17.01.2008 - 2 AZR 902/06, Rn. 25).

Damit wäre der Geltungsbereich des § 24 KSchG räumlich nicht begrenzt und erfasste auch Betriebe der Schifffahrt und des Luftverkehrs, deren Boden- und Landbetriebe im Ausland angesiedelt sind, deren Fahrzeuge vielleicht nur gelegentlich oder auch gar nicht das Gebiet der Bundesrepublik berühren. Es genüge die Anwendung deutschen Rechts nach den Regeln des Internationalen Privatrechts (so LAG Berlin-Brandenburg 26.03.2015 - 26 Sa 1513/14, 26 Sa 1632/14, Rn. 40 f.). In diesem Fall würden für die Kleinbetriebsklausel des § 23 Abs. 2 Sätze 2-4 KSchG nur Arbeitnehmer mit deutschem Arbeitsvertragsstatut zählen (BAG 17.01.2008 - 2 AZR 902/06, Rn. 22; str., aA etwa Deinert, ArbuR 2008, 300 ff).

(bb) Demgegenüber verlangt das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (17.09.2021 - 7 Sa 32/21) auch für Betriebe des Luftverkehrs i. S. v. § 24 KSchG einen im Inland gelegenen einheitlichen Leitungsapparat, d.h. einen solchen vom Land oder Boden aus. Offen bleibt dabei, wo bzw. wie ein solcher Leitungsapparat „innerhalb der Gesamtheit der Luftfahrzeuge“ eines Luftverkehrsbetriebs, die gemäß § 24 Abs. 2

KSchG den maßgeblichen Betrieb bildet, angesiedelt sein könnte. Da den mobilen Flugbetrieben in diesem Sinne des § 24 Abs. 2 KSchG regelmäßig eine innerbetriebliche Leitungsstruktur fehlt, wäre nicht erklärt, warum das Kündigungsschutzgesetz dennoch - unbestritten - auf die Flugbetriebe von Luftverkehrsgesellschaften anzuwenden ist, deren Leitungsapparat - am Boden bzw. an Land - sich im Inland befindet. Aus § 24 KSchG selbst (innerhalb der Gesamtheit der Luftfahrzeuge) ließe sich dies nicht ableiten.

(cc) Denkbar erscheint aber, den räumlichen Geltungsbereich von § 24 KSchG auf solche Schifffahrts- und Luftverkehrsbetriebe zu begrenzen, deren jeweiliger Land- bzw. Bodenbetrieb mit seiner Leitungsstruktur im Inland liegt. Die mobilen Betriebe wären hinsichtlich des Geltungsbereichs von § 24 KSchG somit akzessorisch zu ihren Land- bzw. Bodenbetrieben. Ihre jeweilige Anbindung an Land- bzw. Bodenbetriebe dürfte der Vorstellung des Gesetzgebers entsprochen haben (die „organisatorische Einheit“ von mobilem Betrieb und zugehörigem Land- bzw. Bodenbetrieb betont auch Moll in APS, 6. Aufl. 2021, § 24 KSchG Rn. 6). Für eine Absicht des Gesetzgebers, mit § 24 Abs. 2 KSchG den internationalen Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes in Bezug auf die Betriebe der Schifffahrt und des Luftverkehrs abweichend von § 23 KSchG zu regeln, fehlen Anhaltspunkte in den Gesetzesmaterialien (das konstatiert auch BAG 17.01.2008 - 2 AZR 902/06, Rn. 26).

Die Rechtslage entspräche bei Annahme einer Akzessorietät der mobilen Betriebe vom Land- oder Bodenbetrieb hinsichtlich des Geltungsbereichs des Ersten und Zweiten Abschnitts derjenigen ohne Trennung vom Land- bzw. Bodenbetrieb. Das den mobilen Betrieben zugeordnete Personal würde ebenso vom Kündigungsschutzgesetz erfasst, wie es ohne die Trennung der Fall wäre. Den Argumenten des Bundesarbeitsgerichts für die Beschränkung des Betriebsbegriffs in § 23 KSchG auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, insbesondere hinsichtlich der vielfältigen Bezüge des Kündigungsschutzes zu den jeweiligen betrieblichen Verhältnissen (vgl. BAG 26.03.2009 - 2 AZR 883/07, Rn. 15 ff., dazu sogleich), wäre bei dieser Betrachtung Rechnung getragen.

Diese Sicht hätte zur Konsequenz, dass - auch bei Geltung deutschen Arbeitsrechts - das Kündigungsschutzgesetz grundsätzlich keine Anwendung findet, wenn der Boden- oder Landbetrieb im Ausland angesiedelt ist. Damit wäre die Rechtslage derjenigen bei den allgemeinen Betrieben i. S. d. § 23 KSchG angeglichen, wie sie das Bundesarbeitsgericht versteht. Dies hätte allerdings auch zur Folge, dass ein Betrieb, der - wie hier - regelmäßig von deutschen Häfen bzw. Flughäfen aus operiert und dementsprechend lokal rekrutiertes Personal dauerhaft einsetzt, aus dem Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fiele, weil sein Leitungsapparat im Ausland angesiedelt ist (so im Ergebnis LAG Baden-Württemberg 17.09.2021 - 7 Sa 32/21). Darin könnte im Vergleich zu dem Flugpersonal inländischer Fluggesellschaften eine sachwidrige Ungleichbehandlung in einem grundrechtlich geschützten Bereich liegen.

(3) Die Frage, ob ein Flugbetrieb i. S. v. § 24 Abs. 2 KSchG grundsätzlich einer im Inland ansässigen Leitung bedarf, kann aber offenbleiben. Denn die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes auf den Standort der Beklagten zu 1) in B. folgt hier jedenfalls aus einer verfassungskonformen Auslegung der §§ 23, 24 Abs. 2 KSchG im Lichte von Art. 12 GG. Die konkreten Umstände des Falles gebieten auch von dem soeben unter (2) (cc) dargelegten Standpunkt aus die Annahme eines Luftverkehrsbetriebes i. S. v. § 24 KSchG, obwohl sich der maßgebliche Leitungsapparat - jedenfalls nach dem Sachvortrag der Beklagten zu 1) - im Ausland befindet.

(a) Das Grundrecht des Art. 12 Abs. 1 GG garantiert die freie Wahl des Arbeitsplatzes. Damit ist zugleich geschützt - nicht garantiert - das Interesse des Arbeitnehmers an einer Erhaltung seines Arbeitsplatzes. Dem steht das Interesse des Arbeitgebers gegenüber, in seinem Unternehmen nur Mitarbeiter zu beschäftigen, die seinen Vorstellungen entsprechen und ihre Zahl auf das von ihm bestimmte Maß zu beschränken. Die kollidierenden Grundrechtspositionen sind in ihrer Wechselwirkung zu erfassen und so zu begrenzen, dass sie für alle Beteiligten möglichst weitgehend wirksam werden. Bundesverfassungsgericht und Bundesarbeitsgericht haben mehrfach darauf hingewiesen, dass die Anknüpfung des Kündigungsschutzgesetzes an den Betriebsbegriff verfassungsrechtlich nur unbedenklich ist, wenn es dadurch nicht zu sachwidrigen Ergebnissen kommt. Das ist möglich, weil der kündigungsrechtliche Betriebsbegriff so offengehalten ist, dass er einer Auslegung zugänglich ist (BVerfG 27.1.1998 - 1 BvL 15/87; BVerfG 12.3.2009 - 1 BvR 1250/08; ebenso BAG 2.3.2017 - 2 AZR 427/16, Rn. 27; 19.7.2016 - 2 AZR 468/15, Rn. 20; 24.1.2013 - 2 AZR 140/12, Rn. 22; 28.10.2010 - 2 AZR 392/08, Rn. 22; 21.9.2006 - 2 AZR 840/05; 15.3.2001 - 2 AZR 151/00; insbesondere BAG 17.01.2008 - 2 AZR 902/06, Rn. 28).

Von Verfassungs wegen ist es grundsätzlich nicht zu beanstanden, den Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes auf Betriebe zu beschränken, die in der Bundesrepublik Deutschland liegen. Bei verfassungskonformer Auslegung des Betriebsbegriffs des § 23 Abs. 1 KSchG kann aber unter Umständen - insbesondere zur Vermeidung einer Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes - anderes gelten, wenn sich die Betriebsleitung zwar im Ausland befindet, die Arbeitsleistung von mehr als zehn Arbeitnehmern im Sinne des § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG, die den Betrieb im Übrigen bilden, aber in Deutschland erbracht wird (BVerfG 12.3.2009 - 1 BvR 1250/08; BAG 17.01.2008 - 2 AZR 902/06, Rn. 28; BAG 28.10.2010 - 2 AZR 392/08, Rn. 22). Maßgeblich ist eine alle Umstände des Einzelfalls einbeziehende, wertende Gesamtbetrachtung am Sinn und Zweck des Kündigungsschutzes einerseits und der (etwaigen) Herausnahme von Auslandsbetrieben andererseits (vgl. auch BAG 13.06.2002 - 2 AZR 327/0, Rn. 18).

(b) Daran gemessen handelte es sich bei der Geschäftstätigkeit der Beklagten zu 1) in B. um einen Flugbetrieb i. S. v. §§ 23, 24 Abs. 2 KSchG, der dem Geltungsbereich des Ersten und Zweiten Abschnitts des Kündigungsschutzgesetzes unterfiel. Die im Inland manifestierten betrieblichen Strukturen der Geschäftstätigkeit der Beklagten zu

1) am Standort B. hatten ein Maß und eine Verfestigung erreicht, das einen vollständigen Ausschluss des dabei eingesetzten Flugpersonals vom Kündigungsschutzgesetz im Gegensatz zu dem kündigungsgesetzlich geschützten Flugpersonal von im Inland ansässigen Luftverkehrsunternehmen nicht zu rechtfertigen vermag.

(aa) Die Beklagte zu 1) betrieb über mehrere Jahre in B. einen Standort mit zuletzt mehr als 120 Flugbegleiterinnen und Flugbegleitern sowie ca. 75 Piloten. Für alle Beschäftigten, die das Eckpunktepapier akzeptiert hatten, galt deutsches Arbeitsvertragsstatut. Das Flugpersonal begann und beendete seine tägliche Arbeit, also die Flüge, regelmäßig am Standort B.. Dort befanden sich auch gewisse örtliche Strukturen, da jedenfalls Büroräume und ein Crewraum am Flughafen B. unterhalten wurden und ein „Base Captain“ benannt war, der, wenn auch ggfs. nicht weisungsbefugt, eine herausgehobene Position als beiderseitiger Ansprechpartner für das B.er Flugpersonal und die Flugleitung in Wien einnahm. Der Standort hatte den Status als sogenannte Home Base (Heimatbasis, vgl. zu deren Bedeutung im Luftverkehr eingehend BAG 13.02.2020 - 6 AZR 146/19, Rn. 41 - 47). Damit verbunden war jedenfalls die faktische Notwendigkeit für die Beschäftigten, ihren Wohnsitz standortnah zu nehmen. Für die Piloten der Beklagten zu 1) und damit für den Kläger, stellte sich die betriebliche Lage im Wesentlichen so stetig und verfestigt dar, als wäre er in einem inländisch geführten Flugbetrieb tätig. Das von der Beklagten zu 1) angeführte Beispiel einer ausländischen Airline, deren Flugzeuge nur in Deutschland landen, unterscheidet sich hiervon grundlegend.

(bb) Die vom Bundesarbeitsgericht angenommenen Gründe für den Ausschluss ausländischer Betriebe aus dem betrieblichen Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes rechtfertigen unter diesen Umständen einen Ausschluss aus dem Schutz des Kündigungsschutzgesetzes nicht.

Zunächst unterscheiden sich die dem deutschen Arbeitsvertragsstatut unterliegenden B.er Beschäftigten der Beklagten zu 1) in Bezug auf ihr Interesse an der Erhaltung ihres Arbeitsplatzes in keiner Weise von dem Flugpersonal eines im Inland ansässigen Luftverkehrsunternehmens. Auch das gegenläufige Interesse der Beklagten zu 1), in ihrem Betrieb über die Anzahl der Arbeitnehmer zu bestimmen, unterscheidet sich nicht von dem eines anderen im Inland ansässigen Luftverkehrsunternehmens. Hier von ausgehend tragen die Gründe für den vollständigen Ausschluss der Arbeitnehmer von im Ausland ansässigen Betrieben aus dem Kündigungsschutz, wie sie das Bundesarbeitsgericht annimmt (BAG 17.01.2008 - 2 AZR 902/06, Rn. 24 ff. und 26.03.2009 - 2 AZR 883/07, Rn. 15 ff.), nicht (vgl. zur Kritik an dieser Rspr. etwa HWK/Quecke, 9. Aufl. § 23 Rn. 2 m. w. N.).

(aaa) Die Anknüpfung des Geltungsbereichs an den Begriff „Betrieb“ im Wortlaut der Norm sagt für sich nichts über dessen Inlandsbezogenheit. Zwar lässt sich diesem Begriff ein gewisser Bezug zum Betriebsverfassungsgesetz entnehmen, das seinerseits internationalrechtlich nur im Inland Geltung beansprucht. Doch sind Kündigungsschutz und Betriebsverfassung seit langem entkoppelt; das Kündigungsschutzgesetz

findet ohne weiteres auf Betriebe ohne Arbeitnehmervertretungen Anwendung. Soweit das Gesetz an verschiedenen Stellen Bezüge zum Betriebsverfassungsgesetz und zum Personalvertretungsgesetz herstellt, wie etwa in § 1 Abs. 2 Satz 2, § 1 Abs. 4 und § 1 Abs. 5, § 3, § 4 Satz 2 KSchG, hindert das seine Anwendung auf betriebsratslose Betriebe gerade nicht, wie die jahrzehntelange Handhabung des Gesetzes zeigt.

(bbb) Der systematische Zusammenhang (Umkehrschluss) zu § 24 Abs. 2 KSchG, der nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts im Gegensatz zu § 23 KSchG auf den Inlandsbezug verzichtet, besagt ebenfalls nichts; dieser Verzicht ist hier gerade zu beweisen.

(ccc) Aus den Gesetzesmaterialien ergeben sich keine Anhaltspunkte für eine Inlandsbegrenzung des Betriebs i. S. d. §§ 23, 24 Abs. 2 KSchG. Im Rahmen der historischen Auslegung kann allenfalls das Schweigen des Gesetzgebers in Kenntnis der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts angeführt werden. Dieser allgemein eher schwache Anhaltspunkt kann einer verfassungskonformen Auslegung schon grundsätzlich nicht entgegenstehen.

(ddd) Der maßgebliche Grund für den Ausschluss im Ausland gelegener Betriebe liegt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts darin, dass die Frage nach der Sozialwidrigkeit nahezu immer eine Einbeziehung der betrieblichen Gegebenheiten erfordere. Anderenfalls würden die Kohärenzen und Korrespondenzen des Kündigungsschutzrechts zerrissen. Die Prüfung der Sozialwidrigkeit setze voraus, dass einheitlich deutsches Arbeitsrecht und insbesondere das Recht des Kündigungsschutzgesetzes angewendet und auch durchgesetzt werden könne. Dies gelte etwa in Bezug auf Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten in anderen Betrieben desselben Unternehmens oder die Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten. Auch bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses (§§ 9, 10 KSchG), beim Sonderkündigungsschutz nach § 15 KSchG und beim Massenentlassungsschutz (§§ 17 ff. KSchG) seien betriebliche Gegebenheiten und damit die Rechtsverhältnisse anderer im Betrieb beschäftigter Arbeitnehmer maßgeblich (so BAG 26.03.2009 - 2 AZR 883/07, Rn. 15 ff.).

Dieser Grund rechtfertigt unter den hier gegebenen Umständen nicht den vollständigen Ausschluss der Arbeitnehmer der Beklagten zu 1) am Standort B. mit deutschem Arbeitsvertragsstatut von der Geltung des Kündigungsschutzgesetzes. Die Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung, insbesondere die der Möglichkeit einer anderweitigen Weiterbeschäftigung, stellt sich hier in gleicher Weise wie etwa bei einem inländischen Betrieb, der über im Ausland gelegene Betriebsteile verfügt, dar. Hier ist das Kündigungsschutzgesetz ohne Zweifel auf die im Inland mit deutschem Arbeitsvertragsstatut Beschäftigten anzuwenden, sofern der gemäß § 23 Abs. 1 Sätze 2-4 KSchG erforderliche Schwellenwert im Inland überschritten ist. Die Frage einer anderweitigen Weiterbeschäftigung stellt sich ebenso wie etwa bei einem Unternehmen, das neben einem inländischen Betrieb über weitere Betriebe im Ausland verfügt. In beiden Fällen besteht nach allgemeiner Meinung für die inländischen Arbeitnehmer

Kündigungsschutz; es stellt sich allein die Frage, ob und ggfs. unter welchen Voraussetzungen eine Berufung auf freie Arbeitsplätze im Ausland Erfolg haben kann. Das gleiche gilt für die nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gebotene Beschränkung der Sozialauswahl auf in Deutschland gelegene Betriebe (BAG 27.06.2019 - 2 AZR 38/19, Rn. 26; 29.08.2013 - 2 AZR 809/12, Rn. 40). Auch diese hindert nicht die Gewährung des Kündigungsschutzes im Übrigen.

Der Anwendung des Gesetzes auf dauerhafte und verfestigte Beschäftigungsstrukturen der hier gegebenen Art steht auch der bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses (§§ 9, 10 KSchG), beim Sonderkündigungsschutz nach § 15 KSchG und beim Massenentlassungsschutz (§§ 17 ff. KSchG) auftretende Bezug zu betrieblichen Gegebenheiten nicht entgegen. Die Berücksichtigung betrieblicher Gegebenheiten, etwa bei der Frage einer den Betriebszwecken dienlichen weiteren Zusammenarbeit (§ 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG), ist ohne weiteres auch dann möglich, wenn sich Teile des Betriebs auf das Ausland erstrecken. Der Sonderkündigungsschutz nach § 15 KSchG spielt bei einem Betrieb, dessen Leitung im Ausland ansässig ist, keine Rolle, weil das Betriebsverfassungsgesetz territorial nur auf inländische Betriebe Anwendung findet. Es gibt keine gemäß § 15 KSchG geschützten Arbeitnehmer. Sollten sich Arbeitnehmer - in Verkennung des Betriebszuschnitts i. S. d. BetrVG - etwa als Wahlinitiatoren - engagieren, bestünde kein Sonderkündigungsschutz nach § 15 Abs. 3a und Abs. 3b KSchG. Beim Massenentlassungsschutz (§§ 17 ff. KSchG) gilt schließlich ohnehin der abweichende Betriebsbegriff der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 10. Juni 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (im Folgenden: MERL) (BAG 13.02.2020 - 6 AZR 146/19, Rn. 32).

(eee) Bei diesem Bild bedeutete ein Ausschluss des Klägers aus dem Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes eine Ungleichbehandlung gegenüber dem Flugpersonal inländisch angesiedelter Flugbetriebe ohne sachlichen Grund in einem grundrechtsrelevanten Bereich. Verletzt wäre das Grundrecht des Klägers aus Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG, das hier als speziellere Norm den ebenfalls berührten Schutzbereich des Art. 3 Abs. 1 GG mitumfasst. Die bloße apodiktische Behauptung, der Gesetzgeber sei nicht gehindert, die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes davon abhängig zu machen, dass ein Betrieb in der Bundesrepublik Deutschland gelegen ist (so BAG 17.01.2008 - 2 AZR 902/06, Rn. 32), bietet, wie dargelegt, unter Berücksichtigung des Schutzzwecks des Kündigungsschutzgesetzes und der angeführten Gründe für seine nationale Begrenzung keine Rechtfertigung. Aufgrund dessen gebietet die verfassungskonforme Auslegung der §§ 23, 24 Abs. 2 KSchG die Erstreckung des Geltungsbereichs des Ersten und Zweiten Buchs des Kündigungsschutzgesetzes auf den hier gegebenen Sachverhalt.

b. Die Kündigung der Beklagten zu 1) ist nicht sozial ungerechtfertigt i. S. d. § 1 Abs. 1 i. V. m. Abs. 2 und 3 KSchG. Es liegen aufgrund der Schließung des Standortes B. dringende betriebliche Erfordernisse vor. Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bestanden nicht. Eine soziale Auswahl war nicht durchzuführen, da alle in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer entlassen wurden.

aa. Die Stilllegung des Standortes B. ließ den Beschäftigungsbedarf der Beklagten zu 1) für den Kläger entfallen und stellt ein dringendes betriebliches Erfordernis i. S. v. § 1 Abs. 2 KSchG dar.

(1) Die Stilllegung des gesamten Betriebs oder einzelner Teile durch den Arbeitgeber gehört zu den dringenden betrieblichen Erfordernissen i. S. v. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG, die einen Grund zur sozialen Rechtfertigung einer Kündigung abgeben können (BAG 14.05.2020 - 6 AZR 235/19, Rn. 90 ff.; 27.02.2020 - 8 AZR 215/19, Rn. 73; 21.05.2015 - 8 AZR 409/13, Rn. 51; 26.05.2011 - 8 AZR 37/10, Rn. 25). Unter Betriebsstilllegung ist die Auflösung der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehenden Betriebs- und Produktionsgemeinschaft zu verstehen, die ihre Veranlassung und ihren unmittelbaren Ausdruck darin findet, dass der Unternehmer die bisherige wirtschaftliche Betätigung in der ernstlichen Absicht einstellt, die Verfolgung des bisherigen Betriebszweckes dauernd oder für eine ihrer Dauer nach unbestimmte, wirtschaftlich nicht unerhebliche Zeitspanne nicht weiter zu verfolgen (BAG 27.02.2020 - 8 AZR 215/19; 21.05.2015 - 8 AZR 409/13, Rn. 51; 16.02.2012 - 8 AZR 693/10, Rn. 37). Anders als bei dem - identitätswahrenden - Übergang eines Betriebs bzw. eines Betriebsteils i. S. v. § 613a BGB muss sich eine Stilllegung nicht auf einen irgendwie organisatorisch oder funktionell abgrenzbaren Betrieb oder Betriebsteil beziehen. Ein dringendes betriebliches Erfordernis für eine Kündigung kann vielmehr nach allgemeiner Meinung bei jedwedem dauerhaften Wegfall von Beschäftigungsbedarf bestehen, so etwa aufgrund der Stilllegung einer einzelnen Maschine (vgl. HWK/Quecke, 9. Aufl. § 1 KSchG Rn. 294 ff. m. w. N.).

(2) Die unternehmerische Entscheidung unterliegt dabei keinem Formzwang (BAG 31.07.2014 - 2 AZR 422/13, Rn. 35 m. w. N.). Sie muss sich aber nach außen manifestiert haben (BAG 20.11.2014 - 2 AZR 512/13, Rn. 17). Die geplanten Maßnahmen müssen zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung bereits „greifbare Formen“ angenommen haben (BAG 21.05.2015 - 8 AZR 409/13, Rn. 53; 15.12.2011 - 8 AZR 692/10, Rn. 40). Von einer Stilllegung kann jedenfalls dann ausgegangen werden, wenn der Arbeitgeber seine Stilllegungsabsicht unmissverständlich äußert, allen Arbeitnehmern kündigt, etwaige Miet- oder Pachtverträge zum nächstmöglichen Zeitpunkt auflöst, die Betriebsmittel, über die er verfügen darf, veräußert und die Betriebs-tätigkeit vollständig einstellt (BAG 21.05.2015 - 8 AZR 409/13, Rn. 53; 26.05.2011 - 8 AZR 37/10, Rn. 26).

(3) Für die Beurteilung der Wirksamkeit der Kündigung ist zudem maßgeblich, welche unternehmerische Entscheidung im Zeitpunkt der Kündigung von der Beklagten getroffen worden war. Frühere Überlegungen sind dagegen grundsätzlich nicht erheblich (BAG 14.03.2013 - 8 AZR 153/12, Rn. 13). Zugleich ist zu berücksichtigen, dass eine unstreitige Entwicklung die tatsächliche Vermutung begründet, dass bei Zugang der Kündigung ein tragfähiges Konzept der Beklagten zu 1) vorlag, das den Beschäftigungsbedarf für den Kläger bei Ablauf der Kündigungsfrist entfallen ließ (vgl. BAG

12.07.2007 - 2 AZR 722/05; 16.02.2012 - 8 AZR 693/10, Rn. 40; ErfK/Oetker, 22. Aufl. 2021, KSchG § 1 Rn. 280).

(4) In Anwendung dieser Grundsätze steht zur Überzeugung der erkennenden Kammer fest, dass die Beklagte zu 1) im maßgeblichen Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung vom 10.09.2020 die unternehmerische Entscheidung getroffen und im Sinne greifbarer Formen auch umgesetzt hatte, die Tätigkeit in Deutschland zu beenden und damit auch den Standort B. zu schließen.

(a) Soweit der Kläger auf frühere Verlautbarungen seitens der Beklagten zu 1) hinweist, waren diese im Kündigungszeitpunkt überholt und damit unbeachtlich. Richtig ist, dass die Geschäftsführer der Beklagten noch in der E-Mail vom 10.07.2020 aufgrund des Anteils der positiven Rückmeldungen zum Eckpunktepapier die Hoffnung ausgedrückt hatten, den Standort B. auf der neuen Kostenbasis zu erhalten. Ein Verzicht auf zukünftige Kündigungen, an welchen die Beklagte zu 1) gebunden wäre, liegt darin nicht. Vielmehr hofften die Autoren auf einen Erfolg der kostenreduzierten Station in B., ohne den Bestand der Station zu garantieren und beschrieben auch die weiterhin bestehenden Herausforderungen. Richtig ist, dass die Beklagte zu 1) nur kurze Zeit später, nämlich am 28.07.2020 durch die Mitteilung ihrer beiden Geschäftsführer per E-Mail mitteilt, dass die Beklagte zu 1) ihren Betrieb zum Ende des Jahres einstellen wird, wenngleich noch in Aussicht gestellt wurde, dass die Beklagte zu 2) eine Basis in B. eröffnen werde. Dies ist indes eine Frage des - im Ergebnis nicht gegebenen, weil nicht umgesetzten und im Übrigen den Kläger nicht betreffenden - Betriebsübergangs. Schon hier kommt aber zum Ausdruck, dass die Beklagte zu 1) den Betrieb nicht fortführen wird und dies manifestiert sich auch nach außen durch entsprechende Kundgabe. Überholt war die Aussage der E-Mail vom 10.07.2020, in der noch auf den Fortbestand der Station bei der Beklagten zu 1) gehofft wurde. Der zeitliche Ablauf ist insoweit dicht aufeinanderfolgend und mag nach außen sprunghaft wirken. Die Entscheidung ist indes nicht offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich. Vielmehr spricht für eine beschlossene und tatsächlich durchgeführte unternehmerische Organisationsentscheidung die Vermutung, dass sie aus sachlichen - nicht zuletzt wirtschaftlichen - Gründen getroffen wurde und nicht auf Rechtsmissbrauch beruht (BAG 31.07.2014 - 2 AZR 422/13 - m. w. N.). Vom Gericht nachzuprüfen ist, ob eine solche Entscheidung tatsächlich vorliegt und durch ihre Umsetzung das Beschäftigungsbedürfnis für einzelne Arbeitnehmer entfallen ist (BAG 13.07.2008 - 2 AZR 1037/06, Rn. 12).

(b) Genauso liegt es hier. Die Beklagte zu 1) hat ihre Stilllegungsentscheidung betreffend den Flugbetrieb in Deutschland und die Schließung der Station B. tatsächlich umgesetzt, was bereits bei Zugang der Kündigung greifbare Formen angenommen hatte. Zur Auflösung der B.er Station ist anzuführen, dass die Beklagte zu 1) am 09.09.2020 gegenüber der Agentur für Arbeit Düsseldorf eine beabsichtigte Massenentlassung anzeigte. Am Folgetag wurde eine Vielzahl von Kündigungen von Arbeitsverhältnissen der in B. Beschäftigten ausgesprochen, wie aus der großen Zahl von

Kündigungsschutzverfahren gerichtsbekannt ist. Etwa zeitgleich gab S. eine Pressemitteilung ab, wonach sich die Fluglinie aufgrund zu hoher Gebühren und Abfertigungskosten vom Flughafen B. zurückziehen werde. Zwar müssen Verlautbarungen der Presse nicht stets zutreffen, doch ist nicht ersichtlich, warum S. sonst ein Marktsegment öffentlich preisgeben sollte. Dies entspricht der E-Mail des Leiters der Routenentwicklung von S. an den Flughafen vom 09.09.2020. Ob es sich dabei um zu hohe Gebühren oder aber um das Auslaufen bisheriger günstiger Konditionen - wie der Kläger meint - handelt, ist unerheblich. Außerdem gab die F. GmbH die korrespondierende Mitteilung ab, dass die von S. geflogenen Strecken zukünftig im Wesentlichen von ihr bedient würden. Verschiedene Presseerzeugnisse nahmen dies auf. Unstreitig hat die F. GmbH ca. 95 % der zuletzt von S. gehaltenen Slots am Flughafen B. übernommen. Bestätigt wird all dies noch durch den - ebenfalls gerichtsbekannt - Ausspruch einer Vielzahl von Kündigungen der für B. eingestellten Arbeitnehmer durch die Beklagte zu 2) am 10.09.2020. Wenn sich aber S. aus B. zurückzieht, sind keine weiteren Tätigkeiten der Beklagten zu 1) von B. aus mehr ersichtlich, da sie zuletzt jedenfalls ganz überwiegend nur noch im wet lease für S. flog. Weiter hat die Beklagte zu 1) gegenüber der Betreiberin des Flughafens B. am 15.09.2020 das Mietverhältnis über den Crewraum gekündigt. Auf die von dem Kläger problematisierte Frage, ob eine solche Kündigung wirksam zum 31.10.2020 zulässig war und rechtlich ein wichtiger Grund für eine Kündigung ohne Frist gemäß § 14.3 des Mietvertrags gegeben war, kommt es nicht an. Das Kündigungsschreiben selbst manifestiert als weiterer Umstand die Umsetzung der Schließung der Station B. durch die Beklagte zu 1). Am 19.10.2020 hob der letzte kommerzielle Flug der Beklagten zu 1) von B. ab. Die Auflösung der Station Stuttgart steht zwischen den Parteien nicht im Streit.

(c) Die unternehmerische Entscheidung hatte auch nicht eine nur vorübergehende, etwa pandemiebedingte Schließung des Standortes B. zum Inhalt. Das stünde im Widerspruch dazu, dass die ebenfalls von der Pandemie betroffenen Standorte Wien und Palma, wenn auch von der Beklagten zu 2), fortgeführt wurden. Vielmehr ging die Schließung des B.er Standortes auf das Scheitern der Verhandlungen zwischen der Muttergesellschaft S. und der Flughafengesellschaft B. zurück und sollte nicht nur vorübergehend erfolgen. Dies alles wird durch die tatsächliche Entwicklung bestätigt. Es gibt, wie im Kammertermin mit den Parteien erörtert auch am 15.12.2021 keine Station der Beklagten zu 1) am Flughafen B.. Diese bot keine Flüge von B. aus an. Dies gilt auch für etwaige zuletzt noch ausgeübte wenige eigene Flüge unter ihrem Kürzel. Es gab und gibt schlicht keine Flüge der Beklagten zu 1) von der Station B. aus. Die Schließung der Station B. ist tatsächlich und dauerhaft umgesetzt worden. Nichts anderes gilt im Übrigen für die Beklagte zu 2). Diese hat ihren Geschäftsbetrieb in B. tatsächlich nie aufgenommen. Die unstreitige Entwicklung begründet so im vorliegenden Fall zusätzlich die tatsächliche Vermutung, dass bei Zugang der Kündigung ein tragfähiges Konzept der Beklagten zu 1) vorlag, das den Beschäftigungsbedarf für den Kläger bei Ablauf der Kündigungsfrist entfallen ließ.

(5) Durch die Umsetzung der unternehmerischen Entscheidung ist der Beschäftigungsbedarf für den Kläger entfallen. Der Kläger ist von der Beklagten zu 1) vom Flughafen B. als Heimatbasis bzw. vertraglichem Einsatzort aus im Wet-Lease für S. eingesetzt worden. Daran ändert der Umstand, dass im Arbeitsvertrag ggfs. Wien als Stationierungsort angegeben ist, nichts. Maßgeblich ist der vertragliche Einsatzort bzw. die Heimatbasis. Diese Beschäftigungsmöglichkeit bei der Beklagten zu 1) ist entfallen, weil diese derartige Flüge von B. oder einer anderen Station in Deutschland aus nicht mehr fortführt. Soweit der Kläger auf die verschiedenen Zusatzaufgaben abstellt, sind diese - worauf die Kammer im Termin am 09.03.2022 hingewiesen hat -, bei der Beklagten zu 1) insgesamt entfallen, weil diese ihren Flugbetrieb in Europa insgesamt eingestellt hat. Letztlich hat der Kläger im Kammertermin am 05.05.2021 vor dem Arbeitsgericht selbst vorgetragen, dass er am 20.09.2020 seinen letzten Einsatz in London gehabt habe. Er geht vielmehr davon aus, dass die Aufgaben bei der Beklagten zu 2) weiter vorhanden seien. Dies ist eine Frage der Weiterbeschäftigung bzw., ob dies dazu führt, dass der Kläger von einem etwaigen Betriebsübergang in Wien oder Palma auf die Beklagte zu 2) erfasst wird. Unabhängig davon handelt es sich sämtlich um Zusatzfunktionen, die an die Tätigkeit als Pilot bei der Beklagten zu 1) anknüpfen. Als solcher begehrt er die Weiterbeschäftigung. Als Pilot war der Kläger indes der Basis B. zugeordnet und der dortige Beschäftigungsbedarf ist entfallen.

(6) Der Stilllegung des Geschäftsbetriebs steht nicht entgegen, dass die Beklagte zu 2) den Betrieb oder einen Betriebsteil der Beklagten zu 1) übernommen hätte. Denn der Kläger war in keinem Fall einer etwaig von der Beklagten zu 2) gemäß § 613a Abs. 1 BGB übernommenen Einheit zugeordnet.

(a) Betriebsveräußerung und Betriebsstilllegung schließen sich systematisch aus (st. Rspr., BAG 14.05.2020 - 6 AZR 235/19, Rn. 91; 27.02.2020 - 8 AZR 215/19, Rn. 78, jeweils m. w. N.). Wird ein Betriebsteil veräußert und der verbleibende „Restbetrieb“ stillgelegt, kommt es darauf an, ob der gekündigte Arbeitnehmer dem auf einen Erwerber übergehenden Betriebsteil zugeordnet war. Ist dies nicht der Fall, so kann die Stilllegung des „Restbetriebs“ einen betriebsbedingten Kündigungsgrund darstellen, wenn der Arbeitnehmer diesem Betriebsteil zugeordnet war (vgl. BAG 14.03.2013 - 8 AZR 153/12, Rn. 25 ff. m. w. N.; 14.05.2020 - 6 AZR 235/19, Rn. 91). Dabei ist nicht erforderlich, dass der „Restbetrieb“ seinerseits eine organisatorisch und funktional abtrennbare, übergangsfähige Einheit i. S. d. Rechtsprechung zu § 613a BGB darstellt. Denn für seine Stilllegung kommt es nicht auf eine irgendwie geartete Identitätswahrung an.

Ein Betriebsübergang oder Betriebsteilübergang nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB und i. S. d. Betriebsübergangsrichtlinie 2001/23/EG liegt vor, wenn ein neuer Rechtsträger eine beim vormaligen Inhaber bestehende wirtschaftliche Einheit im Sinne einer organisierten Zusammenfassung von Ressourcen zur Verfolgung einer wirtschaftlichen Haupt- oder Nebentätigkeit unter Wahrung ihrer Identität fortführt (EuGH 13.06.2019 - C-664/17 - [Ellinika Nafpigeia], Rn. 60; 06.03.2014 - C-458/12 - [Amatori u. a.], Rn. 30;

BAG 14.05.2020 - 6 AZR 235/19, Rn. 58; 27.02.2020 - 8 AZR 215/19, Rn. 80, jeweils m. w. N.).

Die beim vormaligen Inhaber bestehende wirtschaftliche Einheit muss auf Dauer angelegt und ihre Tätigkeit darf nicht auf die Ausführung eines bestimmten Vorhabens beschränkt sein. Es muss sich um eine selbstständig abtrennbare organisatorische Einheit handeln, mit der innerhalb des betrieblichen Gesamtzwecks ein Teilzweck verfolgt worden ist. Die Erfüllung eines betrieblichen Teilzwecks ist nur eine der Voraussetzungen für die Annahme des Vorliegens eines Betriebsteils und vermag das Fehlen einer abgrenzbaren organisatorischen Einheit nicht zu ersetzen. Hierbei darf die im Betriebsteil liegende Einheit nicht als bloße Tätigkeit verstanden werden. Die Identität der Einheit ergibt sich auch aus anderen Merkmalen wie ihrem Personal, ihren Führungskräften, ihrer Arbeitsorganisation, ihren Betriebsmethoden und ggf. den ihr zur Verfügung stehenden Betriebsmitteln. Eine bloß bestehende funktionelle Verknüpfung beim Veräußerer genügt nicht. Die Einheit bedarf einer ausreichenden funktionellen Autonomie, insbesondere müssen ihr Befugnisse zur Leitung der zugehörigen Gruppe von Arbeitnehmern eingeräumt sein, um deren Arbeit 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 13.06.2019 - C-664/17 - [Ellinika Nafpigeia], Rn. 60; 06.03.2014 - C-458/12 - [Amatori u. a.], Rn. 31 f.; BAG 14.05.2020 - 6 AZR 235/19, Rn. 58 f.; 27.02.2020 - 8 AZR 215/19, Rn. 81, jeweils m. w. N.).

Der Übergang eines Betriebs oder Betriebsteils im vorgenannten Sinne auf einen Betriebsnachfolger erfordert sodann, dass die Identität der beim vormaligen Inhaber bestehenden wirtschaftlichen Einheit beim Betriebsnachfolger bewahrt wird. Bei der Prüfung, ob eine solche Einheit 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 der Kundschaft sowie der Grad der Ähnlichkeit zwischen den vor und nach dem Übergang verrichteten Tätigkeiten und die Dauer einer eventuellen Unterbrechung dieser Tätigkeiten. Diese Umstände sind jedoch nur Teilaspekte der vorzunehmenden Gesamtbewertung und dürfen deshalb nicht isoliert betrachtet werden (vgl. u. a. EuGH 20.01.2011 - C-463/09 - [CLECE], Rn. 34 m. w. N.; BAG 14.05.2020 - 6 AZR 235/19, Rn. 61; 27.02.2020 - 8 AZR 215/19, Rn. 85; 22.01.2015 - 8 AZR 139/14, Rn. 15). Den für das Vorliegen eines Übergangs maßgebenden Kriterien kommt je nach der ausgeübten Tätigkeit und je nach den Produktions- oder Betriebsmethoden unterschiedliches Gewicht zu (EuGH 15.12.2005 - C-232/04 und C-233/04 - [Güney-Görres und Demir], Rn. 35; BAG 22.01.2015 - 8 AZR 139/14, Rn. 15 m. w. N.).

Die organisatorische Selbstständigkeit der Einheit muss beim Betriebsnachfolger indes nicht vollständig erhalten bleiben (EuGH 12.02.2009 - C-466/07 - [L.], NZA 2009, 251; BAG 13.10.2011 - 8 AZR 455/10, Rn. 37; 07.04.2011 - 8 AZR 730/09). Nicht die Beibehaltung der konkreten Organisation der verschiedenen übertragenen Produktionsfaktoren durch den Erwerber, sondern die Beibehaltung der funktionellen Verknüpfung der Wechselbeziehung und gegenseitigen Ergänzung zwischen diesen Faktoren stellt das maßgebliche Kriterium für die Bewahrung der Identität der übertragenen Einheit dar. So erlaubt es die Beibehaltung einer solchen funktionellen Verknüpfung zwischen den übertragenen Faktoren dem Erwerber, diese Faktoren, selbst wenn sie nach der Übertragung in eine neue, andere Organisationsstruktur eingegliedert werden, zu nutzen, um derselben oder einer gleichartigen wirtschaftlichen Tätigkeit nachzugehen (EuGH 09.09.2015 - C-160/14 - [Ferreira da Silva e Brito u. a.]; 12.02.2012 - C-466/07; BAG 14.05.2020 - 6 AZR 235/19 Rn. 62; 27.02.2020 - 8 AZR 215/19, Rn. 87).

Im Luftverkehrssektor ist der Übergang von Material als ein wesentliches Kriterium für die Beurteilung des Vorliegens eines Betriebs(teil)übergangs i. S. d. Richtlinie 2001/23/EG anzusehen (vgl. EuGH 09.09.2015 - C-160/14 - [Ferreira da Silva e Brito u. a.]; BAG 14.05.2020 - 6 AZR 235/19, Rn. 62; 27.02.2020 - 8 AZR 215/19, Rn. 86). Insoweit ist das Eintreten in Miet- bzw. Leasingverträge über Flugzeuge und deren tatsächliche Nutzung von besonderer Bedeutung. Damit kann - je nach den Umständen des jeweiligen Falls - die Übernahme unerlässlicher Teile zur Fortsetzung einer zuvor ausgeübten Tätigkeit eines Luftfahrtunternehmens belegt sein. Von Bedeutung ist auch eine etwaige Übernahme weiterer Ausrüstungsgegenstände, ein etwaiger Eintritt in bestehende Charterflugverträge mit Reiseveranstaltern, was zum Ausdruck bringt, dass die Kundschaft übernommen wurde, eine etwaige Ausweitung von Flügen auf Routen, die zuvor von dem bisherigen Inhaber der Miet- bzw. Leasingverträge bedient wurden, was die Fortsetzung der zuvor ausgeübten Tätigkeit widerspiegelt, die etwaige Reintegration von Arbeitnehmern und deren Beschäftigung mit Tätigkeiten, die mit ihren bisherigen Aufgaben übereinstimmen, was die Übernahme eines Teils des Personals belegt (BAG 14.05.2020 - 6 AZR 235/19, Rn. 62; 27.02.2020 - 8 AZR 215/19, Rn. 86). Als Teilaspekt zu berücksichtigen sein kann ferner, wenn Zeitnischen auf Flughäfen (Slots) auf einen neuen Inhaber übergegangen sind (BAG 27.02.2020 - 8 AZR 215/19, Rn. 114 ff.).

Bei Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes muss der Arbeitgeber die Kündigungsgründe, hier die Stilllegung, gem. § 1 Abs. 2 S. 4 KSchG darlegen und beweisen. Der Betriebsübergang ist kein dringendes betriebliches Erfordernis für eine Kündigung.

(b) Danach ist es nicht zu einem Betriebs(teil)übergang von der Beklagten zu 1) auf die Beklagte zu 2) gekommen, der das Arbeitsverhältnis des Klägers erfasst hätte.

(aa) Die Beklagte zu 2) hat zunächst keinen auf das Deutschlandgeschäft der Beklagten zu 1) oder die Station B. beschränkten Teilbetrieb i. S. d. § 613a Abs. 1 BGB und der Richtlinie 2001/23/EG übernommen. Sollte es sich dabei trotz des Fehlens

einer örtlichen Leitungsstruktur überhaupt um eine übergangsfähige wirtschaftliche Einheit i. S. d. § 613a Abs. 1 BGB handeln, so hat die Beklagte zu 2) einen solchen Teilbetrieb gerade nicht fortgeführt, sondern stillgelegt. In den deutschen Flugbetrieb der Beklagten zu 1) ist niemand eingetreten. Es ist weder vorgetragen noch sonst ersichtlich, dass die Beklagte zu 2) nach oder von den Stationen B. oder Stuttgart Flugleistungen erbringt, insbesondere nicht im wet lease für S.. Sie verfügt weder über die Slots - jedenfalls die B.er Slots wurden von der F. GmbH übernommen - noch über irgendein sächliches Betriebsmittel an diesen Stationen. Entgegen dem klägerischen Vorbringen sind die von der Beklagten zu 2) angeflogenen Destinationen damit „nicht im Wesentlichen gleichgeblieben“, da zumindest die Flüge von und nach B. und Stuttgart fehlen. Dabei handelte es sich um zwei von vier Stationen der Beklagten, die mindestens täglich frequentiert wurden; jedenfalls begannen und endeten die Arbeitstage des Flugpersonals an den Stationen. Soweit die Beklagte zu 2) Flugzeuge nutzt, die zuvor auf die Beklagte zu 1) registriert waren, setzt sie sie nicht für die zuvor von der Beklagten zu 1) in und von Deutschland aus verrichtete Tätigkeit ein. Die bei der Beklagten für den deutschlandweiten Flugbetrieb bestehende funktionelle Verknüpfung, die nach der L.-Entscheidung des EuGH (12.02.2009 - C-466/07 -; vgl. BAG 17.12.2009 - 8 AZR 1019/08 -) zur Feststellung eines identitätswahrenden Übergangs einer wirtschaftlichen Einheit fortbestehen muss, wurde aufgelöst. Dasselbe gilt für die Mitarbeiter, die bisher bei der Beklagten zu 1) in B. beschäftigt waren und mit der Beklagten zu 2) Arbeitsverhältnisse begründet hatten. Sie werden überhaupt nicht eingesetzt, so dass die bestehende funktionelle Verknüpfung der B.er Belegschaft mit der von hier aus erbrachten Tätigkeit bei der Beklagten zu 2) nicht aufrechterhalten wurde. Diese Beschäftigten waren und sind bei der Beklagten zu 2) in keiner Weise integriert. Die zuvor in Stuttgart Beschäftigten haben schon keine Arbeitsverhältnisse mit der Beklagten zu 2) begründet.

Es bestehen keine Anhaltspunkte, dass die Beklagte zu 2) nicht ernsthaft und endgültig die Nichtaufnahme der ursprünglich beabsichtigten Station B. beschlossen hätte. Sie hat endgültig von einem möglichen zuvor beabsichtigten Teilbetriebsübergang Abstand genommen. Unstreitig hat S., auf die die Beklagte zu 1) einen Gutteil ihrer Slots übertragen hatte, nahezu sämtliche B.er Slots der F. GmbH überlassen, was ohne deren Zutun unumkehrbar ist. Das klägerische Vorbringen, dass „Deutschland ein viel zu lukrativer Markt sei, um ihn nicht zu bedienen“, ist spekulativ. Lukrativ ist der Markt vor allem an den koordinierten Flughäfen, die nur mit den entsprechenden Start- und Landerechten bedient werden können, die nicht mehr für die Beklagten verfügbar sind. Auch zeigt der weitere Verlauf, dass der Flugbetrieb deutschlandweit eingestellt ist. Die Beklagte zu 1) fliegt überhaupt nicht mehr. Die Beklagte zu 2) fliegt allenfalls einzeln andere Verbindungen nach Deutschland z.B. nach Hamburg oder Nürnberg, nicht aber von Deutschland aus. Bei den außerdem diskutierten Flugleistungen der N. Air Ltd. ist ein Zusammenhang mit dem früheren Flugbetrieb der Beklagten in Deutschland nicht ersichtlich; insbesondere fliegt die N. Air Ltd. nicht B. oder Stuttgart, sondern Berlin, Köln, Nürnberg und Frankfurt (Main) an. Letztlich ist - wie ausgeführt - auch zuletzt unstreitig, dass es einen Flugbetrieb auch der Beklagten zu 2) von einer Station B. oder Stuttgart aus nie - auch nicht im Zeitpunkt des letzten Kammertermins - gab.

(bb) Ein etwaiger Übergang eines auf die Standorte Wien und Palma und zukünftig womöglich auch A. beschränkten Teilbetriebs von der Beklagten zu 1) auf die Beklagte zu 2) hat das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht erfasst. Ein Betriebsteilübergang betrifft nur solche Arbeitnehmer, die in den übergegangenen Betriebsteil tatsächlich eingegliedert waren (BAG 25.04.2013 - 6 AZR 49/12, Rn. 170, 182; BAG 14.05.2020 - 6 AZR 235/19, Rn. 91). Der Kläger, mit dem der Einsatzort B. vereinbart war und der regelmäßig seinen Arbeitstag dort begann und beendete, war ihm nicht zugeordnet. Bei der von der Beklagten zu 1) ganz überwiegend betriebenen Art des Wet-Lease handelt es sich um eine standortgebundene Leistung. Diese hatte regelmäßig Flugdienstleistungen von und nach Düsseldorf unter Einschluss etwaiger Dreiecksflüge zum Inhalt, nicht aber Flüge mit beliebigen Start- und Landepunkten (sog. point-to-point-Flugverkehr). Nichts anderes gilt für etwaige in geringem Umfang gegebene eigene Flüge der Beklagten zu 1). Soweit im Arbeitsvertrag des Klägers zusätzlich zu dem Einsatzort B. als „Stationierungsort“ Wien angegeben ist, ändert dies die maßgebliche tatsächliche Zuordnung des Klägers zu dem Standort B. nicht. Das auf B. bezogene Geschäft gehörte nicht zu einem etwaigen Betriebsteil „Wien/Palma“ oder aber einem ohnehin nur künftigen Betriebsteil „A.“. Aus diesem Grund kann dahinstehen, ob ein derartiger Betriebsteil bei der Beklagten zu 1) bestanden hat und auf die Beklagte zu 2) übergegangen ist. An der Zuordnung des Klägers zu der Heimatbasis in B. ändern dessen Zusatzaufgaben nichts, denn sie knüpfen an dessen Tätigkeit als Pilot an und werden von diesem lediglich Out of Base und dies an verschiedenen Orten wahrgenommen. Der Kläger gibt selbst z.B. folgende Orte an: London (Kammertermin Arbeitsgericht 05.05.2021), Kopenhagen und Essen (Seite 7 Schriftsatz vom 28.02.2022). Eine Zuordnung zu den Basen Wien oder Palma lässt sich daraus nicht ableiten.

(cc) Die Beklagte zu 2) hat nicht einen etwaigen einheitlichen Betrieb der Beklagten zu 1) mit der Zentrale in Wien und den Standorten Wien, Palma, Stuttgart und B. in seiner Gesamtheit übernommen, worauf der Kläger letztlich mit seiner Berufungsbeurteilung unter Darstellung verschiedener mit Spiegelstrichen aufgeführten Einzelumstände maßgeblich abstellt.

Unverzichtbares Kriterium für den Betriebsübergang ist nach neuerer Rechtsprechung die tatsächliche Weiterführung der Geschäftstätigkeit durch den Betriebsnachfolger. Für die Annahme eines „Gesamtbetriebsübergangs“ genügt nicht die bloße Möglichkeit der Betriebsfortführung (st. Rspr., vgl. BAG 27.09.2012 - 8 AZR 826/11, Rn. 21m. w. N.; ebenso EuGH 26.05.2005 - C-478/03 - [Celtec], Rn. 36; 20.11.2003 - C-340/01 - [Carlito Abler]; 10.12.1998 - C-173/96 - [Hidalgo] Rn. 21).

Einen etwaigen einheitlichen Betrieb der Beklagten zu 1) hat die Beklagte zu 2) danach nicht in seiner Gesamtheit übernommen. Sie hat die Geschäftstätigkeit der Beklagten zu 1) an den Standorten B. und Stuttgart nicht fortgeführt. Diese wurden auch nicht auf einen anderen Standort verlagert und dort von der Beklagten zu 2) fortgeführt.

(aaa) Es spricht viel dafür, dass es sich angesichts der Leitungsstruktur der Beklagten zu 1) mit ihren Stationen in Palma und Wien sowie Stuttgart und B. um einen einheitlichen Betrieb i. S. d. Betriebsübergangsrechts gehandelt hat. Jedenfalls in Deutschland waren - zumindest nach dem Vortrag der Beklagten - keine Personen mit ausreichender Entscheidungsgewalt beschäftigt, die die Arbeit der deutschen Arbeitnehmer relativ frei und unabhängig organisierten und insbesondere Weisungen er- und Aufgaben verteilen konnten, ohne dass andere Organisationsstrukturen des Arbeitgebers dabei dazwischengeschaltet waren (vgl. zu diesem Erfordernis EuGH 06.03.2014 - C-458/12 - [Amatori u. a.], a. a. O., Rn. 32 m. w. N.; BAG 27.02.2020 - 8 AZR 215/19, NZA 2020, 1303, Rn. 83, vgl. aber auch Hess. LAG 15.03.2006 - 17 Sa 2327/04, Rn. 109 zu einem Teilbetrieb Fluggeschäft aus und nach Deutschland). Der am Standort B. eingesetzte „Base Captain“ hatte solche Weisungsbefugnisse nach dem Vortrag der Beklagten nicht. Er fungierte lediglich als Bindeglied für die Kommunikation zwischen dem Flugpersonal und der Leitung in Wien. Alle maßgeblichen Weisungen ergingen von Wien aus. Ginge man insoweit von dem Vortrag des Klägers aus, der eine weitergehende Weisungsbefugnis des Base Captain behauptet, änderte dies nichts, weil dies allenfalls zu einem eigenständigen Teilbetrieb B. führte, der - wie ausgeführt - nicht auf die Beklagte zu 2) übergegangen ist. Dies macht der Kläger in zweiter Instanz letztlich nicht mehr geltend, sondern geht von einem „Gesamtbetriebsübergang“ aus.

Einem etwaigen einheitlichen, von Wien aus geleiteten Betrieb wäre der Kläger zugeordnet gewesen.

(bbb) Diesen Betrieb hat die Beklagte zu 2) indes nicht in seiner Gesamtheit übernommen.

Allerdings hat die Beklagte zu 2) neben einigen weiteren Betriebsmitteln wie iPads und Uniformen sämtliche Flugzeuge der Beklagten zu 1) und somit auch die am Standort B. platzierten sieben Maschinen in ihre Verfügungsgewalt genommen. Auch hat sie den - abgesehen von einigen streitigen eigenen Flügen der Beklagten zu 1) - den einzigen Auftrag der Beklagten zu 1), den Wet-Lease-Vertrag mit der Muttergesellschaft S., beschränkt auf die Stationen der Beklagten zu 1) in Palma und Wien fortgeführt. Ferner hat sie ab dem 15.09.2020 von den - hochqualifizierten - Arbeitnehmern der Beklagten zu 1) in Wien die Mehrheit und in Palma nahezu alle übernommen und beschäftigt einzelne Wissens- und Entscheidungsträger der Beklagten zu 1) weiter. Schließlich hat die Beklagte zu 2) zunächst auch einen Großteil der Arbeitnehmer in B. für die Zeit ab dem 15.09.2020 vertraglich an sich gebunden.

Damit hat die Beklagte zu 2) jedoch nicht den gesamten Betrieb der Beklagten zu 1) übernommen. Vielmehr hat sie wesentliche Teile der vormaligen Geschäftstätigkeit der Beklagten zu 1), nämlich die Wet-Lease-Flüge von B. und Stuttgart aus, tatsächlich nicht fortgeführt. Diese Standorte sind geschlossen. Es bestehen dort weder Abstellmöglichkeiten für Flugzeuge der Beklagten zu 2) noch gibt es Räumlichkeiten oder

Büro- und Kommunikationsmittel. Die am Flughafen B. bestehenden Slots der Beklagten zu 1), also ihre Zeitnischen für Starts und Landungen, sind von der Beklagten zu 2) nicht übernommen worden. Ausweislich von Presseberichten wurden sie weitgehend auf eine Fluggesellschaft des M. Konzerns übertragen. Auf den Standort B. bezogene Wet-Lease-Vereinbarungen mit der Muttergesellschaft S. hat die Beklagte zu 2) nicht übernommen oder neu abgeschlossen oder sonst fortgeführt. Auch hat sie sich von dem zunächst vertraglich gebundenen B.er Personal wieder getrennt, ohne dass dieses je seine Arbeit für die Beklagte zu 2) aufgenommen hätte. Dieser Zustand bestand bis zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht und damit schon etwa für ein Jahr nach Ausspruch der Kündigung fort. Für eine Änderung ist nichts ersichtlich.

Die Beklagte zu 2) hat die Geschäftstätigkeit der Beklagten zu 1) in B. auch nicht an einem anderen Standort fortgeführt. Das B.er Wet-Lease-Geschäft der Beklagten zu 1) wurde nicht lediglich verlagert. Hierfür besteht nach dem Sachvortrag der Parteien kein Anhaltspunkt. Weder in Wien noch in Palma hat die Beklagte zu 2) eine die Identität zur vormaligen B.er Geschäftstätigkeit der Beklagten zu 1) wahrende Tätigkeit aufgenommen. Vielmehr hat sie lediglich die schon zuvor an diesen Standorten ausgeführte Geschäftstätigkeit der Beklagten zu 1) fortgesetzt. Es werden auch keine Flüge von dort nach B. durchgeführt. Gegen eine Verlagerung der Geschäftstätigkeit spricht auch, dass der Großteil der übernommenen Flugzeuge der Beklagten zu 1) in London-T. und an anderen Flughäfen abgestellt ist und ständig nur etwa neun (rotierend wechselnde) Maschinen im Einsatz sind.

Das an der Homebase B. betriebene Wet-Lease-Geschäft lässt sich schon wegen seiner Eigenart nicht beliebig auf einen anderen, weit entfernt liegenden Standort (Wien, Palma) verlagern. Es ist zu einem wesentlichen Anteil auch durch den Einsatz des hochqualifizierten und nicht ohne weiteres ersetzbaren Cockpit- und Kabinenpersonals gekennzeichnet. Dieses ist grundsätzlich standortgebunden (Heimatbasis, vgl. eingehend BAG 13.02.2020 - 6 AZR 146/19, Rn. 41 - 47). Daran ändern auch mögliche kostenträchtige Personaltransfers (sog. Proceedings) nichts. Ein Austausch mit dem Flugpersonal an anderen Standorten fand demgemäß nicht statt. Die Standorte Wien und Palma scheiden für eine Dauertätigkeit des B.er Flugpersonals ohne Änderung des Wohnsitzes aus. Das von den Beklagten betriebene Wet-Lease-Geschäft ist grundsätzlich an den Standort gebunden, von dem aus der alleinige Auftraggeber S. seinen Kunden Flüge anbietet. Die von der Beklagten zu 1) an einem solchen Standort, hier also B., angebotenen Flugleistungen können entgegen der Auffassung des Klägers nicht dauerhaft an beliebigen anderen Standorten erbracht werden. Wegen der hohen Kosten für Zubringertransfers des Flugpersonals einschließlich Arbeitszeiten und Unterbringung würde es sich um ein anders geartetes Geschäft handeln, als es die Beklagten betreiben bzw. betrieben haben. Das Gleiche gilt für die von der Beklagten zu 2) im Mai 2021 eröffneten Standorte in Kroatien (A. und A.). Nichts anderes gilt im Ergebnis für etwaige streitige eigene Flüge der Beklagte zu 1) von und nach B. Im Übrigen und unabhängig davon handelte es sich um wenige und somit nicht einen etwaigen Betrieb prägende Flugverbindungen.

Auf die Frage, ob einem Übergang des Flugbetriebs gemäß § 613a BGB grundsätzlich entgegensteht, dass die erforderliche Betriebsgenehmigung durch das Bundesluftfahrtamt (AOC) nicht übertragbar ist (so LAG Hessen 15.03.2006 - 17 Sa 2327/04, Rn. 111 unter Bezugnahme auf BAG 26.08.1999 - 8 AZR 827/98 [Notar]), kommt es nach alledem nicht mehr an.

(7) Zu berücksichtigende Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bei der Beklagten zu 1) bestanden nicht. Eine Kündigung ist nur dann i.S.d. § 1 Abs. 2 KSchG durch „dringende“ betriebliche Erfordernisse „bedingt“, wenn es dem Arbeitgeber nicht möglich ist, dem bei Ausspruch der Kündigung absehbaren Wegfall des Beschäftigungsbedarfs durch andere Maßnahmen - sei es technischer, organisatorischer oder wirtschaftlicher Art - als durch eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu entsprechen. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gebietet dem Arbeitgeber, dabei dem Arbeitnehmer vor einer Beendigungskündigung auch von sich aus eine mögliche anderweitige Beschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz, ggf. zu geänderten (gleichwertigen oder schlechteren) Bedingungen, anzubieten (BAG 08.05.2014 - 2 AZR 1001/12, Rn. 12; BAG 29.08.2013 - 2 AZR 809/12, Rn. 22; 25.10.2012 - 2 AZR 552/11, Rn. 29). Eine Änderungskündigung darf lediglich in Extremfällen unterbleiben, wenn der Arbeitgeber bei vernünftiger Betrachtung nicht mit einer Annahme des neuen Vertragsangebots durch den Arbeitnehmer rechnen konnte, ein derartiges Angebot vielmehr beleidigenden Charakter gehabt hätte (BAG 08.05.2014 - 2 AZR 1001/12, Rn. 13; BAG 29.08.2013 - 2 AZR 809/12, Rn. 23; BAG 23.02.2010 - 2 AZR 656/08, Rn. 57). Für das Fehlen einer anderweitigen Weiterbeschäftigungsmöglichkeit ist gem. § 1 Abs. 2 S. 4 KSchG der Arbeitgeber darlegungs- und beweispflichtig. Dabei gilt eine abgestufte Darlegungslast. Macht der Arbeitnehmer geltend, es sei eine Beschäftigung an anderer Stelle möglich, obliegt es ihm, darzulegen, wie er sich diese vorstellt. Erst daraufhin muss der Arbeitgeber eingehend erläutern, aus welchen Gründen eine solche Beschäftigung nicht möglich war (BAG 29.08.2013 - 2 AZR 721/12, Rn.19).

(a) Anderweitige Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bei der Beklagten zu 1) bestanden nicht. Soweit der Kläger sich auf eine Tätigkeit als LTC in der Station Palma de Mallorca beruft, kommt diese - unabhängig davon, dass diese Stelle sich im Ausland befindet - nicht als freie Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in Betracht. Dies ergibt sich zum einen daraus, dass eine separate Tätigkeit als LTC bei der Beklagten zu 1) nicht existiert, sondern diese ein bestehendes Arbeitsverhältnis voraussetzt. Es handelt sich um eine „Zusatzfunktion“. Dies folgt auch aus zur Akte gereichten internen Stellenausschreibung vom 17.08.2020, die sich an Crew-Mitglieder wendet, eine zusätzliche Verantwortung in Aussicht stellt und das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses als Kapitän voraussetzt. Nichts anderes gilt für die Aufgabe als TRI und die weiteren Zusatzfunktionen des Klägers. Mit dem Wegfall des Beschäftigungsbedarfs als Kapitän und der dadurch bedingten Kündigung des Arbeitsverhältnisses bleibt nicht eröffnet, nur als TRI oder LTC oder mit den Zusatzfunktionen weiterzuarbeiten. Im Übrigen wäre - selbst wenn man die Teilfunktion als TRI oder LTC als potentiell eigenständige

Beschäftigungsmöglichkeit ansehen wollte, was die Kammer insoweit lediglich unterstellt - eine Änderungskündigung ausnahmsweise entbehrlich. Denn die Tätigkeit ausschließlich als TRI wäre, weil sie als bloße Teilfunktion einen entsprechend geringen Umfang hat und für den Kläger mit einer Vergütungsreduktion um fast 90 % verbunden ist.

(b) Letztlich beruft der Kläger sich maßgeblich auf angebliche Stellen bei der Beklagten zu 2). Diese sind im Rechtsverhältnis zur Beklagten zu 1) und für die Beurteilung der Wirksamkeit von deren Kündigung unbeachtlich.

(aa) Eine konzernbezogene Weiterbeschäftigungspflicht kann ausnahmsweise bestehen, wenn sich ein anderes Konzernunternehmen ausdrücklich zur Übernahme des Arbeitnehmers bereit erklärt hat. Entsprechendes gilt, wenn sich eine Unterbringungsverpflichtung unmittelbar aus dem Arbeitsvertrag, einer sonstigen vertraglichen Absprache oder der in der Vergangenheit geübten Praxis ergibt (BAG 18.10.2012 - 6 AZR 41/11, Rn. 57; BAG 23.04.2008 - 2 AZR 1110/06, Rn. 22 m. w. N.). In solchen Fallgestaltungen kann der Arbeitnehmer einen vertraglichen Anspruch gegen seinen Arbeitgeber auf Verschaffung eines Arbeitsvertrags haben (BAG 18.10.2012 - 6 AZR 41/11, Rn. 57; 23.03.2006 - 2 AZR 162/05, Rn. 21; 23. November 2004 - 2 AZR 24/04). Weitere Voraussetzung einer unternehmensübergreifenden Weiterbeschäftigungspflicht ist ein bestimmender Einfluss des vertragsschließenden Unternehmens auf die „Versetzung“ (BAG 18.10.2012 - 6 AZR 41/11, Rn. 57 m. w. N.; 23.04.2008 - 2 AZR 1110/06; 23.11.2004 - 2 AZR 24/04). Beruft sich der Arbeitnehmer auf konzernweiten Kündigungsschutz, muss er konkret aufzeigen, aus welchen vertraglichen Regelungen sich die konzernweite Weiterbeschäftigungspflicht ableitet und wie er sich eine anderweitige Beschäftigung vorstellt (BAG 18.10.2012 - 6 AZR 41/11, Rn. 58; BAG 10.05.2007 - 2 AZR 626/05, Rn. 46).

(bb) Diese Voraussetzungen sind nicht gegeben. Der Kläger hat keine vertragliche Regelung benannt, aus der sich eine konzernbezogene Weiterbeschäftigungspflicht ergeben soll. Sie ist auch nicht ersichtlich. Auch eine sonstige Absprache oder in der Vergangenheit geübte Praxis oder ein ausdrückliches Bereiterklären zur Übernahme sind nicht vorgetragen. Ohnehin fehlt es an einem bestimmenden Einfluss der Beklagten zu 1) als bisherige Vertragsarbeitgeberin auf andere Konzernunternehmen.

bb. Eine fehlerhafte soziale Auswahl gemäß § 1 Abs. 3 KSchG liegt nicht vor.

(1) Der Arbeitgeber hat diejenigen Arbeitnehmer in die Sozialauswahl einzubeziehen, die objektiv miteinander vergleichbar sind. Vergleichbar sind Arbeitnehmer, die - bezogen auf die Merkmale des Arbeitsplatzes - sowohl aufgrund ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse als auch nach dem Inhalt der von ihnen vertraglich geschuldeten Aufgaben austauschbar sind (BAG 20.06.2013 - 2 AZR 271/12; 22.03.2012 - 2 AZR 167/11; 15.12.2011 - 2 AZR 42/10).

(2) Nachdem der Kläger die fehlerhafte soziale Auswahl pauschal gerügt hat, hat die Beklagte zu 1) vorgetragen, dass sämtlichen Arbeitnehmern in Deutschland gekündigt worden sei. Vor diesem Hintergrund oblag es nunmehr dem Kläger, substantiiert vorzutragen, inwiefern dennoch eine soziale Auswahl möglich gewesen wäre. Dies ist nicht geschehen. Die Beschäftigten der Beklagten in Wien und Palma de Mallorca waren in eine Sozialauswahl nicht einzubeziehen. Die Sozialauswahl bezieht sich nach zutreffender Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der die Kammer folgt, nur auf in Deutschland gelegene Betriebe (BAG 27.06.2019 - 2 AZR 38/19, Rn. 26; 29.08.2013 - 2 AZR 809/12, Rn. 40).

7. Die Kündigung der Beklagten zu 1) ist nicht gemäß § 613a Abs. 4 BGB unwirksam, weil sie nicht wegen eines Betriebsübergangs ausgesprochen worden ist. Ein Betriebsübergang, der das Arbeitsverhältnis des Klägers erfasst hätte, liegt wie ausgeführt nicht vor.

8. Die Kündigung der Beklagten zu 1) ist nicht gemäß § 17 Abs. 1, Abs. 3 KSchG i. V. m. § 134 BGB wegen fehlerhafter Massenentlassungsanzeige unwirksam. Die Beklagte zu 1) hat eine Massenentlassungsanzeige ordnungsgemäß i.S.d. § 17 Abs. 3 KSchG erstattet.

a. Die Beklagte zu 1) war zur Erstattung der Massenentlassungsanzeige gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 KSchG verpflichtet, weil sie jedenfalls im Sinne der MERL einen Betrieb in Deutschland führte. Die Heimatbasis ist ein international-sozialrechtlicher Anknüpfungspunkt für die Bestimmung der für die Mitglieder von Flug- und Kabinenbesatzungen geltenden Rechtsvorschriften (vgl. Art. 11 Abs. 5 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 idF der Verordnung (EU) Nr. 465/2012). Dies soll die Anwendung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 auf Flug- oder Kabinenbesatzungsmitglieder erleichtern und dient damit deren Schutz (vgl. Erwägungsgrund 18b der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 idF der Verordnung (EU) Nr. 465/2012). Es handelte sich bei der Station B. unabhängig davon, ob auf das Vorbringen des Klägers oder das der Beklagten zu 1) abgestellt wird, um einen Betrieb im Sinn der MERL.

aa. Der in der MERL selbst nicht definierte Begriff „Betrieb“ ist ein unionsrechtlicher Begriff. Sein Inhalt kann nicht anhand der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten bestimmt werden (vgl. EuGH 13.05.2015 - C-182/13 [Lyttle u. a.], Rn. 26; 13.05.2015 - C-392/13 [Rabal Cañas], Rn. 42; EuGH 30.04.2015 - C-80/14 [USDAW und Wilson], Rn. 45; BAG 13.02.2020 - 6 AZR 146/19, Rn. 32). Der Europäische Gerichtshof legt den Begriff „Betrieb“ im Massenentlassungsrecht sehr weit aus und stellt keine hohen organisatorischen Anforderungen an die erforderliche Leitungsstruktur. Nach seinem Verständnis wird das Arbeitsverhältnis im Wesentlichen durch die Verbindung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Unternehmensteil gekennzeichnet, dem er zur Erfüllung seiner Aufgabe angehört. Der Begriff „Betrieb“ ist dahin auszulegen, dass er nach Maßgabe der Umstände die Einheit bezeichnet, der die von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer zur Erfüllung ihrer Aufgabe angehören (EuGH 13.05.2015 - C-392/13 [Rabal Cañas], Rn. 44; EuGH 30.04.2015 - C-80/14 [USDAW und Wilson], Rn.

47; BAG 13.02.2020 - 6 AZR 146/19, Rn. 33 m. w. N.). Es muss sich um eine unterscheidbare Einheit von einer gewissen Dauerhaftigkeit und Stabilität handeln, die zur Erledigung einer oder mehrerer bestimmter Aufgaben bestimmt ist und über eine Gesamtheit von Arbeitnehmern sowie über technische Mittel und eine organisatorische Struktur zur Erfüllung dieser Aufgaben verfügt. Da die MERL die sozioökonomischen Auswirkungen betrifft, die Massenentlassungen in einem bestimmten örtlichen Kontext und einer bestimmten sozialen Umgebung hervorrufen können, muss die fragliche Einheit weder rechtliche noch wirtschaftliche, finanzielle, verwaltungsmäßige oder technologische Autonomie besitzen, um als „Betrieb“ qualifiziert werden zu können (EuGH 13.05.2015 - C-392/13 - [Rabal Cañas] Rn. 45, 47; EuGH 30.04.2015 - C-80/14 - [US-DAW und Wilson] Rn. 49, 51; EuGH 15.02.2007 - C-270/05 - [Athinaïki Chartopoïia] Rn. 27 f.). Ein solcher Betrieb muss darum auch keine Leitung haben, die selbstständig Massenentlassungen vornehmen kann (EuGH 13.05.2015 - C-392/13 - [Rabal Cañas] Rn. 44 m. w. N.). Vielmehr reicht es aus, wenn eine Leitung besteht, die die ordnungsgemäße Durchführung der Arbeit und die Kontrolle des Gesamtbetriebs der Einrichtungen der Einheit sowie die Lösung technischer Probleme im Sinne einer Aufgabenkoordination sicherstellt (EuGH 13.05.2015 - C-392/13 - [Rabal Cañas] Rn. 50; EuGH 15.02.2007 - C-270/05 - [Athinaïki Chartopoïia] Rn. 31; BAG 13.02.2020 - 6 AZR 146/19, Rn. 33).

bb. Die Beklagte zu 1) unterhielt mit der Station am Flughafen B. einen „Betrieb“ in diesem Sinne. Die Einheit war auf einen dauerhaften Bestand ausgerichtet, etwa manifestiert in den angemieteten Räumlichkeiten, den auf diesen Abflughafen als Einsatzort ausgerichteten Arbeitsverhältnissen und dem auf dieser Station (als einer von vier) aufgebauten Flugplan der Beklagten zu 1). Die Einheit diente der Erledigung bestimmter Aufgaben im Unternehmen der Beklagten zu 1), nämlich dem Angebot bestimmter Punkt-zu-Punkt-Flugverbindungen mit einer der Station zugeordneten Gesamtheit von Arbeitnehmern und weiteren Betriebsmitteln, insbesondere den Slots und einer feststehenden Anzahl von Flugzeugen. Die Einheit wies eine gewisse organisatorische Struktur auf, bei der aus der Belegschaft der Base Captain und der Base Supervisor hervorgehoben waren. Dabei kam dem Base Captain auch hinreichende Leitungsfunktion i. S. d. Betriebsbegriffs der MERL zu, da er nach Ziff. 1.3.5 OM/A dafür verantwortlich war, dass der Flugbetrieb von seiner Basis aus in einer sicheren, effizienten, pünktlichen und vorschriftsmäßigen Weise gemäß den genehmigten Richtlinien und Verfahren der Beklagten zu 1) durchgeführt wurde. Er war dafür verantwortlich, dass der Flugbetrieb von seiner Basis aus in Übereinstimmung mit den genehmigten Richtlinien und Verfahren der Beklagten durchgeführt wurde. Dabei erteilte der Base Captain der übrigen Belegschaft auch kurzfristige Weisungen (nach der Terminologie des Klägers) bzw. setzte Entscheidungen der übergeordneten Leitung in „ad hoc-Maßnahmen“ um (so die Beklagte zu 1), was auch nur durch Weisungen gegenüber anderen Beschäftigten denkbar ist. Dementsprechend war die Massenentlassungsanzeige für die am Standort B. beschäftigten Arbeitnehmer nicht am Sitz des etwaigen Leitungsapparates der Beklagten zu 1) in T. bei Wien, sondern in B. zu erstatten. Sie konnte in T. unter Berücksichtigung der sozio-ökonomischen Auswirkungen ihren Zweck offensichtlich nicht erfüllen.

b. Die Beklagte zu 1) hat die nach § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG erforderliche Massenentlassungsanzeige ordnungsgemäß i.S.d. § 17 Abs. 3 KSchG erstattet. Es gilt eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast. Zunächst ist der Arbeitnehmer darlegungs- und beweisbelastet dafür, dass die Voraussetzungen einer Anzeigepflicht nach § 17 KSchG vorliegen. Hat er dies vorgetragen, kann er die Ordnungsgemäßheit der Massenentlassungsanzeige mit Nichtwissen bestreiten. Der Arbeitgeber muss sodann im Einzelnen zur Anzeige vortragen. Im Anschluss hat der Arbeitnehmer konkret vorzubringen, welche Punkte er beanstandet. Das Gericht ist verpflichtet, Unwirksamkeitsgründe für eine Massenentlassungsanzeige, die sich unmittelbar aus dem Parteivorbringen ergeben, von Amts wegen zu beachten, selbst wenn der Gegner sie nicht rügt (ErfK/Kiel, 22. Aufl. 2021, § 17 KSchG, Rn. 40, m. w. N.). Gleiches mag gelten, wenn sich solche Unwirksamkeitsgründe aus vom Arbeitgeber in das Verfahren eingeführten Unterlagen ohne weiteres eindeutig ergeben (BAG 13.12.2012 - 6 AZR 5/12, Rn. 43). Das Gericht ist indessen nach dem zivilprozessualen Beibringungsgrundsatz dagegen nicht verpflichtet, in kommentarlos vorgelegten Unterlagen nach etwaigen Unwirksamkeitsgründen für die Massenentlassungsanzeige zu forschen, die im Sachvortrag der Parteien keinen unmittelbaren Niederschlag gefunden haben. In Anwendung dieses Maßstabs ist die Massenentlassungsanzeige wirksam.

aa. Die Massenentlassungsanzeige ist von der Beklagten zu 1) vor Zugang der Kündigung bei der zuständigen Arbeitsagentur gestellt worden. Als zuständige Arbeitsagentur für die Anzeige kommt innerhalb Deutschlands wie ausgeführt allein die Agentur in Düsseldorf am Ort des Betriebs i.S.d. MERL in Betracht. An diese hat die Beklagte zu 1) die Anzeige gerichtet. Es kann, was zwischen den Parteien streitig ist, offen bleiben, ob die Massenentlassungsanzeige der Agentur für Arbeit Düsseldorf vor Zugang der Kündigung im Original zugegangen ist. Der unstreitige Eingang per Telefax vor Zugang der Kündigung ist ausreichend und wirksam. Die Anzeige, die insbesondere per unterschriebenem Anschreiben und unterschriebenem ausgefüllten Formular erfolgte und dergestalt als Telefax an die Agentur für Arbeit übermittelt wurde, genügte der in § 17 Abs. 3 S. 2 KSchG vorgesehenen Schriftform (LAG Berlin-Brandenburg 06.01.2016 - 23 Sa 1347/15, Rn. 80 m. w. N.; ErfK/Kiel, 22. Aufl. 2022, § 17 KSchG Rn. 28; APS/Moll, 6. Aufl., § 17 KSchG Rn. 97; KR/Heinkel, 13. Aufl. 2022, § 17 KSchG Rn. 139). Insoweit gilt nichts anderes als für die Übermittlung des Unterrichtungsschreibens an den Betriebsrat gemäß § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG, wofür sowohl nach nationalem Recht als auch nach Unionsrecht ein Telefax genügt (KR/Heinkel, 13. Aufl. 2022, § 17 KSchG Rn. 139 unter Bezugnahme auf BAG 22.09.2016 - 2 AZR 276/16, Rn. 41 ff.; BAG 13.06.2019 - 6 AZR 459/18, Rn. 47).

bb. Im Anschreiben sowie in Feld 32 des ausgefüllten Formulars sind i. S. d. § 17 Abs. 3 S. 4 KSchG die Gründe für die Entlassungen genannt. Dazu ist - anders als gegenüber der Arbeitnehmervertretung im Konsultationsverfahren nach § 17 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 KSchG - der Arbeitsverwaltung ein bloßer Überblick darüber zu geben, welcher Anlass bzw. welcher Sachverhalt die Kündigungen ausgelöst hat. Der Arbeitsverwal-

tung wird bereits durch die allgemeine Benennung dessen eine Grundlage für die Prüfung gegeben, ob eine Abkürzung oder eine Verlängerung der Sperrfrist in Betracht kommt und gegebenenfalls welche Maßnahmen zur Verhinderung der Massenentlassung oder für Vermittlungen in Betracht gezogen werden können (Spelge, EuZA 2018, 67, 86; APS/Moll, 6. Aufl. 2022, § 17 KSchG Rn. 99 m. w. N.). Diesem Zweck genügten die gemachten Angaben, wonach der Flugbetrieb in Deutschland eingestellt werde und keine Stationierungsorte in Deutschland mehr vorgehalten würden. Auf die Situation außerhalb von Deutschland kam es für die Arbeitsverwaltung in B. nicht an. Einer näheren Darstellung des Hintergrunds und der Motivation der Beklagten zu 1) bedurfte es nicht.

cc. Die Anzeige ist nicht deshalb unwirksam, weil die Beklagte zu 1) die Zahl der zu entlassenden sowie der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer für den „Betrieb“ B. nach § 17 Abs. 3 S. 4 KSchG falsch angegeben hätte. Dabei sind unwesentliche Fehler für die sachliche Prüfung und die Vermittlungstätigkeit der Agentur für Arbeit und so für die Wirksamkeit der Anzeige unschädlich (vgl. BAG 28.06.2012 - 6 AZR 780/10, Rn. 50; 22.03.2001 - 8 AZR 565/00, Rn. 140; LAG Baden-Württemberg 16.09.2010 - 11 Sa 35/10, Rn. 23 ff. m. w. N.; Boemke, in Boecken/Düwell/Diller/Hannau, § 17 KSchG Rn. 110 m. w. N.). Nach den Angaben der Anzeige beschäftigte die Beklagte in B. regelmäßig 163 Arbeitnehmer und beabsichtigte deren Entlassungen. Der Kläger geht ausweislich der Klageschrift davon aus, dass am Standort ca. 150 Arbeitnehmer beschäftigt waren und allen gekündigt worden ist. Diese etwaige Diskrepanz ist unwesentlich, zumal nicht ersichtlich ist, dass die Angaben in der Anzeige zu niedrig waren.

dd. Dahinstehen kann schließlich, ob die ebenfalls gerügte Zahl der „vorangegangenen Entlassungen“ zutreffend war. Dabei handelt es sich nicht um eine der „Muss-Angaben“ i. S. d. § 17 Abs. 3 S. 4 KSchG, die für die Wirksamkeit der Anzeige relevant sind. Vielmehr verlangt die Arbeitsverwaltung diese Angabe in ihrem Formular, um (auch) damit das Erfordernis der Massenentlassungsanzeige nach § 17 Abs. 1 S. 1 KSchG überprüfen zu können. Dass die Beklagte dieser Anzeigepflicht unterlag, ist unstreitig.

ee. Die übrigen Pflichtangaben des § 17 Abs. 3 S. 4 KSchG sind in der von der Beklagten zu 1) vorgelegten Anzeige unbestritten enthalten.

ff. Die Massenentlassungsanzeige ist schließlich nicht wegen fehlender Soll-Angaben i. S. v. § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG über Geschlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit der zu entlassenden Arbeitnehmer unwirksam, wie der Kläger zweitinstanzlich unter Berufung auf eine neuere Entscheidung des Hessischen Landesarbeitsgericht gerügt hat (Hess. LAG 25.06.2021 - 14 Sa 1225/20; Revision eingelegt zu 2 AZR 424/21).

(1) Allerdings ist der Kläger nicht gehindert, die Fehlerhaftigkeit der Massenentlassungsanzeige auch insoweit erstmals in zweiter Instanz geltend zu machen.

(a) Die Rüge, die Kündigung sei unwirksam, weil die Massentlassungsanzeige wegen Unterlassung der Soll-Angaben i. S. v. § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG nicht wirksam erfolgt sei, ist nicht nach § 6 Satz 1 KSchG präkludiert.

Der Kläger hat bereits mit der Klageschrift eine nicht ordnungsgemäße Massentlassungsanzeige nach § 17 KSchG gerügt. Dies genügt den Anforderungen des § 6 Satz 1 KSchG, da die Beklagte zu 1) dem erstinstanzlichen Vortrag des Klägers die „Stoßrichtung“ der Rüge hinreichend entnehmen konnte (vgl. zu diesem Erfordernis BAG 20.01.2016 - 6 AZR 601/14, Rn. 13 ff.; ferner Moll/Katerndahl Anm. AP KSchG 1969 § 17 Nr. 48, die generell davon ausgehen, Sinn und Zweck des § 6 Satz 1 KSchG erforderten keine Substantiierung der Rüge). Unterstellt, die Soll-Angaben seien für die Wirksamkeit der Kündigung erforderlich, ist es bei entsprechender Rüge ohne weiteres Aufgabe der Beklagten zu 1), zur Mitteilung der Soll-Angaben an die zuständige Agentur für Arbeit vorzutragen. Die Soll-Angaben gehören dann schlicht zum Inhalt der vom Arbeitgeber darzulegenden Massentlassungsanzeige.

(b) Der Kläger ist mit der Rüge nicht gemäß § 67 ArbGG ausgeschlossen. Dies ergibt sich schon dadurch, dass durch die Zulassung der Rüge die Erledigung des Rechtsstreits nicht verzögert wurde, zumal diese Angelegenheit ohnehin aus anderen Gründen im ersten Kammertermin vertagt worden ist. Die Angelegenheit war ohne weitere Sachaufklärung entscheidungsreif. Die in Ziffer 34 der Anzeige an die Agentur für Arbeit bezeichnete Liste mit den Angaben zu Geschlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit der zu entlassenden Arbeitnehmer wurde der Agentur für Arbeit Düsseldorf erst nach Zugang der Kündigung nachgereicht. Insoweit liegt schon kein streitiger Sachverhalt vor. Streitig ist alleine, ob der Sachvortrag der Beklagten zu 1) zutrifft, wonach die sog. Soll-Angaben der Agentur für Arbeit im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung aufgrund der vorangegangenen Anträge auf Kurzarbeitergeld zugänglich waren, d.h. letztlich für die einzelnen zu entlassenden Arbeitnehmer ohnehin in dem System der Agentur für Arbeit hinterlegt waren. Die Kammer lässt offen, ob dies genügt oder auch in einem solchen Fall eine auf den Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung aktualisierte Zusammenstellung dieser Angaben der Agentur für Arbeit gesondert zu übermitteln ist. Darauf kommt es nicht an.

(2) Fehlende Soll-Angaben über Geschlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit der zu entlassenden Arbeitnehmer i. S. v. § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG führen nämlich nicht zur Unwirksamkeit einer Massentlassungsanzeige.

(a) Nach Auffassung des Hessischen Landesarbeitsgerichts führt es zur Unwirksamkeit der Kündigung gemäß § 17 Abs. 1 KSchG i. V. m. § 134 BGB, wenn die Massentlassungsanzeige gegenüber der Agentur für Arbeit nicht die in § 17 Abs. 3 S. 5 KSchG genannten Angaben (sog. "Soll-Angaben") enthält oder diese nicht vor Zugang der Kündigung gegenüber der Agentur für Arbeit nachgeholt werden (Hess. LAG 25.06.2021 - 14 Sa 1225/20, juris, Rn. 32 unter Bezugnahme auf Spelge, EuZA 2018,

67; Spelge, RdA 2018, 297; EuArbRK/Spelge RL 98/59/EG Art. 3 Rn. 4; EuArbRK/Spelge RL 98/59/EG Art. 6 Rn. 18). Dies ergebe die richtlinienkonforme Auslegung der Vorschrift. Art. 3 Abs. 1 Unterabsatz 3 MERL verlange die Mitteilung aller zweckdienlichen Angaben. Hierzu gehören auch die in § 17 Abs. 3 S. 5 KSchG genannten Angaben über Geschlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit der zu entlassenden Arbeitnehmer (BAG 14.05.2020 - 6 AZR 235/19- NZA 2020, 1092). Die MERL unterscheide dabei nicht zwischen solchen Angaben, die auf jeden Fall erfolgen müssen und solchen, die zwar zweckdienlich, aber gleichwohl verzichtbar seien (BAG 13.02.2020 - 6 AZR 146/19 - BAGE 169, 362). § 17 Abs. 3 S. 5 KSchG sei daher richtlinienkonform auszulegen; dies sei mit dem Wortlaut, der Gesetzessystematik sowie mit dem aus der Entstehungsgeschichte ersichtlichen Willen des Gesetzgebers vereinbar (Hess. LAG 25.06.2021 - 14 Sa 1225/20, juris, Rn. 32, 35, 41).

(b) Dem folgt die erkennende Kammer nicht. Sie geht mit der ganz herrschenden Meinung davon aus, dass Fehler bei den Soll-Angaben des § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG für die Wirksamkeit der Kündigung unschädlich sind (so bereits BAG 06.10.1960 - 2 AZR 47/59, Rn. 8; ferner TLL/Lembke/Oberwinter, KSchG, 4. Aufl. 2018, § 17 Rn. 134; LSSW/Wertheimer KSchG, 11. Aufl. 2018, § 17 Rn. 70; KR/Weigand KSchG, 12. Aufl. 2019, § 17 Rn. 131; Preis/Sagan/Naber/Sittard, EurArbR, 2. Aufl., 2019, § 10 Rn. 148; APS/Moll, 6. Aufl. 2021, § 17 KSchG Rn. 132; Gallner/Mestwerdt/Nägele, KSchG 7. Aufl. 2021, § 17 Rn. 70; HK-KSchG/Hauck Rn. 54; LKB/Bayreuther KSchG, 16. Aufl. 2019, Rn. 119; DDZ/Deinert/Callsen KSchR, 11. Aufl. 2020, § 17 KSchG Rn. 55; HWK/Molkenbur, 9. Aufl. 2020, § 17 KSchG Rn. 35).

(aa) Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht in den Entscheidungen vom 13.02.2020 (- 6 AZR 146/19, Rn. 71, 75, 81, 93 und 109) sowie vom 14.05.2020 (6 AZR 235/19, Rn 133) ausgeführt, die Vermittlungsbemühungen der Arbeitsagentur setzten voraus, dass diese „in einem strukturierten Verfahren vom Arbeitgeber die in § 17 Abs. 3 Satz 4 und Satz 5 KSchG verlangten, objektiv richtigen Angaben vor Zugang der Kündigung erhält (...).“ Sämtliche in § 17 Abs. 3 Sätze 4 und 5 KSchG aufgeführten Gesichtspunkte seien „zweckdienlich“ i. S. v. Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 3 MERL.

Damit hat das Bundesarbeitsgericht aber nicht angenommen, dass eine Verletzung der Soll-Angaben-Pflicht aus § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG - entgegen seiner bisherigen Rechtsprechung (BAG 06.10.1960 - 2 AZR 47/59, Rn. 8) - zur Unwirksamkeit der Kündigung führt. Im Gegenteil hat es in der genannten grundlegenden Entscheidung vom 13.02.2020 ausgeführt, dass die Unterscheidung in § 17 Abs. 3 Sätze 4 und 5 KSchG zwischen Muss- und Soll-Angaben den unionsrechtlichen Vorgaben genüge, auch wenn die MERL diese Unterscheidung nicht kenne und in Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 3 die Mitteilung aller „zweckdienlichen“ Angaben verlange sowie einzelne - in § 17 Abs. 3 Satz 4 KSchG als Muss-Angaben ausgestaltete - Punkte nenne, die „insbesondere“ anzugeben sind (BAG 13.03.2020 - 6 AZR 146/19, Rn. 93).

(bb) Die Soll-Angaben nach § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG mögen zweckdienlich und damit durch Art. 3 Abs. 1 UnterAbs. 3 MERL intendiert sein. Zur Überzeugung der Kammer können sie aber schon deshalb für die Wirksamkeit der Anzeige und der Kündigung nicht zwingend erforderlich sein, weil allein die Bezeichnung „zweckdienliche Angaben“ in Art. 3 Abs. 1 UnterAbs. 3 MERL bei weitem zu ungenau ist, um einer Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht, die nicht alle denkbaren für die Arbeitsvermittlung zweckdienlichen Angaben als „Muss-Angaben“ aufführt, die Richtlinienkonformität oder gar Wirksamkeit abzusprechen. Über die in Art. 3 Abs. 1 UnterAbs. 3 MERL mit „insbesondere“ gekennzeichneten Angaben hinaus, die § 17 Abs. 3 Satz 4 KSchG ausdrücklich als Muss-Angaben ausgestaltet hat, gibt es eine große Anzahl von weiteren zweckdienlichen Angaben für die Arbeitsvermittlung. Dazu zählen insbesondere auch solche, die weder in Satz 4 noch in Satz 5 des § 17 Abs. 3 KSchG genannt sind, wie etwa Schwerbehinderung, Teilzeitbeschäftigung, Schwangerschaft etc.

Bei diesem Befund ist kaum denkbar, dass ein nationales Recht in den EU-Staaten richtlinienkonform ausgestaltet wäre, wenn die Richtlinie zwingende Geltung in Bezug auf alle denkbaren zweckdienlichen Angaben beanspruchte. Ist aber der nationale Gesetzgeber mangels ausreichend klarer Vorgaben der Richtlinie nicht gehalten, sämtliche denkbaren, in der MERL nicht ausdrücklich („insbesondere“) genannten zweckdienlichen Angaben für die Arbeitsvermittlung zur Wirksamkeitsvoraussetzung einer ordnungsgemäßen Massenentlassungsanzeige zu erheben, dann kann auch keine richtlinienkonforme Auslegung der Soll-Vorschrift des § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG im Sinne einer Muss-Vorschrift geboten sein.

Die Verpflichtung nach Art. 3 Abs. 1 UnterAbs. 3 MERL muss auch nicht deshalb in ihrer ganzen Unbestimmtheit zu einer Muss-Vorschrift erhoben werden, weil ihr sonst keine angemessene und ausreichende Rechtsfolge gegenüberstünde und sie nicht effektiv durchgesetzt werden könnte. Zum ersten können die in der Richtlinie unter „insbesondere“ aufgeführten zweckdienlichen Angaben ohne weiteres effektiv umgesetzt werden, wie § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG zeigt. Zum zweiten wohnt der Richtlinie im Übrigen, wie ausgeführt, aufgrund ihrer eigenen Unbestimmtheit die Ineffektivität inne. Zum dritten hätte die Agentur für Arbeit die Möglichkeit, eine Verletzung der Verpflichtung aus § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG im Rahmen der Entscheidung über die Sperrfrist (§ 18 Abs. 1 und 2 KSchG) zu berücksichtigen und auf diese Weise zu ihrer zusätzlichen Effektivität beizutragen (ähnlich Moll in APS, 6. Aufl. 2021, KSchG § 17 Rn. 93 zur Pflicht nach § 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG, der Arbeitsagentur eine Abschrift der Mitteilung an den Betriebsrat im Rahmen des Anzeigeverfahrens zuzuleiten).

II. Der gegen die Beklagte zu 2) gerichtete Kündigungsschutzantrag (Antrag zu III.2) ist zulässig aber unbegründet.

1. Der gegen die Beklagte zu 2) gerichtete Kündigungsschutzantrag ist zulässig. Der Antrag ist insbesondere hinreichend bestimmt und bezieht sich auf die Kündigung

des vertraglich zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 2) begründeten Arbeitsverhältnisses. Das Angebot hierzu gab die Beklagte zu 2) mit der E-Mail vom 20.08.2020 ab, welches sämtliche wesentlichen Vertragsbestandteile enthielt, nämlich das Angebot der Tätigkeit als Flugkapitän zum 15.09.2020 zu den gleichen Bedingungen wie bislang bei der Beklagten zu 1). Mit der Antwort-E-Mail „I accept“ hat der Kläger dieses Angebot angenommen. Dies gilt unabhängig davon, ob die Übersetzung des Klägers oder der Beklagten zu Grunde gelegt wird. Auf die Kündigung dieses Arbeitsverhältnisses bezieht sich die Kündigungsschutzklage des Klägers. Er greift mit der Klage die Kündigung der Beklagten zu 2) vom 10.09.2020 an. Mit dieser kündigt die Beklagte zu 2) das zwischen ihr und dem Kläger „zum 15. September 2020 eingegangene Arbeitsverhältnis“. Dies ist eindeutig ein vertraglich begründetes und nicht ein im Wege des § 613a BGB auf sie übergegangenes Arbeitsverhältnis, zumal sie einen Betriebsübergang stets in Abrede gestellt hat. Die am 12.09.2020 zugegangene Kündigung könnte ein seit dem oder nach dem 15.09.2020 im Wege des § 613a BGB bestehendes Arbeitsverhältnis ohnehin nicht tangieren, weil die Beklagte zu 2) dann gekündigt hätte, bevor sie in die Arbeitgeberstellung eingetreten wäre. Ein Feststellungsinteresse hat der Kläger beim Antrag zu III.2. daher nur bezogen auf ein arbeitsvertraglich begründetes Arbeitsverhältnis zur Beklagten zu 2). Bei verständiger Würdigung auch unter Berücksichtigung der Ausführungen in der Klageschrift bezieht sich der Kündigungsschutzantrag nur auf ein solches vertraglich begründetes Arbeitsverhältnis. Die Klageschrift beschreibt in tatsächlicher Hinsicht die Historie dieses vertraglich begründeten Arbeitsverhältnisses. Dem steht nicht entgegen, dass der Kläger bereits in der Klageschrift ausgeführt hat, dass er nicht wisse, wann der Betriebsübergang stattgefunden habe, zumal er andererseits für die Erfüllung der Wartezeit von einer Anrechnung der Vorbeschäftigungszeiten und dabei von der „Auslegung des vom Kläger angenommenen Angebotes“ ausgeht. Wenn in diesem Fall jedenfalls ausweislich der Papieraktenlage [Anm.: der EGVP-Eingang bei dem Arbeitsgericht ist, wie nachträglich über EU-REKA-Fach ermittelt, zutreffend] der Klage gegen die Beklagte zu 2) vom 28.09.2020 weder die Kündigung der Beklagten zu 2) noch der Arbeitsvertrag des Klägers (in der Papierakte 3 Ca 5885/20 befindet sich derjenige einer anderen Person) beigefügt waren, ändert dies nichts. Die Beklagte zu 2) hat die gegen sie gerichtete Klage als eine solche des Klägers gegen sie und betreffend die ihr bekannte Kündigung vom 10.09.2020 verstanden. Sie hat diese auch ausdrücklich auf das vertraglich mit ihr begründete Arbeitsverhältnis bezogen (Seite 1 des Schriftsatzes vom 27.04.2021).

Wenn der Kläger später ausführt, dass durch den E-Mail-Verkehr mit der Beklagten zu 2) kein eigenständiges Arbeitsverhältnis mit dieser begründet worden sei, sondern das Schreiben nur eine missglückte Unterrichtung über einen Betriebsübergang sei, so liegt darin keine konkludente Klagerücknahme der in Bezug auf das vertraglich begründete Arbeitsverhältnis erhobenen Kündigungsschutzklage. Es handelt sich lediglich um die Äußerung einer unzutreffenden Rechtsansicht. Ohnehin und unabhängig davon hätte die Beklagte zu 2) einer etwaigen Klagerücknahme nach erstinstanzlicher Antragstellung zustimmen müssen, was nicht erfolgt ist. Sie hat zu dieser Rechtsansicht des Klägers auch nach Wiederholung im Kammertermin vor dem Landesarbeitsgericht keine Erklärung abgegeben.

2. Der Kündigungsschutzantrag zu III.2 ist unbegründet, weil die Kündigung der Beklagten zu 2) vom 10.09.2020 rechtswirksam ist und das vertraglich mit dem Kläger begründete Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31.12.2020 aufgelöst hat.

a. Die Wirksamkeit der Kündigung beurteilt sich nach deutschem Recht. Insoweit gilt im Ergebnis aufgrund der von den Parteien getroffenen Rechtswahl im Eckpunktepapier nichts anderes als für die Kündigung der Beklagten zu 1). Der Kläger und die Beklagte zu 2) wiederum haben auf der Grundlage des Schreibens vom 20.08.2020 - unabhängig von der zu Grunde gelegten Übersetzung - ein Arbeitsverhältnis zu denselben Bedingungen und Konditionen vereinbart, wie sie in dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1) bestand. Demgemäß gilt deutsches Recht auch im Verhältnis des Klägers zur Beklagten zu 2). Davon gehen die Parteien im Übrigen im Verfahren übereinstimmend aus.

b. Die Kündigung gilt zunächst nicht schon gemäß §§ 4, 7 KSchG wegen nicht rechtzeitiger Klageerhebung als rechtswirksam. Die Klage wurden gemäß § 4 KSchG binnen drei Wochen ab Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht erhoben. Ob die §§ 4, 7 KSchG gemäß §§ 23 Abs. 1 Satz 2, 24 KSchG auf den Flugbetrieb einer ausländischen Fluggesellschaft unter den hier gegebenen Umständen überhaupt Anwendung finden, kann daher offenbleiben.

c. Die Kündigung der Beklagten zu 2) vom 10.09.2020 ist nicht wegen Unbestimmtheit unwirksam. In Anwendung der oben dargestellten Grundsätze ist die Kündigung der Beklagten zu 2) vom 10.09.2020 hinreichend bestimmt. Es gilt hier in der Begründung und im Ergebnis nichts anderes als für die Kündigung seitens der Beklagten zu 1). Auch die Kündigung der Beklagten zu 2) ist hinreichend bestimmt zum 31.12.2020 erklärt.

d. In Bezug auf die Schriftform (§ 623 BGB) bestehen keine Wirksamkeitsbedenken.

e. Die Kündigung der Beklagten zu 2) vom 10.09.2020 ist nicht gemäß § 1 KSchG unwirksam. Gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 KSchG ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

aa. Die gesetzlichen Voraussetzungen für den persönlichen und betrieblichen Anwendungsbereich des § 1 KSchG sind nicht erfüllt.

(1) Das Arbeitsverhältnis des Klägers hat nicht gemäß § 1 Abs. 1 KSchG im Betrieb oder Unternehmen der Beklagten zu 2) länger als sechs Monate bestanden.

(a) Der Kläger hatte bei Zugang der Kündigung die Wartezeit von sechs Monaten im Arbeitsverhältnis zu der Beklagten zu 2) noch nicht zurückgelegt. Dieses sollte nach der vertraglichen Vereinbarung erst am 15.09.2020 beginnen und war nicht einmal in Vollzug gesetzt. Zeiten der Zugehörigkeit zu einem anderen konzernangehörigen Unternehmen werden nicht kraft Gesetzes auf die Wartezeit angerechnet (vgl. dazu BAG 20.02.2014 - 2 AZR 859/11 Rn. 44 ff.).

(b) Auch scheidet eine etwaige Anrechnung von Vordienstzeiten aufgrund eines Betriebsübergangs von der Beklagten zu 1) auf die Beklagte zu 2) nach § 613a Abs. 1 BGB aus. Ein Betriebsübergang, der den Kläger erfasst hat, hat - wie ausgeführt - nicht und erst recht nicht vor Zugang der Kündigung vom 10.09.2020 stattgefunden.

(aa) Der Übergang eines Betriebs i. S. v. § 613a Abs. 1 BGB vollzieht sich im Zeitpunkt der tatsächlichen Weiterführung bzw. Wiederaufnahme der Geschäftstätigkeit durch den Betriebsnachfolger (BAG 18.03.1999 - 8 AZR 159/98; 21.02.2008 - 8 AZR 77/07; MüKoBGB/Müller-Glöge, 8. Aufl. 2020, § 613a Rn. 59 m. w. N.).

(bb) Für eine tatsächliche Weiterführung bzw. Wiederaufnahme der Geschäftstätigkeit der Beklagten zu 1) durch die Beklagte zu 2) vor Zugang der Kündigung vom 10.09.2020 ist nichts ersichtlich. Dagegen spricht schon der erst zum 15.09.2020 vereinbarte Vertragsbeginn der Arbeitsverhältnisse der am Standort B. beschäftigten Arbeitnehmer mit der Beklagten zu 2). Auch am Standort Wien hat die Beklagte zu 2) erst zu diesem Datum Arbeitnehmer eingestellt (vgl. das E-Mail-Angebot der Beklagten zu 2) vom 12.08.2021). Erst recht besteht kein Anhaltspunkt für eine frühere tatsächliche Weiterführung bzw. Wiederaufnahme der Geschäftstätigkeit der Beklagten zu 1) durch die Beklagte zu 2) in Bezug auf einen Betrieb oder Teilbetrieb, dem der Kläger zugeordnet wäre. Unstreitig führte die Beklagte zu 1) ihren letzten Flug am Standort B. noch im Oktober 2020 durch, während die Beklagte zu 2) ihn dort nie aufnahm.

(2) Auch die gesetzlichen Voraussetzungen des betrieblichen Anwendungsbereichs des § 1 KSchG sind nicht erfüllt. Die Beklagte zu 2) unterhielt weder einen Betrieb i. S. d. § 23 KSchG noch einen Flugbetrieb i. S. d. § 24 KSchG, auf den das Kündigungsschutzgesetz Anwendung fand.

(a) Die Beklagte zu 2) unterhielt als Gesellschaft maltesischen Rechts keinen Betrieb i. S. d. § 23 KSchG im räumlichen Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes.

(aa) § 23 KSchG erfasst wie ausgeführt nur inländische Betriebe. Für die räumliche Lage eines Betriebes ist entscheidend, wo schwerpunktmäßig über Arbeitsbedingungen und Organisationsfragen sowie darüber entschieden wird, in welcher Weise Einstellungen, Entlassungen und Versetzungen vorgenommen werden. Der allgemeine Betriebsbegriff des § 23 KSchG knüpft an die organisatorische Einheit an. Eine be-

triebliche Struktur setzt einen einheitlichen organisatorischen Einsatz der Betriebsmittel und der Personalressourcen voraus. Die einen Betrieb konstituierende Leitungsmacht wird dadurch bestimmt, dass der Kern der Arbeitgeberfunktionen in personellen und sozialen Angelegenheiten von derselben institutionalisierten Leitung im Wesentlichen selbständig ausgeübt wird (BAG 03.06.2004 - 2 AZR 386/03).

(bb) Die Beklagte zu 2) unterhielt und unterhält in der Bundesrepublik Deutschland keine organisatorische Einheit von Arbeitsmitteln, mit deren Hilfe sie allein oder in Gemeinschaft mit ihren Arbeitnehmern mit Hilfe von technischen und immateriellen Mitteln einen bestimmten arbeitstechnischen Zweck fortgesetzt verfolgt, der nicht nur in der Befriedigung von Eigenbedarf liegt. Auch unterhält die Beklagte zu 2) keine Niederlassung, Betriebsstätte oder ähnliches in der Bundesrepublik Deutschland, von der aus ein einheitlicher Einsatz der Betriebsmittel und der Personalressourcen ihrerseits gesteuert wird. Die Beklagte beschäftigt auch keine Mitarbeiter in Deutschland. Der bloße Vertragsschluss und die Absicht künftiger Beschäftigung, die noch vor Ausspruch der Kündigung aufgegeben und zu keinem Zeitpunkt umgesetzt wurde, genügen nicht. Zudem war insoweit nicht beabsichtigt, den Einsatz der Arbeitnehmer, hier also den des Klägers, von Deutschland aus zu leiten.

(b) Die Beklagte zu 2) unterhielt keinen Flugbetrieb i. S. d. § 24 KSchG im räumlichen Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes. Anders als die Beklagte zu 1) betrieb die Beklagte zu 2) in B. zu keinem Zeitpunkt einen Standort mit Arbeitnehmern, die von B. aus auf der Basis von deutschen Arbeitsverträgen im Luftverkehrsbetrieb beschäftigt und in Flugzeugen der Beklagten eingesetzt wurden. Erst recht „beschäftigte“ die Beklagte zu 2) in Deutschland zu keinem Zeitpunkt mehr als zehn Arbeitnehmer, wie dies § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG voraussetzt. Zwar hat sie mehr als zehn Arbeitnehmer zum 15.09.2020 eingestellt, diese sind jedoch nie für sie tätig geworden. Anders als der Wortlaut des § 1 Abs. 1 KSchG, der darauf abstellt, dass das „Arbeitsverhältnis“ mehr als sechs Monate „bestanden“ haben muss, damit der Arbeitnehmer dem KSchG unterfällt, stellt § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG darauf ab, dass in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer „beschäftigt“ werden müssen. Hierbei kommt es maßgeblich darauf an, dass eine betriebliche Struktur bzw. hier die „Gesamtheit der Luftfahrzeuge“ tatsächlich besteht und darin Arbeitnehmer in der geforderten Anzahl eingegliedert sind (BAG 03.06.2004 - 2 AZR 386/03, Rn. 37). Dies war hier nicht der Fall.

bb. Es erscheint allerdings denkbar, dass die Beklagte zu 2) den Kläger bereits mit Abschluss des Arbeitsvertrags im August 2020 auch kündigungrechtlich so stellen wollte, wie er bis dahin bei der Beklagten zu 1) gestanden hatte. Gemäß dem Angebot der Beklagten zu 2) vom 20.08.2020, das von dem Kläger ohne Einschränkung akzeptiert wurde („I accept“), sollten für das zu begründende Arbeitsverhältnis dieselben bzw. die gleichen Bedingungen wie bei dem bereits bestehenden Vertrag mit der Beklagten zu 1), geändert durch die Annahme des Eckpunktepapiers gelten. Danach wäre auf die bei der Beklagten zu 1) bereits vollständig zurückgelegte Wartezeit abzustellen und zu prüfen, ob die Beklagte zu 1) bei Zugang der Kündigung ihrerseits dem betrieblichen Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes unterfiel.

(1) Eine konkludente oder stillschweigende Vereinbarung über die Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten ist rechtlich ohne weiteres möglich. Durch die vertraglich vereinbarte Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten kann der allgemeine Kündigungsschutz grundsätzlich bereits vor Ablauf der Wartezeit und sogar vor Dienstantritt gewährt werden (BAG 23.02.2017 - 6 AZR 665/15, Rn. 38).

Allerdings ist der allgemeine Kündigungsschutz nicht konzernbezogen, sondern betriebs- bzw. unternehmensbezogen ausgestaltet. Wird der Arbeitnehmer nach Auflösung seines bisherigen Arbeitsverhältnisses im Unternehmensverbund weiterbeschäftigt, bedarf es deshalb für die Annahme einer konkludenten Vereinbarung über die Anrechnung vorangegangener Beschäftigungszeiten besonderer Anhaltspunkte. Diese können sich aus den Umständen ergeben, unter denen der Wechsel vollzogen wurde. Geht er ausschließlich auf die Initiative des Arbeitgebers zurück und wird der Arbeitnehmer beim verbundenen Unternehmen zu annähernd gleichen Arbeitsbedingungen ohne Vereinbarung einer Probezeit weiterbeschäftigt, kann dies ein gewichtiges Indiz für eine solche Vereinbarung sein. Möglicherweise soll eine Wartezeit im Arbeitsverhältnis mit dem neuen Arbeitgeber sogar ganz ausgeschlossen sein. Drängen „alter“ und „neuer“ Arbeitgeber den Arbeitnehmer gemeinsam zum Unternehmenswechsel und verfolgen sie dabei vorrangig das Ziel, den Verlust des Kündigungsschutzes herbeizuführen, kann der Arbeitnehmer überdies nach dem Rechtsgedanken des § 162 BGB so zu stellen sein, als hätte er die Wartezeit beim neuen Arbeitgeber bereits erfüllt (BAG 20.02.2014 - 2 AZR 859/11, Rn. 45 - 47 mit Darstellung des Meinungsstandes im Schrifttum).

(2) Eine Vereinbarung zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 2) dahin, dass sein Arbeitsverhältnis bereits mit Vertragsschluss und vor Vertragsbeginn demselben Kündigungsschutz unterfallen sollte, wie er bei der Beklagten zu 1) bestand, erscheint danach nicht ausgeschlossen.

Die Beklagte zu 2) hat dem Kläger ausdrücklich einen Arbeitsvertrag zu denselben Regelungen und Bedingungen angeboten, wie sie in dem Vertrag mit der Beklagten zu 1) galten. Hierzu gehörten - ausgehend vom objektiven Empfängerhorizont (§§ 133, 157 BGB) - auch die Beschäftigungszeiten ab dem jeweiligen Eintrittsdatum bei der Beklagten zu 1), die unstreitig jeweils mehr als sechs Monate betragen. Die Vertragsparteien gingen bei Vertragsschluss zudem davon aus, dass die Beklagte zu 2) das Geschäft der Beklagten zu 1) als Wet-Lease-Partner der Konzernobergesellschaft S. übernehmen und am Standort B. unverändert fortsetzen wollte und damit die Verträge des Klägers zur Beklagten zu 1) alsbald beendet würden. Unter diesen Umständen drängte sich die Anerkennung von Dienstzeiten auch vor dem Hintergrund eines möglichen Betriebsübergangs auf.

Auch eine Anerkennung von Dienstzeiten bereits mit Vertragsschluss und somit vor Vertragsbeginn kommt in Betracht. Zwar sollte der Vertrag mit der Beklagten zu 2)

ausdrücklich erst ab dem 15.09.2020 gelten und die Arbeitsverhältnisse mit der Beklagten zu 1) zunächst ungekündigt fortbestehen. Für eine sofortige Geltung des Kündigungsschutzes könnte aber die beiderseitige Interessenlage sprechen. Die Beklagte zu 2) wollte sich mit dem Vertragsschluss die Dienste des Klägers für die beabsichtigte Fortführung des Wet-Lease-Geschäfts der Beklagten zu 1) sichern. Hierzu musste sie dem Kläger zumindest ein ebenso sicheres Arbeitsverhältnis anbieten, wie es bei der Beklagten zu 1) bestand. Der Kläger seinerseits musste für künftige Dispositionen im Hinblick auf die zu erwartende Kündigung der Beklagten zu 1), insbesondere die Frage einer fristgerechten Klageerhebung, Gewissheit darüber haben, dass er bereits in einem sicheren Arbeitsverhältnis stand. Anderenfalls hätte er sich vernünftigerweise mit einer Klage gegen eine Kündigung der Beklagten zu 1) gewehrt. Dies konnte nicht im Interesse der Beklagten zu 2) liegen.

Die Fragen, ob der Kläger und die Beklagte zu 2) Ende August 2020 die sofortige Geltung eines entsprechenden Kündigungsschutzes wie bei der Beklagten zu 1) vereinbart haben und ob das Kündigungsschutzgesetz seinerzeit räumlich auf den Betrieb der Beklagten zu 1) Anwendung fand, können an dieser Stelle aber offenbleiben. Denn die Kündigung der Beklagten zu 2) ist nicht gemäß § 1 Abs. 1 KSchG unwirksam, weil sie bei Anwendung des Gesetzes sozial gerechtfertigt wäre.

cc. Die Kündigung der Beklagten zu 2) ist nicht sozial ungerechtfertigt i. S. d. § 1 Abs. 1 i. V. m. Abs. 2 und 3 KSchG. Es liegen dringende betriebliche Erfordernisse in Gestalt einer Stilllegung von Teilen des Betriebs bzw. - dem gleichstehend - Nichtaufnahme des entsprechenden Betriebs vor. Eine soziale Auswahl war nicht durchzuführen, da alle in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer entlassen wurden.

(1) Die Nichtaufnahme des Geschäftsbetriebs in Deutschland durch die Beklagte zu 2) ließ den Beschäftigungsbedarf für den Kläger entfallen bzw. gar nicht erst entstehen und stellt damit ein dringendes betriebliches Erfordernis i. S. v. § 1 Abs. 2 KSchG dar.

(a) Die Stilllegung des gesamten Betriebs oder einzelner Teile durch den Arbeitgeber gehört, wie ausgeführt, zu den dringenden betrieblichen Erfordernissen i. S. v. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG, die einen Grund zur sozialen Rechtfertigung einer Kündigung abgeben können. Entsprechendes muss ohne weiteres gelten, wenn der Arbeitgeber den Geschäftsbetrieb dauernd oder für eine ihrer Dauer nach unbestimmte, wirtschaftlich nicht unerhebliche Zeitspanne erst gar nicht aufnimmt.

(b) In Anwendung der zur Betriebsstilllegung bereits für die Beklagte zu 1) oben dargestellten Grundsätze steht zur Überzeugung der erkennenden Kammer fest, dass die Beklagte zu 2) im maßgeblichen Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung vom 10.09.2020 die unternehmerische Entscheidung getroffen und im Sinne greifbarer Formen auch umgesetzt hatte, das von B. aus betriebene Wet-Lease-Geschäft nicht aufzunehmen.

(aa) Auch insoweit gilt, dass es nicht auf frühere Verlautbarungen ankommt. Richtig ist, dass die Beklagte zu 2) am 28.07.2020 mitgeteilt hatte, dass sie im Spätherbst 2020 in B. eine Station eröffnen werde. Entsprechendes teilte die Beklagte zu 1) mit Schreiben vom 28.07.2020 mit. Schließlich gab die Beklagte zu 2) mit E-Mail vom 20.08.2020 das Angebot an den Kläger ab, welches die Grundlage für das vertragliche Arbeitsverhältnis bildete, das Gegenstand dieser Kündigungsschutzklage ist. Als Anfangsdatum war der 15.09.2020 vorgesehen und die Planung der OCC-Kurse wurde mitgeteilt. Diese Entscheidung des Aufbaus der Station hatte die Beklagte zu 2) im Kündigungszeitpunkt indes revidiert. Dies wird bereits durch das Schreiben des Leiters Routenentwicklung vom 09.09.2020 dokumentiert, in dem die Schließung der Station B. angekündigt wird. Für die Beklagte zu 2) gilt nichts anderes als für die Beklagte zu 1). Die Entscheidungen der Beklagten zu 2) folgen ebenfalls dicht aufeinander und mögen sprunghaft wirken. Offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich sind sie jedoch nicht. Vielmehr spricht auch im Hinblick auf die Nichtaufnahme der Tätigkeit an der Station B. als eine beschlossene und tatsächlich durchgeführte unternehmerische Organisationsentscheidung die Vermutung, dass sie aus sachlichen - nicht zuletzt wirtschaftlichen - Gründen getroffen wurde und nicht auf Rechtsmissbrauch beruht. Auch die etwaige Absicht der Beklagten zu 2), Arbeitnehmer mit dem Dienstort Wien und dem Einsatzort B. zu entlassen und dafür neue Mitarbeiter für den Dienst- und Einsatzort Wien oder Palma einzustellen, macht die unternehmerische Entscheidung an sich - die Nichtaufnahme des Geschäftsbetriebs an der Station B. bzw. in Deutschland - nicht unsachgemäß oder rechtsmissbräuchlich. Etwaige freie Arbeitsplätze in Wien oder Palma finden vielmehr im Rahmen der Prüfung der Verhältnismäßigkeit der Kündigung, insbesondere einer anderweitigen Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, Berücksichtigung.

(bb) Die Beklagte zu 2) hat ihre unternehmerische Entscheidung umgesetzt. Insoweit hat sie unbestritten vorgetragen, dass sie nicht nur die Arbeitsverträge aller in Deutschland stationierten Arbeitnehmer gekündigt, sondern auch zuvor eine Massenentlassungsanzeige erstattet hat. Dagegen ist nicht ersichtlich, dass sie Arbeitnehmer für eine Geschäftstätigkeit am deutschen Markt eingestellt hätte. Soweit der Kläger die Stellenanzeigen vom 17.08.2020 und 23.10.2020 vorlegt, geht hieraus nicht hervor, dass die gesuchten Piloten an deutschen Stationen eingesetzt sein sollten. Entsprechendes gilt für die ausgeschriebene Stelle als Head of Human Resources. Zwar wird hierin dargestellt, dass die Beklagte zu 2) auch von Deutschland aus operiere, tatsächlich sind hierfür aber keine sonstigen Anhaltspunkte seitens des Klägers vorgetragen worden. Die ausgeschriebene Stelle eines Mechanikers wird seitens der S. und nicht seitens der Beklagten zu 2) angeboten. Insoweit mag es sein, dass S. den deutschen Markt weiter bedient. Dies bedeutet aber nicht, dass die Beklagte zu 2) ihre unternehmerische Entscheidung nicht umgesetzt hätte. Zur Überzeugung der Kammer steht zudem fest, dass die Beklagte zu 2) den Crewraum am Flughafen B. nie übernommen hat. Diesen hatte die Beklagte zu 1), wie ausgeführt, mit Schreiben vom 15.09.2020 gekündigt. Auf die von dem Kläger problematisierte Frage, ob eine solche Kündigung wirksam zum 31.10.2020 zulässig war und rechtlich ein wichtiger Grund für eine Kündigung ohne Frist gemäß § 14.3 des Mietvertrags gegeben war, kommt es nicht an.

Das Kündigungsschreiben selbst manifestiert als weiterer Umstand die Nichtaufnahme der Tätigkeit seitens der Beklagten zu 2). Anhaltspunkte für eine Nutzung des Crewraums durch die Beklagte zu 2) entgegen der Kündigung, hat der Kläger nicht aufgezeigt. Die Betriebsmittel in Form von Flugzeugen und iPads usw. werden nicht für den Flugbetrieb von und nach Deutschland eingesetzt, wie dies bei der Beklagten zu 1) geschehen ist. Es steht auch fest, dass die Beklagte zu 2) keine Slots am Flughafen B. übernommen hat. Dies ergibt sich aus der bereits angesprochenen gerichtsbekanntem Pressemitteilung der S., wonach sich die Beklagte zu 1) aufgrund zu hoher Gebühren und Abfertigungskosten - und sei es, wie vom Kläger behauptet, aufgrund nicht verlängerter vergünstigter Konditionen - vom Flughafen B. zurückziehen werde. Zwar müssen Verlautbarungen der Presse nicht stets zutreffen, doch ist nicht ersichtlich, warum S. sonst ein Marktsegment öffentlich preisgeben sollte. Außerdem gab die F. GmbH unter dem 15.09.2020 die korrespondierende gerichtsbekanntem Mitteilung ab, dass die von S. geflogenen Strecken zukünftig im Wesentlichen von ihr bedient würden. Verschiedene Presseerzeugnisse nahmen dies auf. Danach hat die F. GmbH ca. 95 % der zuletzt von S. gehaltenen Slots am Flughafen B. übernommen.

(cc) Insgesamt bestehen keine Anhaltspunkte, dass die Beklagte zu 2) nicht ernsthaft und endgültig die Nichtaufnahme der ursprünglich beabsichtigten Station B. beschlossen hätte. Sie hat endgültig von einem möglichen zuvor beabsichtigten Teilbetriebsübergang Abstand genommen. Die Schließung der Station B. ist tatsächlich und dauerhaft umgesetzt worden. Die Beklagte zu 2) hat ihren Geschäftsbetrieb in B. tatsächlich nie aufgenommen. Sie fliegt allenfalls vereinzelt andere Verbindungen nach Deutschland z.B. nach Hamburg oder Nürnberg, nicht aber von Deutschland aus. Bei den außerdem diskutierten Flugleistungen der N. Air Ltd. ist ein Zusammenhang mit dem früheren Flugbetrieb der Beklagten zu 1) in Deutschland nicht ersichtlich; insbesondere fliegt die N. Air Ltd. nicht B. oder Stuttgart, sondern Berlin, Köln, Nürnberg und Frankfurt (Main) an. Letztlich ist auch zuletzt unstrittig, dass es einen Flugbetrieb der Beklagten zu 2) von einer Station B. oder Stuttgart aus nie - auch nicht im Zeitpunkt des letzten Kammertermins - gab. Die unstrittige Entwicklung begründet so im vorliegenden Fall zusätzlich die tatsächliche Vermutung, dass bei Zugang der Kündigung ein tragfähiges Konzept der Beklagten zu 2) vorlag, das den Beschäftigungsbedarf für den Kläger bei Ablauf der Kündigungsfrist entfallen ließ.

Daran ändern auch die weiteren vom Kläger aufgezeigten Umstände nichts. Soweit der Kläger darauf abstellt, noch am 27.08.2020 sei allen Crew-Mitgliedern und auch ihm mitgeteilt worden, dass die OCC-Kurse in der kommenden Wochen freigeschaltet würden, ist dies ein durch die tatsächliche Entwicklung bereits im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung überholter Umstand. Soweit der Kläger auf angebliche Weiterbeschäftigungsangebote im Ausland abstellt, z.B. auf Beschäftigungsbedarf an der neuen Station in A. oder aber auch früher, betrifft dies nach seinem eigenen Vortrag Neueinstellungen, um den Beschäftigungsbedarf an ausländischen Standorten zu decken. An der umgesetzten Entscheidung, die Station in B. nicht zu eröffnen und wie ausgeführt dies auch im Übrigen in Deutschland nicht zu tun, ändert dies nichts. Die

Weihnachtsgrüße des Head of Training stehen dem aufgrund der tatsächlichen Entwicklung ebenfalls nicht entgegen. Letztlich geht es um angeblich freie Arbeitsplätze im Ausland. Dies ist eine Frage der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit. An dem durch die tatsächliche Entwicklung bestätigten Wegfall des Beschäftigungsbedarfs in Deutschland ändert sich dadurch nichts.

(dd) Die unternehmerische Entscheidung der Beklagten zu 2) hatte auch nicht eine nur vorübergehende, etwa pandemiebedingte Schließung des Standortes B. zum Inhalt. Das stünde im Widerspruch dazu, dass die ebenfalls von der Pandemie betroffenen Standorte Wien und Palma fortgeführt wurden. Vielmehr ging die Schließung des B.er Standortes auf das Scheitern der Verhandlungen zwischen der Muttergesellschaft S. und der Flughafengesellschaft B. zurück und sollte nicht nur vorübergehend erfolgen. Die früher von der Beklagten zu 1) genutzten Slots stehen der Beklagten zu 2) nicht mehr zur Verfügung.

(ee) Durch die Umsetzung der unternehmerischen Entscheidung ist der Beschäftigungsbedarf für den Kläger entfallen. Der Kläger ist von der Beklagten zu 1) vom Flughafen B. als Heimatbasis bzw. vertraglichem Einsatzort aus im Wet-Lease für S. eingesetzt worden. Da die Beklagte zu 2) diese Flüge entgegen ihrer ursprünglichen Absicht nicht durchführt, hat sie insoweit keinen Beschäftigungsbedarf. Es bestehen auch keine Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte zu 2) die ursprünglich in B. geplante betriebliche Betätigung ersatzweise an einen anderen Standort verlagert hätte. Hierfür ist nichts ersichtlich, die geplante betriebliche Betätigung entfiel vielmehr ersatzlos. Die Zusatzfunktionen des Klägers u.a. als TRI und LTC führen zu keinem anderen Ergebnis, weil diese - wie ausgeführt - an die Tätigkeit als Pilot an der Basis B. als Zusatzfunktionen anknüpfen. Der Beschäftigungsbedarf als Pilot indessen ist tatsächlich an der Station B. nie begründet worden. Ob der Kläger auf etwaigen einzelnen freien Arbeitsplätzen an anderen - übernommenen - Standorten der Beklagten zu 2) beschäftigt werden könnte, ist dagegen keine Frage des Wegfalls des Beschäftigungsbedarfs, sondern die einer anderweitigen Weiterbeschäftigungsmöglichkeit i. S. v. § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 lit. b KSchG.

(ff) Der Stilllegung bzw. der Nichtaufnahme des Geschäftsbetriebs steht nicht entgegen, dass die Beklagte zu 2) den Betrieb oder einen Betriebsteil der Beklagten zu 1) übernommen hätte. Denn der Kläger war - wie ausgeführt - in keinem Fall einer etwaig von der Beklagten zu 2) gemäß § 613a Abs. 1 BGB übernommenen Einheit zugeordnet. Hier geht es vielmehr darum, dass ein zunächst beabsichtigter Betriebsübergang (Übergang der Station B.) nicht stattfindet. Dies begründet ein dringendes betriebliches Erfordernis und stellt keine Kündigung „wegen“ eines Betriebsübergangs dar. Die Kündigung seitens der Beklagten zu 2) erfolgte gerade, weil kein den Kläger betreffender Betriebsübergang stattfand.

(2) Zu berücksichtigende Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bei der Beklagten zu 2) bestanden nicht.

(a) Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im Inland hat der Kläger nicht aufgezeigt.

(b) Etwaige freie Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im Ausland sind im konkreten Fall nicht zu berücksichtigen.

(aa) Die aus § 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 Buchst. b, Satz 3 KSchG folgende gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer zur Vermeidung einer Beendigungskündigung an einem anderen - freien - Arbeitsplatz im selben oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens zu beschäftigen, erstreckt sich zunächst grundsätzlich nicht auf Arbeitsplätze im Ausland (BAG 24.09.2015 - 2 AZR 3/14, Rn. 18; 29.08.2013 - 2 AZR 809/12, Rn. 28 ff.; a.A. LAG Hamburg 22.03.2011 - 1 SA 2/11). Dem folgt die erkennende Kammer. Gründe, davon Ausnahmen zu machen, sind im vorliegenden Fall nicht gegeben.

(aaa) Das KSchG bezieht sich grundsätzlich auf im Inland gelegene Betriebe. Es hat keinen Auslandsbezug. Nichts anderes gilt im Rahmen der zu prüfenden Frage, ob Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auf freien Arbeitsplätzen bestehen. Entscheidend ist dabei für die erkennende Kammer, dass ein Ausgleich der wechselseitigen Interessen, d.h. derjenigen des Arbeitgebers, des von der Kündigung betroffenen Arbeitnehmers und etwaiger im Ausland einzustellender Arbeitnehmer nur innerhalb eines kohärenten Systems erfolgen kann (vgl. insoweit BAG 29.08.2013 - 2 AZR 809/12 Rn. 34). Hier gilt nichts anderes. Offen bleibt, ob freie Arbeitsplätze im Ausland dann zu berücksichtigen sind, wenn sie deutschem Recht unterliegen (offen gelassen von BAG 29.08.2013 - 2 AZR 809/12, Rn. 37; vgl. insoweit auch BAG 26.03.2009 - 2 AZR 883/09, Rn. 22, wonach Arbeitnehmer ausländischer Betriebsteile, deren Arbeitsverhältnisse nicht dem deutschen Recht unterliegen, für den Schwellenwert des § 23 KSchG nicht mitzählen). Die Beklagte zu 2) hatte im Ausland keine Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse deutschem Recht unterlagen und stellte solche Arbeitnehmer dort auch nicht ein.

(bbb) Es geht hier entgegen der Ansicht des Klägers auch nicht um eine grenzüberschreitende, identitätswahrende Betriebsverlagerung in das Ausland bei einem Betriebsinhaberwechsel (vgl. BAG 29.08.2013 - 2 AZR 809/12, Rn. 38). Es hat - wie ausgeführt - kein Betriebsübergang, der den Kläger erfasst hätte von Deutschland ins Ausland stattgefunden. Dies gilt erst recht für die Beklagte zu 2). Diese hat vielmehr ihre Absicht, die Station in B. zu übernehmen aufgegeben, was den Kündigungsgrund darstellt. Die Beklagte zu 2) hat ihren Geschäftsbetrieb in Deutschland letztlich ersatzlos eingestellt (BAG 24.09.2015 - 2 AZR 3/14, Rn. 18). Es geht also nicht darum, die Lasten des Arbeitsrechts durch eine Standortverlagerung abzuschütteln (krit. insoweit Deinert, Anm. AP KSchG 1969 § 1 Betriebsdingte Kündigung Nr. 202 und offen lassend BAG 24.09.2015 - 2 AZR 3/14 Rn. 18). Ein solcher Fall liegt hier nicht vor.

(ccc) Eine verfassungskonforme Auslegung des Betriebsbegriffs gebietet kein anderes Ergebnis. Diese kann in Betracht kommen, wenn ein Arbeitgeber unweit einer

Ländergrenze im In- und Ausland mehrere einheitlich gelenkte Betriebsstätten unterhält und Aufgaben im „kleinem Grenzverkehr“ von der einen in die andere Einheit verlagert (vgl. BAG 24.09.2015 - 2 AZR 3/14). Auch so liegt der Streitfall nicht. Dabei ist zu berücksichtigen, dass - wie ausgeführt - der gesetzliche Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes für die Beklagte zu 2) überhaupt nicht eröffnet ist. Sie lenkt vom Ausland aus in Deutschland überhaupt keinen Betrieb. Sie hat dies nie getan. Allenfalls kommt - wie ebenfalls ausgeführt - eine Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes kraft vertraglicher Vereinbarung in Betracht. Dieser wiederum würde an die kündigungsschutzrechtliche Stellung der Arbeitnehmer an der Station B. bei der Beklagten zu 1) anknüpfen und diese auf die Beklagte zu 2) übertragen. Dies ändert am Ergebnis nichts. Die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes folgt insoweit - wie ausgeführt - bereits aus einer verfassungskonformen Auslegung, weil das Kündigungsschutzgesetz Anwendung finden kann, wenn sich die Betriebsleitung zwar im Ausland befindet, die Arbeitsleistung von mehr als zehn Arbeitnehmern im Sinne des § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG, die den Betrieb im Übrigen bilden, aber in Deutschland erbracht wird (BVerfG 12.03.2009 - 1 BvR 1250/08, Rn. 2). Daraus lässt sich aber nicht der Schluss ziehen, dass in einem solchen Fall ganz generell freie Arbeitsplätze im Ausland als Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten i.S.d. Kündigungsschutzgesetzes zu berücksichtigen wären. Dies ist eine andere Frage, als diejenige der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes für die in Deutschland - hier an der Station in B. - eingesetzten Arbeitnehmer. Erst recht gilt dies für einen vertraglichen Kündigungsschutz. Dieser bedeutet letztlich nichts anderes, als dass Kündigungsschutz auch bei der Beklagten zu 2) besteht, der sich aber inhaltlich und auch in der Fortentwicklung nach den Umständen und Gegebenheiten bei der Beklagten zu 2) richtet. Diese gebieten keine Berücksichtigung von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im Ausland. Unabhängig davon würde auch in einem solchen Fall, wie der Fall exemplarisch zeigt, das grundsätzlich auf Deutschland bezogene System des Kündigungsschutzgesetzes verlassen. Damit bestünden keine Lösungsmöglichkeiten für die vom Bundesarbeitsgericht aufgezeigten Konflikte, wie z.B. der Konkurrenz mehrerer Arbeitnehmer um freie Arbeitsplätze mit unterschiedlich ausgestalteten nationalen kündigungsschutzrechtlichen Regelungen. Von einem kleinen Grenzverkehr kann hier - auch wenn man den typischen Auslandsbezug des Flugverkehrs berücksichtigt - nicht gesprochen werden.

(bb) Die Beklagte zu 2) hatte sich entgegen der Ansicht des Klägers weder durch die vertragliche Versetzungsklausel noch gemäß § 241 Abs. 2 BGB dahingehend gebunden, dem Kläger einen freien Arbeitsplatz im Ausland anzubieten.

(aaa) Der ursprüngliche Arbeitsvertrag des Klägers mit der Beklagten zu 1) enthielt eine Versetzungsklausel auch in das Ausland. Die Versetzungsklausel aus Ziffer 3 des Arbeitsvertrags befindet, ist nicht mehr Vertragsbestandteil des Arbeitsvertrags zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 2) aufgrund des Schreibens vom 20.08.2020. Der Kläger hat dabei entsprechend dem Angebot einen Arbeitsvertrag zu den bisherigen Bedingungen bei der Beklagten zu 1) in der Fassung des Eckpunktepapiers akzeptiert. Ausweislich der E-Mail der Beklagten zu 1) vom 03.07.2020 ersetzte das Eckpunktepapier die individuellen Vertragsbedingungen des Klägers bzw. trat an dessen

Stelle. Es handelte sich sowohl bei dem Angebot vom 03.07.2020 als auch bei dem Eckpunktepapier um Allgemeine Geschäftsbedingungen i.S.v. §§ 305 Abs. 1 Satz 1 BGB. Die bisherige Versetzungsklausel kommt schon aufgrund der Auslegungsregel des § 305c Abs. 2 BGB nicht mehr zur Anwendung. Die Aufrechterhaltung der Versetzungsklausel verstößt jedenfalls gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 1, 2 BGB.

(aaaa) Für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen kommt es darauf an, wie die Klauseln nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. Dabei sind nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist er nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Soweit auch der mit dem Vertrag verfolgte Zweck einzubeziehen ist, kann das nur in Bezug auf typische und von redlichen Geschäftspartnern verfolgte Ziele gelten. Die einzelne Klausel ist im Kontext des Formularvertrags zu interpretieren und darf nicht aus einem Zusammenhang gerissen werden, der ihre Beurteilung beeinflusst. Zu berücksichtigen sind dabei Regelungen, die mit der maßgeblichen Klausel in einem dem typischen und durchschnittlich aufmerksamen Vertragspartner erkennbaren Regelungszusammenhang stehen. Bleibt nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dies nach § 305c Abs. 2 BGB zulasten des Verwenders (BAG 16.06.2021 - 10 AZR 31/20, Rn. 17).

(bbbb) In Anwendung dieser Grundsätze kann die Arbeitgeberin sich nicht mehr auf die Versetzungsklausel aus dem ursprünglichen Arbeitsvertrag berufen. Zumindest die Zweifelsregel des § 305c Abs. 2 BGB ergibt dies. Auszugehen ist zunächst von der E-Mail vom 03.07.2020. Danach ersetzen die Vertragsbedingungen des Eckpunktepapiers die Vertragsbedingungen des individuellen Vertrags bzw. treten an dessen Stelle; und zwar ab dem 01.07.2020 [Anm.: Soweit die Übersetzung des Klägers mit „... ersetzen die Vertragsbedingungen meines individuellen Vertrags vom 01. Juli 2020“ endet, ist dies offenkundig falsch, denn es gibt keinen Vertrag vom 01.07.2020. Das Satzende lautet richtig; „... meines individuellen Vertrags, ab dem 01. Juli 2020]“. Dies beinhaltet unabhängig von der zu Grunde gelegten Übersetzung zunächst eine vom Wortlaut her nicht eingegrenzte und damit vollständige Ablösung der individuellen Vertragsbedingungen. Das Eckpunktepapier regelt indessen umfassend die arbeitsvertraglichen Pflichten der Parteien neu und statuiert zugleich den Wechsel von österreichischem zu deutschem Arbeitsrecht. Das Eckpunktepapier selbst enthält hingegen keine Versetzungsklausel mehr. Soweit im Zusammenhang mit Dienstplanänderungen in G. Ziffer 5 und 12 des Eckpunktepapiers Versetzungen und landesweite und internationale Wechsel genannt werden, werden diese lediglich vorausgesetzt und nicht

eigenständig geregelt. Ohnehin muss der durchschnittliche Vertragspartner eigenständige Versetzungsklauseln - die es wie ausgeführt nicht sind - ohnehin nicht in den Einzelbestimmungen zur Dienstplangestaltung suchen. Denkbar ist indes, dass die Vertragsbedingungen des Eckpunktepapiers nur diejenigen Vertragsbestimmungen des bisherigen Arbeitsvertrags ersetzen sollen, zu denen das Eckpunktepapier eine inhaltliche Regelung enthält. Insoweit ist zu einer Versetzungsklausel - anders als z.B. zu der Kündigungsfrist - im Eckpunktepapier keine inhaltliche Regelung enthalten. Es kann im Eckpunktepapier als Regelung für alle in Deutschland stationierten Piloten auch keine Vereinbarung zur Heimatbasis und zum Stationierungsort des einzelnen Piloten enthalten sein. Dies ist indes bereits etwas anderes als eine Regelung zur Versetzung. Im Übrigen ist der Stationierungsort in der E-Mail vom 03.07.2020 angesprochen. Das Vertragsangebot bezieht sich nur auf diejenigen Piloten und die Kabinenbesatzung, die in B. stationiert sind. Dass nunmehr weiterhin die bisherige einzelvertragliche Versetzungsklausel gelten soll, wenn diese nicht im Eckpunktepapier enthalten ist, kann nicht mit der gemäß § 305c Abs. 2 BGB erforderlichen Klarheit der getroffenen Vereinbarung entnommen werden. Eine Versetzungsklausel lässt sich eben - anders als der konkrete Stationierungsort und die Heimatbasis - auch einheitlich regeln. Ist dies nicht erfolgt, kann nicht davon ausgegangen werden, dass dies weiterhin der Fall sein soll. Dies muss erst recht deshalb gelten, weil hier ein Statutenwechsel stattgefunden hat. Soll die bisherige Versetzungsklausel, die österreichischem Recht unterlag, nunmehr fortbestehen, sich deren Wirksamkeit aber nach deutschem Recht richten? Dies bliebe unklar. Daran ändern G. Ziffern 5. und 12 nichts. Eine einseitige Versetzbarkeit wird darin nicht geregelt. Ohnehin spricht G. Ziffer 12, der auch den internationalen Fall erfasst, anders als G. Ziffer 5. nicht von Versetzung, sondern von Wechsel. Ein solcher kann gerade auch einvernehmlich erfolgen.

(cccc) Das Transparenzgebot verlangt, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen einer Vertragsklausel so genau beschrieben werden, dass für den Verwender der Klausel keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen und der Gefahr vorgebeugt wird, dass der Vertragspartner von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird (BAG 19.11.2019 - 7 AZR 582/17, Rn. 37).

(dddd) Aus den obigen Ausführungen zur Auslegung ergibt sich zugleich, dass die Frage der Versetzbarkeit ins Ausland nicht mit der notwendigen Transparenz in diesem Sinne beschrieben ist.

(eeee) Es kann deshalb offen bleiben, ob im Luftverkehr eine letztlich weltweite Versetzungsklausel, die sich hier gemäß Ziffer 3 Abs. 2 a.E. des Arbeitsvertrags auf das gesamte Streckennetz der Beklagten zu 1) bezog, überhaupt einer Inhaltskontrolle i.S.v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB standhält und nicht als solche ganz grundsätzlich unwirksam ist, mit der Folge, dass es aufgrund der Unwirksamkeit bei der gesetzlichen Regelung des § 106 GewO verbleibt, die grundsätzlich eine bundesweite Versetzbarkeit beinhaltet (vgl. ErfK/Preis, 22. Aufl. 2022 § 106 GewO Rn. 27).

(bbb) Auf die Unwirksamkeit der Umsetzungsklausel bzw. deren Auslegung gemäß § 305c Abs. 2 BGB kann sich nicht nur der Arbeitnehmer berufen, sondern grundsätzlich auch der Arbeitgeber. Für die Sozialauswahl wird dazu ausgeführt, dass es dem Arbeitgeber nicht verwehrt sein kann, die Unwirksamkeit einer Vertragsbestimmung zu erkennen, um eine vom Gesetz vorgesehene soziale Auswahl objektiv richtig vorzunehmen (APS/Kiel, 6. Aufl. 2021, § 1 KSchG Rn. 610; KR/Rachor, 13. Aufl. 2021, § 1 KSchG Rn. 669; HWK/Quecke, 9. Aufl. 2020 § 1 KSchG Rn. 361; a.A. z.B. ErfK/Oetker, 22. Aufl. 2022, § 1 KSchG Rn. 323). Für die Frage der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf einem anderen freien Arbeitsplatz gilt zur Überzeugung der Kammer nichts anderes, weil der Arbeitgeber nur auf eine rechtliche Möglichkeit verwiesen werden kann, die ihm sowohl rechtlich auch tatsächlich zusteht. Dies ist aber dann nicht der Fall, wenn der Arbeitnehmer sich aufgrund der Ausgestaltung der Versetzungsklausel gegen diese erfolgreich zur Wehr setzen kann. Dahingehend geht auch das Prüfprogramm des Bundesarbeitsgerichts, das im Hinblick auf eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in der Türkei die Wirksamkeit der Versetzungsklausel geprüft hat (BAG 24.09.2015 - 2 AZR 3/14, Rn. 21 f.; a.A für einen freien Arbeitsplatz KR/Rachor, 13. Aufl. 2021, § 1 KSchG Rn. 232 unter Bezugnahme auf BAG 03.04.2008 - 2 AZR 879/06, Rn. 36). Im Übrigen sind auch bei der Frage der Weiterbeschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz bei der Konkurrenz mehrerer Arbeitnehmer um diesen Arbeitsplatz, nicht nur die Interessen des Arbeitgebers, sondern auch die anderer Arbeitnehmer betroffen.

(ccc) Letztlich ist dies eine Frage von § 242 BGB (BAG 03.04.2008 - 2 AZR 879/06, Rn. 36; BAG 24.09.2015 - 2 AZR 3/14, Rn. 23). Die Beklagte zu 2) verstößt dagegen indes nicht, wenn sie sich - wie geschehen - auf eine fehlende Bestimmung zur internationalen Versetzbarkeit des Klägers beruft. Die Beklagte zu 2) hat diese Bestimmung zu keinem Zeitpunkt angewandt. Schutzwürdiges Vertrauen, sie würde den Kläger zur Vermeidung einer Beendigungskündigung in das Ausland versetzen, hat sie nicht geschaffen. Es ging vielmehr - bei der Beklagten zu 1) - um den Erhalt der Station in B. und - bei der Beklagten zu 2) - um die Eröffnung einer Station in B. oder aber, wenn man auf das Eckpunktepapier abstellen wollte, um den Erhalt der Arbeitsplätze der bei der Beklagten zu 1) in Deutschland „stationierten, direktangestellten“ Piloten. Es ist im Übrigen nicht ersichtlich, dass der Kläger von der Beklagten zu 2) oder von der Beklagten zu 1) an einer Station im Ausland beschäftigt worden ist. Auf der Grundlage der durch das Eckpunktepapier geänderten Vertragsgestaltung gilt dies ohnehin nicht.

(ddd) Unabhängig von dem Vorstehenden ist die Kammer der Überzeugung, dass selbst bei bestehender Versetzungsklausel mit Auslandsbezug die Weiterbeschäftigung auf einem freien Arbeitsplatz im Rahmen von § 1 Abs. 1 KSchG nur bei einer Betriebs- oder Betriebsteilverlagerung in einen anderen Staat oder zumindest bei einer „grenzüberschreitenden“ Funktionsnachfolge in Betracht kommt, nicht aber im hiesigen Fall der „ersatzlosen“ Einstellung des Geschäftsbetriebs in Deutschland (offen gelassen von BAG 24.09.2015 - 2 AZR 3/14, Rn. 27). Allenfalls in den genannten Aus-

nahmefällen rechtfertigt eine Versetzungsklausel das Verlassen des kohärenten Systems des Kündigungsschutzgesetzes. Es müssen dabei immer die anderen, ggfs. um freie Arbeitsplätze konkurrierende Arbeitnehmer, in den Blick genommen werden. Konkurrieren - wie hier - ggfs. an einem anderen Betrieb der Beklagten zu 2) im Ausland verschiedene Arbeitnehmer mit unterschiedlichen Vertragsstauten um freie Arbeitsplätze, liefert auch die vertraglich vereinbarte Versetzungsklausel in das Ausland keine Möglichkeit zur Auflösung dieser Konkurrenzsituation, denn die Versetzung auf einen freien Arbeitsplatz folgt alleine aus dem Kündigungsschutzgesetz. Für eine Änderungskündigung gilt ganz generell, unabhängig von der Frage der vertraglich vereinbarten Versetzbarkeit, nichts anderes.

(3) Eine fehlerhafte soziale Auswahl gemäß § 1 Abs. 3 KSchG liegt nicht vor.

(a) Der Arbeitgeber hat diejenigen Arbeitnehmer in die Sozialauswahl einzubeziehen, die objektiv miteinander vergleichbar sind. Vergleichbar sind Arbeitnehmer, die - bezogen auf die Merkmale des Arbeitsplatzes - sowohl aufgrund ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse als auch nach dem Inhalt der von ihnen vertraglich geschuldeten Aufgaben austauschbar sind (BAG 20.06.2013 - 2 AZR 271/12; 22.03.2012 - 2 AZR 167/11; 15.12.2011 - 2 AZR 42/10).

(b) Nachdem der Kläger die fehlerhafte soziale Auswahl pauschal gerügt hat, hat die Beklagte zu 2) vorgetragen, dass sämtlichen Arbeitnehmern in Deutschland gekündigt worden sei. Vor diesem Hintergrund oblag es nunmehr dem Kläger, substantiiert vorzutragen, inwiefern dennoch eine soziale Auswahl möglich gewesen wäre. Dies ist nicht geschehen. Die Beschäftigten der Beklagten zu 2) in Wien und Palma de Mallorca waren in eine Sozialauswahl nicht einzubeziehen. Die Sozialauswahl bezieht sich nach zutreffender Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der die Kammer folgt, nur auf in Deutschland gelegene Betriebe (BAG 27.06.2019 - 2 AZR 38/19, Rn. 26; 29.08.2013 - 2 AZR 809/12, Rn. 40).

f. Die Kündigung der Beklagten zu 2) ist nicht gemäß § 613a Abs. 4 BGB unwirksam, weil sie, wie ausgeführt, nicht wegen eines Betriebsübergangs ausgesprochen worden ist.

g. Die Kündigung der Beklagten zu 2) ist nicht gemäß § 17 Abs. 1, Abs. 3 KSchG i. V. m. § 134 BGB wegen fehlerhafter Massentlassungsanzeige unwirksam. Es kann offen bleiben, ob die die Beklagte zu 2) überhaupt verpflichtet war, eine Massentlassungsanzeige zu erstatten. Sie hat eine solche ordnungsgemäß i.S.d. § 17 Abs. 3 KSchG erstattet.

aa. Es bestehen durchaus Bedenken, ob die Beklagte zu 2) zur Erstattung einer Massentlassungsanzeige verpflichtet war.

Die Beklagte zu 2) hatte sich entgegen ihrem ursprünglichen Plan entschieden, am Flughafen B. keinen Standort zu eröffnen und den vormals von der Beklagten zu 1)

geführten Flugbetrieb nicht aufzunehmen. Zwar hat die Beklagte zu 2) innerhalb von 30 Kalendertagen 126 Arbeitnehmer - darunter den Kläger - entlassen, der Schwellenwert des 17 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 KSchG ist somit erreicht. Gegen eine Anzeigepflicht spricht jedoch, dass die betroffenen Arbeitnehmer zu keinem Zeitpunkt in einem Betrieb der Beklagten zu 2) am Standort B. gearbeitet haben und ein solcher Betrieb - der Beklagten zu 2) - bei Zugang der Kündigungen nicht existiert hat. Eine etwaige Vereinbarung des Klägers mit der Beklagten zu 2) über einen Kündigungsschutz, wie er zuvor bei der Beklagten zu 1) bestand, vermag keine öffentlich-rechtlichen Pflichten gegenüber der Arbeitsagentur zu begründen. Diese wird nicht aufgrund vertraglicher Vereinbarungen tätig, sondern ausschließlich auf gesetzlicher Grundlage. Es kann offen bleiben, ob eine Anzeigepflicht ohne tatsächlich aufgenommenen Betrieb ausscheidet oder diese aufgrund der Verpflichtung zur effektiven Umsetzung der Pflichten aus der MERL auch dann zu bejahen ist, wenn ein Arbeitgeber bereits eingestellte Arbeitnehmer, bezogen auf einen geplanten Betrieb, vor dessen Aufnahme wieder kündigt.

bb. Die Beklagte hat zu 2) eine ggfs. nach § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG erforderliche Massentlassungsanzeige ordnungsgemäß i. S. d. § 17 Abs. 3 KSchG erstattet.

(1) Die Massentlassungsanzeige ist von der Beklagten zu 2) vor Zugang der Kündigung bei der zuständigen Arbeitsagentur gestellt worden. Als zuständige Arbeitsagentur für die Anzeige kommt nach den oben dargestellten Grundsätzen innerhalb Deutschlands allein die Agentur in Düsseldorf in Betracht. Bejahte man eine Anzeigepflicht bei einem geplanten Betrieb, muss die Anzeige an dem Ort erfolgen, an welchem der geplante Betrieb i.S.d. MERL gelegen sein soll. Dieser Ort bestimmt die Zuständigkeit der Agentur für Arbeit. Dies ist hier offensichtlich Düsseldorf, weil die Beklagte zu 2) die Arbeitnehmer gerade für diese Station eingestellt hat und sie dort ihre Arbeit aufnehmen sollten. Entgegen der Ansicht des Klägers kommt keine Massentlassungsanzeige auf N. in Betracht. Dort verwirklichen sich für die Piloten der von der Beklagten zu 2) geplanten Station B. offenkundig keine sozio-ökonomischen Auswirkungen. Es kann, was zwischen den Parteien streitig ist, offen bleiben, ob die Massentlassungsanzeige der Beklagten zu 2) der Agentur für Arbeit Düsseldorf vor Zugang der Kündigung im Original zugegangen ist. Der unstreitige Eingang per Telefax bei der Agentur für Düsseldorf vor Zugang der Kündigung ist - wie bereits ausgeführt - ausreichend und wirksam.

(2) Im Anschreiben sowie in Feld 32 des ausgefüllten Formulars sind i. S. d. § 17 Abs. 3 S. 4 KSchG die Gründe für die Entlassungen genannt. Es genügen insoweit, ausgehend vom bereits dargelegten Zweck der Vorschrift, die gemachten Angaben, wonach der ursprüngliche Plan, ab dem 01.11.2020 am Flughafen B. einen Stationierungsort zu eröffnen und insofern dort einen Flugbetrieb aufzunehmen, aufgegeben worden sei und somit ein Beschäftigungsbedarf für Piloten und Flugbegleiter entgegen der ursprünglichen Planung nicht bestehe. Auf die Situation außerhalb von Deutschland kam es für die Arbeitsverwaltung in B. nicht an. Einer näheren Darstellung des Hintergrunds und der Motivation der Beklagten zu 2) bedurfte es nicht. Die Anzeige ist

auch nicht deshalb unwirksam, weil die Beklagte zu 2) die Zahl der zu entlassenden sowie der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer für den „Betrieb“ B. nach § 17 Abs. 3 S. 4 KSchG falsch angegeben hätte. Dabei sind unwesentliche Fehler für die sachliche Prüfung und die Vermittlungstätigkeit der Agentur für Arbeit und so für die Wirksamkeit der Anzeige unschädlich. Nach den Angaben der Anzeige beschäftigte die Beklagte zu 2) in B. 126 Arbeitnehmer und beabsichtigte deren Entlassungen. Es ist nicht ersichtlich, dass die Angaben in der Anzeige zu niedrig waren.

(3) Die übrigen Pflichtangaben des § 17 Abs. 3 S. 4 KSchG sind in der von der Beklagten zu 2) vorgelegten Anzeige unbestritten enthalten.

(4) Die Massenentlassungsanzeige ist schließlich auch nicht wegen fehlender Soll-Angaben i. S. v. § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG über Geschlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit der zu entlassenden Arbeitnehmer unwirksam, wie der Kläger zweitinstanzlich unter Berufung auf eine bereits zitierte des Hessischen Landesarbeitsgericht gerügt hat (Hess. LAG 25.06.2021 - 14 Sa 1225/20). Insoweit gilt nichts anderes als zur Massenentlassungsanzeige der Beklagten zu 1). Die Angelegenheit war auch im Verhältnis zur Beklagten zu 2) ohne weitere Sachaufklärung entscheidungsreif. Die in Ziffer 34 der Anzeige an die Agentur für Arbeit bezeichnete Liste mit den Angaben zu Geschlecht, Alter, Beruf und Staatsangehörigkeit der zu entlassenden Arbeitnehmer wurde der Agentur für Arbeit Düsseldorf erst nach Zugang der Kündigung nachgereicht. Insoweit liegt schon kein streitiger Sachverhalt vor. Streitig ist alleine, ob der Sachvortrag der Beklagten zu 2) zutrifft, wonach die sog. Soll-Angaben der Agentur für Arbeit im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung aufgrund der vorangegangenen Anträge auf Kurzarbeitergeld zugänglich waren, d.h. letztlich für die einzelnen zu entlassenden Arbeitnehmer ohnehin in dem System der Agentur für Arbeit hinterlegt waren. Es bleibt offen, ob dies - dann auch im Verhältnis zur Beklagten zu 2), die selbst nie Kurzarbeitergeld für die zu entlassenden Arbeitnehmer beantragt hatte - genügt oder auch in einem solchen Fall eine auf den Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung aktualisierte Zusammenstellung dieser Angaben der Agentur für Arbeit gesondert zu übermitteln ist. Darauf kommt es nicht an.

III. Der gegen die Beklagte zu 2) gerichtete Feststellungsantrag zu II.1 ist zulässig aber unbegründet.

1. Der Feststellungsantrag zu II.1., der auf die Feststellung des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 1) ab dem 01.11.2020 mit der Beklagten zu 2) zu unveränderten Arbeitsbedingungen gerichtet ist, ist zulässig.

a. Der Antrag ist gemäß § 256 ZPO auf das Bestehen eines Rechtsverhältnisses gerichtet. Die Verwendung des Wortes „fortbesteht“ beinhaltet bei verständiger Auslegung des Klagebegehrens nicht die Feststellung, dass das Fortbestehen des Rechtsverhältnisses auf einem Betriebsübergang beruht. Dabei ginge es nicht um die Feststellung eines Rechtsverhältnisses, sondern um die von § 256 ZPO nicht umfasste

Frage, worauf dieses beruht, und somit um ein Rechtsgutachten. Vielmehr geht es dem Kläger darum, dass überhaupt das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses (Rechtsverhältnisses) zur Beklagten zu 1) und zwar aufgrund eines Betriebsübergangs festgestellt wird. Die den Betriebsübergang angeblich begründenden Umstände bestimmen dabei den Streitgegenstand. Dieser unterscheidet sich von dem mit E-Mail vom 20.08.2020 dem Kläger durch die Beklagte zu 2) angebotenen und von diesem angenommenen, d.h. vertraglich zwischen den Parteien begründeten Arbeitsverhältnis. Von dessen Zustandekommen geht der Kläger in seiner unzutreffenden Rechtsansicht und für den Feststellungsantrag zu II.1. ohnehin nicht aus. Der Inhalt des ab dem 01.11.2020 festzustellenden Rechtsverhältnisses soll dabei - als Rechtsfolge eines Betriebsübergangs - derjenige des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zu 1) sein. Das Rechtsverhältnis, welches festgestellt werden soll, ist damit hinreichend bestimmt.

b. Mit diesem Inhalt kann dem Antrag zu II.1. ein Rechtsschutzbedürfnis neben dem Kündigungsschutzantrag zu III.2. nicht abgesprochen werden. Zwar umfasst der Kündigungsschutzantrag auch die Feststellung, dass bei ordentlicher Kündigung zum Zeitpunkt des Kündigungstermins, also des Ablaufs der Kündigungsfrist, ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 2) bestanden hat; anderenfalls muss er abgewiesen werden (sog. erweiterter punktueller Streitgegenstand der Kündigungsschutzklage, vgl. etwa BAG 27.01.2011 - 2 AZR 826/09). Ein Rechtsschutzbedürfnis für den Feststellungsantrag zu II.1. besteht aber deshalb, weil der Kündigungsschutzantrag betreffend die Beklagte zu 2) ein vertraglich begründetes Arbeitsverhältnis bestritt und der Feststellungsantrag zu II.1. ein kraft Gesetzes übergegangenes Arbeitsverhältnis, was - wie ausgeführt - zwei unterschiedliche Streitgegenstände sind. Unabhängig davon erscheint es denkbar, dass der angebliche Betriebsübergang erst nach dem 31.12.2020 stattgefunden hat, dem auch die zeitgleiche Kündigung der Beklagten zu 1) nicht entgegengestünde, wenn diese unwirksam wäre.

2. Der Feststellungsantrag ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis des Klägers besteht nicht mit der Beklagten zu 2) fort. Es gab, wie bereits ausgeführt keinen den Kläger erfassenden Betriebsübergang von der Beklagten zu 1) auf die Beklagte zu 2). Auch die in 2021 erfolgte Eröffnung der neuen Standorte in A. und A. durch die Beklagte zu 2) konnte ein etwaig noch zu der Beklagten zu 1) bestehendes Arbeitsverhältnis des Klägers nicht erfassen. Denn darin lag kein Betriebsübergang i. S. v. § 613a Abs. 1 BGB, weil die Beklagte zu 1) einen solchen Betrieb oder Betriebsteil zuvor nicht geführt hat. Zudem wäre der Kläger einem solchen Betriebsteil nicht zugeordnet gewesen. Unabhängig davon waren die Arbeitsverhältnisse des Klägers zu der Beklagten zu 1) aufgrund der Kündigung der Beklagten zu 1) vom 10.09.2020 zu diesem Zeitpunkt bereits beendet.

IV. Der gegen die Beklagte zu 2) gerichtete Feststellungsantrag zu III.1 ist ganz überwiegend unzulässig, weil er bereits anderweitig rechtshängig ist. Für die Zeit vom 15.09.2020 bis zum 01.11.2020 ist er unbegründet.

1. Dem Antrag steht für die Zeit ab dem 01.1.2020 das von Amts wegen zu beachtende Prozesshindernis anderweitiger Rechtshängigkeit nach § 261 Abs. 3 Nr. 1 ZPO entgegen.

a. Nach § 261 Abs. 3 Nr. 1 ZPO ist eine Klage wegen anderweitiger Rechtshängigkeit unzulässig, wenn der Kläger zuvor gegen dieselbe Partei eine Klage mit demselben Streitgegenstand erhoben hat und diese andere Klage bei der Entscheidung über die spätere Klage noch rechtshängig ist.

b. Ein solcher Fall ist hier gegeben.

aa. Nachdem der Kläger bereits im Kündigungsschutzverfahren gegen die Beklagte zu 1) seine Klage gegen die Beklagte zu 2) um den Antrag zu II.1. erweitert hat, liegen bezogen auf den allgemeinen Feststellungsantrag zu III.1. dieselben Klageanträge vor. Der Kläger beruft sich zur Begründung des Feststellungsantrages darauf, dass ein Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch Abschluss eines separaten Arbeitsvertrages, sondern durch Betriebsübergang entstanden sei. Die Feststellung eines Arbeitsverhältnisses aufgrund dieses Streitgegenstands ist bereits Gegenstand des Feststellungsantrages zu II.1. Das gleiche Feststellungsbegehren verfolgt der Kläger mit seiner in dem gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf in dem Verfahren - 3 Ca 5885/20 geführten Berufungsverfahren; jetzt Antrag zu III.1.

bb. Der Antrag zu II.1. ist rechtshängig geworden, ehe derselbe Antrag zu III.1. rechtshängig geworden ist. Im Verfahren Arbeitsgericht Düsseldorf - 8 Ca 5913/20 - enthält die Klageerweiterung vom 22.02.2021 erstmals den Antrag zu II.1. Dieser ist der Beklagten zu 2) ausweislich der Zustellungsurkunde (Bl. 241a) im Verfahren Arbeitsgericht Düsseldorf - 8 Ca 5913/20 am 01.03.2021 zugestellt worden. Im Verfahren Arbeitsgericht Düsseldorf - 3 Ca 5885/20 - hat der Kläger diesen Antrag in erster Instanz gar nicht gestellt, sondern erst klageerweiternd im Berufungsrechtszug mit der Berufungsbegründung vom 27.07.2021, die am 28.07.2021 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangen und der Beklagten zu 2) am 02.08.2021 zugestellt worden ist.

2. Soweit der Kläger mit dem Antrag ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 2) aufgrund eines Betriebsübergangs - nicht Vertragsschlusses - vor dem 01.11.2020, ggfs. ab dem 15.09.2020, festgestellt wissen will, besteht zwar mangels zeitlich nicht identischer Streitgegenstände keine anderweitige Rechtshängigkeit. Das Feststellungsinteresse kann dem Kläger insoweit nicht abgesprochen werden, weil die Kündigungsschutzklage sich auf das vertraglich begründete Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 2) bezieht. Der Antrag ist aber unbegründet. Es gibt keinerlei Anhaltspunkte für einen Betriebsübergang von der Beklagten zu 1) auf die Beklagte zu 2) zwischen dem 15.09.2020 und 01.11.2020, welcher das Arbeitsverhältnis des Klägers erfasst haben könnte.

V. Die gegen die Beklagte zu 2) gerichteten zulässigen Zahlungsanträge zu II.2 und II.5 sind unbegründet. Der Kläger stützt seine Forderungen auf §§ 611a Abs. 2,

615 BGB. Damit lassen sich seine Ansprüche gegen die Beklagte zu 2) nicht begründen. Sie haftet entgegen der Ansicht des Klägers mangels Betriebsübergang nicht für die geltend gemachten Ansprüche.

VI. Die gegen die Beklagte zu 1) gerichteten Zahlungsanträge zu II.3 und II.6 sind unzulässig, weil sie unter einer unzulässigen außerprozessualen Bedingung stehen.

1. Die Klage ist als Verfahren einleitender Akt streng bedingungsfeindlich, weil die Existenz eines Prozessrechtsverhältnisses zwischen den Parteien nicht ungewiss sein darf (BGH 06.12.2006 - XII ZR 190/06, Rn. 9). Prozesshandlungen, die ein Verfahren in Gang setzen oder einen Rechtszug eröffnen oder beenden sollen, dürfen deshalb nicht von außerprozessualen Bedingungen abhängig gemacht werden. Erfolgt dies, sind sie unzulässig (bereits BAG 07.05.1986 - 2 ABR 27/85, Rn. 23). Dies gilt ebenso, wenn in einem Verfahren mehrere einfache Streitgenossen verklagt werden. Bei einer Klage gegen einfache Streitgenossen i.S.d. § 61 ZPO sind die Verfahren nur äußerlich verbunden, das Verfahren gegen jeden Streitgenossen ist selbstständig. Jeder Streitgenosse ist deshalb so zu behandeln, als ob nur er allein mit dem Gegner prozessieren würde. Macht der Kläger daher eine Prozesshandlung gegenüber einem Streitgenossen von dem Ausgang des Verfahrens gegen einen anderen Streitgenossen abhängig oder von einer rechtlichen Bewertung im Verhältnis zu einem anderen Streitgenossen, handelt es sich deshalb bezogen auf den ersten Streitgenossen nicht um eine innerprozessuale, sondern um eine außerprozessuale Bedingung. Eine solche eventuelle Klagehäufung ist unzulässig (OLG Düsseldorf 01.06.2015 - I-14 U 172/13, Rn. 75 m.w.N.). Eine Prozesshandlung kann nur von einem innerprozessualen Ereignis abhängig gemacht werden (BAG 22.06.1999 - 9 AZR 541/98, Rn. 33). Dies muss nicht notwendigerweise das Unterliegen oder Obsiegen mit dem Hauptantrag sein, also eine bestimmte Entscheidung des Gerichts über den mit dem Hauptantrag verfolgten Anspruch. Es ist ebenso zulässig, über einen Antrag nur für den Fall eine Sachentscheidung zu begehren, dass das Gericht im Zusammenhang mit dem Hauptantrag eine Rechtsfrage in einer bestimmten Weise beurteilt (BAG 17.12.2015 - 2 AZR 304/15, Rn. 23)

2. Der Kläger hat die Anträge zu II.3 und II.6 nicht unter eine innerprozessuale Bedingung gestellt. Nach der zuletzt formulierten Bedingung soll die Beklagte zu 1) nur dann verurteilt werden, wenn das Gericht feststellt, dass das Arbeitsverhältnis nicht spätestens zum 01.11.2020 auf die Beklagte zu 2) übergegangen ist. Mit anderen Worten: Die Beklagte zu 1) ist nur verklagt, wenn der Kläger nicht mit den Anträgen zu II.2. und II.4. gegen die Beklagte zu 2) obsiegt. Dies soll zudem nur dann der Fall sein, wenn das Gericht die oben genannte Feststellung nicht trifft. Diese wiederum ist Gegenstand der Anträge zu II.1 und III.1, die sich nur gegen die Beklagte zu 2) richten. Dies alles ist bei einfachen Streitgenossen wie den Beklagten eine außerprozessuale Bedingung. Es handelt sich bei beiden Beklagten entgegen der Ansicht des Klägers auch im Hinblick auf den von ihm angenommenen Betriebsübergang nicht um notwendige Streitgenossen. Der frühere Arbeitgeber und der neue Inhaber i.S.v. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB sind nicht lediglich gemeinschaftlich materiell-rechtlich Verfügungsbefugt

und aus materiell-rechtlichen Gründen keine notwendigen Streitgenossen i.S.v. § 62 Abs. 1 Alt. 2 ZPO (BAG 25.01.2018 - 8 AZR 309/16, Rn. 37). Es kommt im konkreten Fall auch keine notwendige Streitgenossenschaft gemäß § 62 Abs. 1 Alt. 1 ZPO i.V.m. § 325 ZPO in Betracht. Es geht nicht um die Frage, ob ein gegen den früheren Arbeitgeber (hier: Beklagte zu 1) ergangenes Urteil auch für und gegen den - angeblichen - neuen Inhaber (hier: Beklagte zu 2) wirkt, sondern darum, ob die materielle Rechtskraft einer gegen den (vermeintlichen) neuen Inhaber (hier: Beklagte zu 2) mit den gegen diese gerichteten Anträge zu II.1. und III.2.) ergangenen gerichtlichen Entscheidung auch gegenüber dem früheren Arbeitgeber (hier: Beklagte zu 1) wirkt (vgl. insoweit BAG 25.01.2018 - 8 AZR 309/16, Rn. 30, 35). Stellt man auf die Entscheidung über die Zahlungsanträge gegen die Beklagte zu 2) ab, gilt nichts anderes, weil der Betriebsübergang insoweit nur Vorfrage ist, was für eine Bindungswirkung und daraus folgende notwendige formale Streitgenossenschaft ohnehin nicht genügt (BAG 25.01.2018 - 8 AZR 309/16 Rn. 29 a.E.).

Nichts anderes ergibt sich aus der vom Klägervertreter zitierten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (17.12.2015 - 2 AZR 304/15 -). In Rn. 22 führt der Senat aus, dass das Bestehen des Prozessrechtsverhältnisses feststehen muss. Die dort folgenden Erwägungen zu einer innerprozessualen Bedingung betreffen die Konstellation, dass zwei Anträge gegen dieselbe beklagte Partei gerichtet sind, von denen einer unter der Bedingung einer bestimmten Bewertung durch das Gericht gestellt ist. Im hiesigen Rechtsstreit soll aber die Bewertung in einem Prozessrechtsverhältnis Bedingung eines anderen Prozessrechtsverhältnisses sein. Dies ist unzulässig. Aus diesen Gründen hat bereits das Arbeitsgericht die Klageanträge zu II.3. und II.6. für unzulässig erachtet. Der Kläger hat an den Anträgen im Berufungsrechtszug festgehalten. Sein Berufungsvorbringen führt nicht zur Zulässigkeit der Anträge.

VII. Die gegen die Beklagte zu 1) gerichteten Zahlungsanträge zu II.4 und II.7 sind zulässig und teilweise begründet.

1. Die Zahlungsanträge sind zulässig; sie bedürfen jedoch der Auslegung.

a. Gerichte haben Prozessanträge soweit als möglich rechtsschutzgewährend auszulegen. Bei der Auslegung von Prozesshandlungen ist davon auszugehen, dass die Vorschriften des Verfahrensrechts nicht Selbstzweck sind. Auch bei der Auslegung von Anträgen ist zwar zunächst auf deren Wortlaut abzustellen. Bei der Auslegung von Prozessklärungen darf eine Partei jedoch nicht am buchstäblichen Sinn ihrer Wortwahl festgehalten werden. Vielmehr ist davon auszugehen, dass sie mit ihrer Prozesshandlung das erreichen will, was nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und ihrer recht verstandenen Interessenlage entspricht. Dabei sind allerdings auch die schutzwürdigen Belange des Prozessgegners zu berücksichtigen (BAG 18.07.2013 - 6 AZR 47/12, Rn. 32).

b. In Anwendung dieser Grundsätze sind die Anträge zu II.4 und II.7 dahingehend zu verstehen, dass sie jeweils hilfsweise für den Fall der Unzulässigkeit der Anträge

zu II.3 und II.6 gestellt werden. Richtig ist, dass der Kläger die Anträge ausweislich seines Wortlauts unbedingt gestellt hat. Dies ist jedoch bereits in sich perplex, weil dann nicht klar wäre, ob er denselben Antrag denn nun als Hilfsantrag oder als Hauptantrag stellen will. Berücksichtigt man die Klagebegründung, ergibt sich, dass hier zu Grunde gelegte Antragsverständnis. Er begründet zunächst ausdrücklich, dass er nicht wissen könne, ob das Gericht die Beklagten als notwendige Streitgenossen erachte. Sollte das Gericht nicht dieser Ansicht sein, stelle er die Anträge unbedingt. Er begründet dann, dass sein vordringliches Klageziel ein Betriebsübergang auf die Beklagte zu 2) sei. Da er nicht wissen könne, wie die Kammer entscheide, würden die Anträge - so der Kläger erneut - unbedingt gestellt. Dann wiederum führt er aus, die Anträge zu II.4 und II.7 stelle er für den Fall, dass kein Betriebsübergang auf die Beklagte zu 2) stattgefunden hat. Anschließend führt er aus, er halte es für unzumutbar, seine Annahmeverzugslohnansprüche unbedingt geltend zu machen. Diese schwer verständlichen Ausführungen, die sich inhaltlich teilweise widersprechen, lassen sich bei der gebotenen Gesamtbetrachtung auch unter Berücksichtigung der Interessen der Gegenseite letztlich nur so verstehen, dass der Kläger an seiner Rechtsauffassung festhält, die ersten Zahlungsanträge gegen die Beklagte zu 1) im Hilfsverhältnis zum Prozessrechtsverhältnis zur Beklagten zu 2) stellen zu können. Nur für den Fall, dass das Gericht dies für unzulässig erachtet, stellt er die Anträge zu II.4. und II.7. Dies ist eine zulässige innerprozessuale Bedingung innerhalb des Rechtsverhältnisses gegenüber der Beklagten zu 1) (vgl. insoweit auch BAG 18.11.2021 - 2 AZR 229/21, Rn. 10). Es steht nicht in der Schwebe, ob gegen die Beklagte zu 1) insoweit überhaupt Zahlungsklage erhoben wurde. Dies steht im Ergebnis fest. Entweder erfolgt dies mit den ersten Zahlungsanträgen. Wenn diese aufgrund der außerprozessualen Bedingung unzulässig sind, erfolgt dies mit den Anträgen zu II.4 und II.7. Diesem im gerichtlichen Hinweisbeschluss vom 08.12.2021 geäußerten und in der Verhandlung erörterten Antragsverständnis hat der Kläger nicht widersprochen.

c. Entgegen der von der Beklagten zu 1) in der mündlichen Verhandlung am 15.12.2021 geäußerten Rechtsansicht sind die Anträge zu II.4 und II.7 nicht gemäß § 261 Abs. 3 Nr. 1 ZPO unzulässig. Richtig ist, dass mit den Anträgen zu II.3 und II.6 jeweils derselbe Streitgegenstand rechtshängig ist. Richtig ist auch, dass ein Hilfsantrag ebenfalls rechtshängig wird. Die Rechtshängigkeit des Hilfsantrags steht unter der auflösenden Bedingung, dass hierüber nur dann eine Sachentscheidung begehrt wird, wenn der Hauptantrag erfolglos bleibt. Die Rechtshängigkeit des Hilfsantrags endet deshalb ohne besonderen Ausspruch rückwirkend mit Eintritt der auflösenden Bedingung (BAG 12.08.2009 - 9 AZR 620/07, Rn. 15). Gleichwohl ist die Vorschrift des § 261 Abs. 3 Nr. 1 ZPO, die bei rein formalem Verständnis Anwendung finden könnte, insoweit von ihrem Sinn und Zweck her zu reduzieren. Nach dem Normzweck des § 261 Abs. 3 Nr. 1 geht es darum, mehrfache und einander widersprechende Entscheidungen sowie die unnötige Anrufung der Gerichte zu vermeiden und den Beklagten vor der Durchführung mehrerer sachlich gleicher und gleichzeitiger Verfahren zu schützen. All diese Aspekte treffen hier nicht zu. Die Anträge zu II.4 und II.7 und II.3 und II.6 stehen aufgrund des Haupt- und Hilfsverhältnisses zu keinem Zeitpunkt zur gleichzeitigen Entscheidung an. Durch das Haupt- und Hilfsverhältnis werden einander

widersprechende Entscheidungen vermieden. Im Übrigen sprechen Aspekte des effektiven Rechtsschutzes für dieses Ergebnis. Das Prozessrecht muss dem Kläger eine Möglichkeit geben, seine - falsche - Rechtsansicht der Antragstellung im Verhältnis der beiden Beklagten beizubehalten und gleichzeitig, für den Fall, dass das Gericht seine Ansicht nicht teilt, einen zulässigen Antrag vorsehen. Dies ist bei der hier vorgenommenen Antragsauslegung der Fall. Schutzwürdige Interessen der Beklagten zu 1) sind nicht tangiert.

d. Die Antragserweiterung um die Anträge zu II.4 und II.7 in der Berufungsinstanz ist sachdienlich. Sie ist - ausgehend vom Rechtsstandpunkt des Klägers - nichts anderes als die gebotene Reaktion auf das erstinstanzliche Unterliegen mit den Anträgen. Die Voraussetzungen des § 533 Nr. 2 ZPO sind gegeben.

2. Die Anträge sind zu II.4 in Höhe von 1.891,18 Euro brutto und zu II.7 in Höhe von 666,62 Euro brutto begründet. Im Übrigen sind sie unbegründet. Der Kläger kann von der Beklagten zu 1) für den Monat November 2020 die Zahlung von 1.457,85 Euro brutto und für den Monat Dezember 2020 die Zahlung von 666,62 Euro brutto an Sektorales verlangen. Der Anspruch beruht auf § 615 Satz 1 BGB i.V.m. mit der Freistellungserklärung der Beklagten zu 1) vom 19.10.2020 i.V.m. B. und I. Ziffer 3 Eckpunktepapier. Für den Monat November 2020 kommen 433,33 Euro brutto an TRI-Zahlung und LTC-Zahlung hinzu. Dies ergibt für den Monat November 2020 den zugesprochenen Betrag von 1.891,18 Euro brutto

a. Mit der Freistellungserklärung aus dem Schreiben vom 19.10.2020 ist die Beklagte zu 1) in Annahmeverzug geraten.

aa. In einer einseitigen Freistellungserklärung ist regelmäßig die Erklärung zu sehen, die Annahme der vom Arbeitnehmer geschuldeten Arbeitsleistung werde abgelehnt. Durch diese Erklärung gerät der Arbeitgeber gemäß § 293 BGB in Annahmeverzug, denn die einseitige Freistellung von der Arbeit ist, soweit keine besonderen Umstände vorliegen, grundsätzlich nicht anders zu beurteilen, als wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von der Arbeit nach Hause schickt, weil er ihn nicht mehr beschäftigen kann. Dann bedarf es regelmäßig keines Arbeitsangebots des Arbeitnehmers, weil der Arbeitgeber mit der Freistellung erkennen lässt, unter keinen Umständen zur Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers bereit zu sein. Der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers wird in einem solchen Fall durch § 615 Satz 1 BGB mit der Möglichkeit der Anrechnung anderweitigen Verdienstes nach § 615 Satz 2 BGB aufrechterhalten (BAG 23.02.2021 - 5 AZR 314/20, Rn. 12).

bb. Es handelt sich bei dem Schreiben vom 19.10.2020 offensichtlich nicht um ein Vertragsangebot, sondern um die einseitige Erklärung der Beklagten zu 1), den Kläger von der Arbeitsleistung unwiderruflich freizustellen. Soweit geregelt ist, dass die vertraglichen Verpflichtungen während der Freistellung weiter bestehen, ergibt sich daraus nichts anderes. Letztlich geht es dabei um die Anrechnung anderen Verdienstes und die Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Ein Vertragsangebot

lässt sich daraus nicht ableiten. Mangels Angebot konnte der Kläger dieses auch nicht annehmen. Unabhängig davon hat er es durch das bloße Schweigen nicht getan. In dem Nichtantritt der Arbeit ist kein konkludentes Einverständnis zu sehen. Aber selbst wenn man - wie nicht - eine vertragliche vereinbarte Freistellungsregelung annehmen wollte, hätte sie bezogen auf den streitigen Anspruch der Sektorzulage keinen anderen Inhalt. Dafür, dass die Beklagte zu 1) dem Kläger einen aufgrund einer Freistellung bestehenden Anspruch auf die Vergütung nach dem Lohnausfallprinzip wie im Annahmeverzug bezogen auf die Sektorzulage vereinbarungsgemäß absprechen wollte, fehlt jeder Anhaltspunkt. Ohnehin könnte und müsste der Ausschluss von Ansprüchen gem. § 615 BGB aus Annahmeverzug und/oder bei Arbeitsausfall klar und deutlich geregelt werden (BAG 09.07.2008 - 5 AZR 810/07, Rn. 25). Daran fehlt es offensichtlich.

cc. Das von der zu Beklagten zu 1) während des Annahmeverzugs fortzuzahlende Arbeitsentgelt umfasst die Sektorzulage. Hiergegen kann die Beklagte zu 1) nicht mit Erfolg einwenden, nach den Regelungen unter B. und G. Ziffer 6 des Eckpunktepapiers gebe es keine Garantie für eine bestimmte Anzahl an Flugstunden.

(1) Zweifelhaft erscheint bereits, ob die mit diesen Regelungen verbundene Flexibilisierung der dem Kläger gewährten Zusatzleistung einer Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB standhält. Denn nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich die erkennende Kammer anschließt, darf eine derartige Flexibilisierung nicht zu einer Verlagerung des Wirtschaftsrisikos auf den Arbeitnehmer führen und damit in den Kernbereich des Arbeitsvertrags eingreifen. Deswegen muss etwa der im Gegenseitigkeitsverhältnis stehende widerrufliche Teil des Gesamtverdienstes unter 25 % liegen. Die vom Bundesarbeitsgericht auch für die Flexibilisierung von Arbeitszeit vorgesehene 25%-Grenze (BAG 07.12.2005 – 5 AZR 535/04, Rn. 44) wurde inzwischen durch § 12 Abs. 2 Satz 1 TzBfG n.F. kodifiziert. Bei einer Höchstgrenze darf der Arbeitgeber nur 20% weniger abrufen (§ 12 Abs. 2 Satz 2 TzBfG). Im Eckpunktepapier haben die Arbeitsvertragsparteien eine Höchstgrenze von 900 Flugstunden vorgesehen. Dies entspricht einer Sektorzulage von bis zu 40.500,00 Euro brutto pro Jahr und damit einem Anteil an der Gesamtvergütung eines Kapitäns von 38% (Grundgehalt: 65.800,00 Euro). Da es gemäß G. Ziffer 6 keine Garantie für eine bestimmte Anzahl an Flugstunden gibt und die Beklagte zu 1) bei einer wesentlichen Änderung der EU-Vorschriften das Recht hat, das Dienstplan-System (5 Tage Dienst – 3 Tage frei) „anzupassen“, hat sie zumindest theoretisch die Möglichkeit, die Vergütung um bis zu 38 % zu reduzieren.

(2) Letztlich konnte die Kammer dahinstehen lassen, ob die Regelungen über die Sektorzulage einer Angemessenheitskontrolle standhalten und welche Rechtsfolge ein Verstoß hätte. Denn in der geltend gemachten Höhe kann der Kläger die Sektorzulage auch dann verlangen, wenn diese von der Beklagten in zulässiger Weise an die Anzahl zugewiesener Flugstunden geknüpft wurde. Denn sie gehört zu der gemäß § 615 Satz 1 BGB während des Annahmeverzugs zu zahlenden Vergütung.

(a) Für die Frage, was als Annahmeverzug im Sinne des § 615 Satz 1 BGB anzusehen ist, kommt es darauf an, ob der zu zahlende Betrag Vergütungsbestandteil ist oder bloßer Auslagenersatz. Entgeltcharakter in diesem Sinn haben insbesondere Leistungs-, Gefahren-, Erschwernis- und Funktionszulagen sowie Anwesenheitsprämien (BAG 18.09.2002 – 1 AZR 668/01 –, Rn. 25; MHdB ArbR, § 76 Rn. 54 m.w.N.). Demgegenüber gehören Leistungen, durch die dem Arbeitnehmer Aufwendungen, die tatsächlich entstehen, abgegolten werden, nicht zum Annahmeverzugslohn. Werden Aufwandsentschädigungen unabhängig von konkreten Aufwendungen des Arbeitnehmers gewährt und kann sie der Arbeitnehmer damit zur Anhebung seines allgemeinen Lebensstandards verwenden, gehören sie zum Arbeitsentgelt (BAG 19.03.2008 - 5 AZR 429/07 - NZA 2008, 757; BAG 24.09.1986 - 4 AZR 543/85 - NZA 1987, 315;).

Ausgehend von diesen Grundsätzen hat die Sektorzulage ersichtlich Entgeltcharakter. Anders als Zulagen, die eine bestimmte reale Mehrbelastung abgelden sollen, wie etwa Schmutzzulagen, Essenzuschüsse, Aufwendungs- oder Spesenersatz, vergütet die Sektorzulage - ähnlich einem Leistungszuschlag - die Arbeitsleistung an sich. Dem Pilot wird nicht (nur) eine Mehrbelastung ausgeglichen, sondern es wird seine Kerntätigkeit - das Fliegen eines Flugzeugs - entlohnt. Entsprechend macht die Sektorzulage, wie dargelegt, einen erheblichen Anteil an seiner Gesamtvergütung aus. Bestätigt wird der Entgeltcharakter dadurch, dass das Eckpunktepapier auch für Zeiten der Nichtleistung die Zahlung einer (pauschalierten) Sektorzulage vorsieht, ausdrücklich geregelt für Krankheit in I. Ziffer 3 und für Feiertage in B. Hinzu kommt, dass das Eckpunktepapier an anderer Stelle Zulagen für besondere Belastungen ausdrücklich kennt und regelt dass dafür ein Betrag von 360,00 Euro brutto im Grundgehalt enthalten ist (Ziffer A. Eckpunktepapier). Der Sektorzulage in Anbetracht dessen den Entgeltcharakter abzusprechen, ist fernliegend.

b. Zur Berechnung der Höhe der zu leistenden Sektorzulage ist auf die vertragliche Vereinbarung der Parteien aus I. Ziffer 3 des Eckpunktepapiers für den Fall der Entgeltfortzahlung für den Krankheitsfall abzustellen.

Das im Annahmeverzug fortzuzahlende Entgelt bemisst sich nach dem Lohnausfallprinzip. Zu zahlen ist die Vergütung, die der Dienstpflichtige bei Weiterarbeit erzielt hätte (BAG 07.11.2002 – 2 AZR 742/00, Rn. 58; BAG 05.06.1985 - 5 AZR 459/83 - AP Nr. 39 zu § 63 HGB). Bei variablen oder der Höhe nach schwankenden Vergütungsbestandteilen bereitet die Berechnung des Verzugslohns Schwierigkeiten. Denkbar ist, hierfür auf den Durchschnittsverdienst des Arbeitnehmers in den zurückliegenden Monaten oder aber den Verdienst eines vergleichbaren Arbeitnehmers im Zeitraum des Annahmeverzuges abzustellen (BAG 23.06.1994 – 6 AZR 853/93, Rn. 18; LAG Sachsen-Anhalt 03.03.2015 – 6 Sa 300/13, Rn. 52; MüKoBGB/Müller-Glöge 6. Auflage, § 615 Rn. 51, 56 m. w. N.; NK-BGB/Klappstein, 4. Auflage, § 615 Rn. 49). Der hypothetische Verdienst während des Annahmeverzuges ist im Zweifel gemäß § 287 Abs. 1 ZPO zu schätzen. Dies gilt allerdings nicht, wenn die Parteien ausdrücklich vereinbart haben, wie der Verdienstaussfall zu berechnen ist (BeckOK BGB/Baumgärtner, Stand

01.02.2022, § 615 Rn. 30; MHdB ArbR, § 76 Rn. 53; NK-ArbR/Burkhard Boemke, § 615 BGB Rn. 88).

aa. Vorliegend haben die Parteien in I. Ziffer 3 eine Regelung zur Berechnung des mutmaßlichen Verdienstes für Zeiten der Nichtarbeit getroffen, die auch im Rahmen des Annahmeverzugs zur Anwendung gelangt.

Die Kammer verkennt nicht, dass die Regelung in I. Ziffer 3 den Fall der Arbeitsunfähigkeit betrifft und die Entgeltfortzahlung etwas anderes ist als die Vergütung im Annahmeverzug. Die Rechtslage beim Annahmeverzug ist allerdings derjenigen bei Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle vergleichbar (BAG 23.06.1994 - 6 AZR 853/93, Rn. 19; ErfK/Preis, 22. Auflage, § 615 BGB Rn. 76; Schaub ArbR-HdB, § 95 Rn. 67; NK-ArbR/Boemke, § 615 BGB Rn. 86). Haben die Parteien dazu eine vertragliche Regelung vereinbart, so ist diese nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch für den Fall der Lohnzahlungspflicht aus Gründen des Betriebsrisikos eine sachgerechte Berechnungsart (BAG 23.06.1994 - 6 AZR 853/93, Rn. 19).

Dem schließt sich die erkennende Kammer an. Die von der Beklagten zu 1) dagegen vorgebrachten Argumente hat sie gewürdigt. Sie treffen nicht zu. Für den hier maßgeblichen Zeitraum gibt es aufgrund der Einstellung des Flugbetriebs keinen Flugplan oder Dienstplan der Beklagten zu 1). Eine Betrachtungsweise auf der Grundlage der Flugstunden der entsprechenden Monate des Vorjahres ist im Hinblick darauf, dass es zu dieser Zeit keine Pandemie gab, ebenfalls unzutreffend. Andere Stationen, die im Übrigen anders als die Stationen in Deutschland aufrechterhalten worden sind, sind schon an sich nicht vergleichbar. Es ist kein Grund ersichtlich, warum bei einer Einstellung des Flugbetriebs nicht die vertragliche Regelung der Parteien für eine vergleichbare Konstellation herangezogen werden sollte, denn damit wird dem Willen der Vertragsparteien am besten Rechnung getragen (in der zitierten Entscheidung BAG vom 23.06.1994 - 6 AZR 853/93 wurde ein Schlachtbetrieb eingestellt). Eine Unterscheidung zwischen Winter- und Sommerflugplan ist in der vertraglichen Regelung in I. Ziffer 3 des Eckpunktepapiers ebenso wenig vorgenommen worden wie auf andere saisonale Schwankungen Rücksicht genommen wurde. Dazu besteht dann auch hier kein Anlass. Angemerkt sei abschließend, dass sich mit der Einstellung des Flugbetriebs seitens der Beklagten zu 1) in Deutschland auch das eigene Betriebsrisiko der Beklagten zu 1) verwirklichte, denn die Beklagte zu 1) hat die Stilllegungsentscheidung letztlich - wie der Sachverhalt anschaulich zeigt - aus wirtschaftlichen Gesichtspunkten getroffen, nachdem sie eigentlich weiter fliegen wollte. Selbst wenn die Beklagte zu 1) gerade aufgrund der Pandemie die autonome Entscheidung getroffen haben sollte, den Flugbetrieb einzustellen, trägt sie das Betriebsrisiko (BAG 13.10.2021 - 5 AZR 211/21, Rn. 30). Der Fall einer pandemiebedingten hoheitlichen Schließung (dazu BAG 13.10.2021 - 5 AZR 211/21) liegt nicht vor. Hinzu kommt, dass die Vertragsparteien das Eckpunktepapier bereits zu Zeiten der Pandemie vereinbart haben. Es bringt deshalb auch die vertragliche Risikoverteilung unter Berücksichtigung der Pandemie zum Ausdruck. Was gilt, wenn die Anzahl von 900 Flugstunden gemäß G. Ziffer 6 erreicht ist, bedurfte hier keiner Entscheidung.

bb. Der vom Kläger geltende gemachte Zahlungsanspruch betreffend die Sektorzulage für die Monate November 2020 und Dezember 2020 berechnet sich danach wie folgt:

November 2020: Durchschnitt der letzten drei Monate: (1.732,50 Euro brutto + 2.025,00 Euro brutto + 3.020,55 Euro brutto) : 3 = 2.259,35 Euro brutto. Abzüglich für November 2020 gezahlter 801,50 Euro brutto Sektorzulage ergeben sich 1.457,85 Euro brutto.

Dezember 2020: (2.025,00 Euro brutto + 3.020,55 Euro brutto + 2.259,35) : 3 = 2.434,97 Euro brutto. Abzüglich für Dezember 2020 gezahlter 1.282,40 Euro brutto Sektorzulage ergeben sich 1.152,57 Euro brutto. Der Kläger verlangt als Sektorzulage nur 666,62 Euro brutto. Daran ist das Gericht gebunden (§ 308 Abs. 1 ZPO).

c. Als TRI- und LTC-Zulage kann der Kläger für den Monat November 2020 die Differenz zu dem von der Beklagten zu 1) gezahlten Betrag, nämlich 433,33 Euro brutto, verlangen. Für den Monat Dezember 2020 steht ihm dagegen kein Anspruch auf Zahlung der TRI- und LTC-Zulage zu. Zum einen hat die Beklagte zu 1) diese mit der Beendigung der Funktion als TRI und LTC wirksam widerrufen. Zum anderen hat sie ihm rechtzeitig mitgeteilt, dass der Dezember 2020 ausbildungsfrei sein würde.

aa. Der Anspruch auf die Differenz zwischen dem von der Beklagten zu 1) für November 2020 gezahlten anteiligen Betrag und der vollen Zulage beruht auf § 615 Satz 1 BGB i.V.m. mit der Freistellungserklärung der Beklagten zu 1) vom 19.10.2020 i.V.m. C. Ziffer 3 des Eckpunktepapiers nebst Anhang.

(1) Das während des Annahmeverzugs fortzuzahlende Arbeitsentgelt umfasst die TRI- und LTC-Zulage. Sie ist ausweislich der Regelung in C. Ziffer 3 des Eckpunktepapiers bzw. Ziffer 6 des Ernennungsschreibens vom 22.07.2020 mit der Ernennung zum TRI bzw. LTC entstanden und wird in zwölf monatlichen Beträgen in Höhe von jeweils 1.000,00 Euro brutto ausgezahlt, wenn nicht ein ausbildungsfreier Monat (von maximal vier Monaten im Jahr) mitgeteilt worden ist.

(2) Die Beklagte zu 1) kann die Zahlung der vollen Zulagen nicht deshalb verweigern, weil im November 2020 an der Basis B. nicht ausgebildet wurde. Zwar eröffnet die Regelung in Ziffer 8 des Ernennungsschreibens vom 22.07.2020 i.V.m. C. Ziffer 3 des Eckpunktepapiers der Beklagten zu 1) grundsätzlich die Möglichkeit, dem Kläger in bis zu vier Monaten pro Jahr keine Trainings zuzuweisen und ihm für diese Monate keine TRI- und LTC-Zulage zu zahlen. Die Beklagte zu 1) hat dem Kläger aber nicht rechtzeitig mitgeteilt, dass der Monat November 2020 ein ausbildungsfreier Monat sein würde. Die Mitteilung muss mindestens einen Monat im Voraus erfolgen. Insofern differieren die Formulierungen im Ernennungsschreiben vom 22.07.2020 und in C. Ziffer 3 des Eckpunktepapiers leicht: Während im Schreiben vom 22.07.2020 lediglich von „einem Monat im Voraus“ die Rede ist, heißt es im Eckpunktepapier, dass die trainingsfreien Monate „mindestens einen Monat im Voraus“ mitgeteilt werden. Da die

Trainingsmonate offenbar an die Kalendermonate anknüpfen, ist - trotz der abweichenden Formulierung im Ernennungsschreiben vom 22.07.2020 - eindeutig, dass die Ankündigung vor dem 1. des jeweiligen Vormonats, also „mindestens“ einen Monat vorher, zu erfolgen hat. Die Funktion ist dem Kläger außerdem zum 01.07.2020, d.h. zu einem Monatsbeginn übertragen worden. Die Zahlungen werden zeitanteilig und monatsweise für die als solche festgelegten „Trainingsmonate“ gezahlt. Insgesamt ergibt sich so auch für den Kläger unter Berücksichtigung seiner Vereinbarung, dass damit Kalendermonate gemeint sind. Selbst wenn man von zwei möglichen Auslegungsergebnissen (Monate oder Kalendermonate) ausginge, wäre jedenfalls mit Blick auf die Unklarheitenregelung des § 305 c Abs. 2 BGB von der für den Kläger günstigeren Auslegung auszugehen. Eine Mitteilung über einen ausbildungsfreien Monat hätte demzufolge spätestens Ende September 2020 erfolgen müssen. Dies ist unstreitig nicht erfolgt.

(3) Die Verpflichtung zur Zahlung der TRI- und LTC-Zulage ist entgegen der Auffassung der Beklagten zu 1) auch nicht deshalb nur anteilig bis zum 17.11.2020 zu zahlen, weil sie mit Schreiben von diesem Tag die Ernennung zum TRI und LTC beendet hat. Die Beklagte zu 1) konnte dem Kläger die Funktionen zwar einseitig entziehen und zugleich die Zahlung der Zulage wirksam widerrufen. Ihre Verpflichtung zur Zahlung der Zulage ist hierdurch aber nicht mit sofortiger Wirkung entfallen, sondern erst für den Monat Dezember 2020. Im Einzelnen:

(a) Im Ausgangspunkt zutreffend geht die Beklagte zu 1) davon aus, dass sie dem Kläger mit der Ernennung zum TRI und LTI eine Zusatzfunktion übertragen hat, die sie einseitig wieder entziehen konnte. Dies ergibt die zutreffende Auslegung der von den Parteien getroffenen Abreden auf der Basis des Schreibens vom 22.07.2020 i.V.m. mit dem Eckpunktepapier nebst Anhang.

(aa) Bei den von der Beklagten zu 1) vorgegebenen Vertragsbedingungen über die Tätigkeit und Vergütung eines TRI und LTC handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen. Der Inhalt Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist nach einem objektiv-generalisierenden Maßstab zu ermitteln. Auf die bereits oben für die Auslegung des Eckpunktepapiers (Seite 78 der Entscheidungsgründe) dargestellten Auslegungsgrundsätze wird Bezug genommen.

(bb) Ausgehend von diesen Auslegungsgrundsätzen stellt die Ernennung zum TRI und TLC die Übertragung einer gleichwertigen Zusatzaufgabe dar, die einem Änderungsvorbehalt durch die Beklagte unterliegt. Hierfür sprechen zunächst die Regelungen im Ernennungsschreiben vom 22.07.2020 und im Eckpunktepapier, nach denen es sich um Aufgaben handelt, welche die Beklagten zu 1) je nach Verfügbarkeit und Zufriedenheit mit der Leistung einseitig wieder entziehen können soll. Es wird weder ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen, noch ist die Trainingstätigkeit mit einem höheren Grundentgelt, mit Weisungs- oder mit sonstigen Vorgesetztenbefugnissen verbunden. Zuzugeben ist dem Kläger zwar, dass das von der Beklagten zu 1) zuletzt

durchgeführte formale Verfahren mit einer Ausschreibung der entsprechenden Position, der Auswahl des Bewerbers im Rahmen eines Assessments und dem Erfordernis einer Schulung einem Bewerbungsverfahren um eine höherwertige Position ähnelt. Der Vereinbarung einer höherwertigen Tätigkeit steht aber entgegen, dass der festgelegte Tätigkeitsbereich als Flugkapitän völlig unverändert bleibt und lediglich in einigen - nicht zwingend allen - Monaten um bestimmte Funktionen ergänzt wird. Hinzu kommt, dass die Trainings-Funktion bei der Beklagten zu 1) generell nur befristet übertragen und üblicherweise vorübergehend wahrgenommen wird. In früheren Jahren erfolgte sogar nur ein bloßer Vermerk im System, und die Einsätze wurden in Form von Tagessätzen vergütet. Diese Rahmenbedingungen bestätigen, dass es sich um die Übertragung einer gleichwertigen Funktion und nicht um eine - ihrem Wesen nach dauerhafte - Beförderung auf eine höhere Position handelt. Daran ändert die Konsultation des Luftfahrtbundesamtes für die Funktion des TRI nichts. Es wird lediglich die individuelle Fluglizenz des Piloten erweitert. Ob dies bei einem TRE anders ist, kann offen bleiben, weil diese Funktion dem Kläger bei der Beklagten zu 1) mangels Absolvierung der noch erforderlichen internen Schulung nicht übertragen wurde.

(b) Der vereinbarte Änderungsvorbehalt ist nicht wegen objektiver Umgehung des gesetzlichen Änderungskündigungsschutzes rechtsunwirksam, weil bei einem Entzug der Zusatzfunktionen - wie dargelegt - der vertraglich festgelegte Tätigkeitsbereich als Flugkapitän erhalten bleibt (vgl. ähnlich für eine Check-Purserin BAG 15.11.1995 – 2 AZR 521/95, Rn. 28 ff.).

(c) Die Beklagte zu 1) konnte sich in Ziffer 8 des Ernennungsschreibens vom 22.07.2020 i.V.m. dem Anhang zum Eckpunktepapier wirksam vorbehalten, mit der Beendigung der Trainingstätigkeit auch die damit verbundene Zulagenzahlung einzustellen. Ist einem Vertragspartner - wie vorliegend - das Recht eingeräumt, einzelne Vertragsbedingungen einseitig zu ändern, so handelt es sich unabhängig von der gewählten Bezeichnung um einen Widerrufsvorbehalt (BAG 15.11.1995 – 2 AZR 521/95, Rn. 21). Gegen dessen Wirksamkeit bestehen keine durchgreifenden Bedenken.

Die Wirksamkeit des Widerrufsvorbehalts richtet sich nach § 308 Nr. 4 BGB als der gegenüber § 307 BGB spezielleren Norm, wobei nach § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen sind (BAG 11.10.2006 - 5 AZR 721/05, Rn. 19 m.w.N.). Zu beachten ist zunächst, dass der Verwender vorgeben muss, was ihn zum Widerruf berechtigen soll (BAG, Urteil vom 21. März 2012 - 5 AZR 651/10, Rn. 16). Die Vereinbarung eines Widerrufsrechts ist überdies nach § 308 Nr. 4 BGB nur zumutbar, wenn der Widerruf nicht grundlos erfolgen darf, sondern wegen der unsicheren Entwicklung der Verhältnisse als Instrument der Anpassung notwendig ist (BAG 12.01.2005 - 5 AZR 364/04, Rn. 21). Bei der gebotenen Interessenabwägung sind insbesondere Art und Höhe der Leistung, die widerrufen werden soll, sowie die Höhe des verbleibenden Verdienstes und die Stellung des Arbeitnehmers im Unternehmen zu berücksichtigen. Eingriffe in den Kernbereich des Arbeitsvertrags sind nach der Wertung des § 307 Abs. 2 BGB nicht zulässig (BAG

24.01.2017 - 1 AZR 774/14, Rn. 22 ff.; BAG 11. Oktober 2006 - 5 AZR 721/05 - Rn. 21 f.).

Dem wird die Regelung zum Entzug der TRI- und LTC-Zulage gerecht. Ein Eingriff in den Kernbereich des Arbeitsvertrags liegt nicht vor, da die Zulagen ca. 11 % der dem Kläger durchschnittlich zustehenden Vergütung ausmachen. In Ziffer 8 des Ernennungsschreibens und im Anhang des Eckpunktepapiers ist zudem klar und unmissverständlich geregelt, dass die Zulage nicht grundlos, sondern nur dann in Wegfall gerät, wenn die Funktion, für die sie gezahlt wird, beendet ist. Eine Anpassung, die erfolgt, weil keine dem Arbeitgeber zugutekommende Leistung mehr erbracht wird, ist notwendig und dem Arbeitnehmer in Abwägung der beiderseitigen Interessen zumutbar. Die Widerrufs Klausel ist auch nicht deshalb unwirksam, weil sie keine Ankündigungs- bzw. Auslaufrist für die Beendigung der Zusatzfunktionen enthält. Für eine solche Frist gibt es keinen Ansatz im Gesetz. Vielmehr ist die Einräumung einer Auslaufrist bei der Ausübungskontrolle in Betracht zu ziehen (BAG 24.01.2017 – 1 AZR 772/14, Rn. 30; BAG 21.03.2012 – 5 AZR 651/10, Rn. 18; BAG 11.10.2006 - 5 AZR 721/05, Rn. 24).

(d) Die Beklagte hat bei der nicht an die Schriftform gebundenen Ausübung ihres Widerrufsrechts die Grenzen billigen Ermessens überschritten, indem sie zugleich mit der Beendigung der Funktion als TRI und LTC zum 17.11.2020 die Zahlung der Zulage eingestellt hat.

(aa) Die Ausübung des Widerrufsrechts im Einzelfall ist eine Leistungsbestimmung, bei der billiges Ermessen (§ 106 S. 1 GewO, § 315 BGB) zu wahren ist (BAG 24.01.2017 - 1 AZR 772/14, Rn. 22; BAG 21.03.2012 - 5 AZR 651/10 –, Rn. 18; Stofels: Neues zu Widerrufsvorbehalten in Arbeitsverträgen, NZA 2017, 1217). Dieses verlangt eine Abwägung der wechselseitigen Interessen nach verfassungsrechtlichen und gesetzlichen Wertentscheidungen, den allgemeinen Wertungsgrundsätzen der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit sowie der Verkehrssitte und Zumutbarkeit. In die Abwägung sind alle Umstände des Einzelfalls einzubeziehen. Hierzu gehören die Vorteile aus einer Regelung, die Risikoverteilung zwischen den Vertragsparteien, die beiderseitigen Bedürfnisse, außervertragliche Vor- und Nachteile, Vermögens- und Einkommensverhältnisse sowie soziale Lebensverhältnisse wie familiäre Pflichten und Unterhaltsverpflichtungen (BAG 28.08.2013 - 10 AZR 569/12, Rn. 40; BAG 21.07.2009 - 9 AZR 404/08, Rn. 22).

(bb) Nach diesen Grundsätzen entspricht die Ausübung des Widerrufsrechts mit sofortiger Wirkung nicht billigem Ermessen. Zwar kann die Beklagte zu 1) ihr berechtigtes Interesse anführen, keine Vergütung für eine Leistung zahlen zu müssen, die tatsächlich bei ihr, der beklagten zu 1) nicht mehr erbracht wurde und für die kein Bedarf mehr bestand. Dem gegenüber steht jedoch das Bedürfnis des Klägers, sich auf einen veränderten Arbeitseinsatz und den Wegfall eines Teils der Vergütung frühzeitig einzustellen. Die Parteien selbst haben in Ziffer 8 des Ernennungsschreibens i.V.m. C. Ziffer 3 des Eckpunktepapiers zu erkennen gegeben, dass sie eine Ankündigungsfrist von mindestens einem Monat für angemessen halten. Wenn eine solche Frist ihnen aber

schon für den Fall eines ausbildungsfreien Monats sachgerecht erscheint, so liegt nahe, eine entsprechende Frist auch bei der endgültigen Beendigung der Tätigkeit und für den dauerhaften Wegfall der Zulagen zu beachten. Das Argument der Beklagten zu 1), die Beendigung einer Ernennung könne u.U. weniger planbar sein als die Aufstellung von Trainingsplänen, mag zwar richtig sein. Im konkreten Fall war das Bedürfnis für die Beendigung der Tätigkeit des Klägers aber nicht kurzfristig entstanden. Die Beklagte hat vielmehr bereits im September 2020 Kündigungen ausgesprochen und die wesentlichen unternehmerischen Entscheidungen getroffen. Warum ihr vor diesem Hintergrund die Einhaltung einer zumindest einmonatigen Ankündigungsfrist im o.g. Sinne nicht möglich gewesen sein soll, ist nicht nachvollziehbar.

(cc) Da mit dem sofortigen Entzug der Zulage die Ermessensgrenze überschritten ist, hat das Gericht - auch ohne entsprechenden Antrag - eine eigene, der Billigkeit entsprechende Sachentscheidung zu treffen (BAG 30.09.2014 – 3 AZR 402/12, Rn. 28; MüKoBGB/Würdinger, 8. Auflage, § 315 Rn. 52): Unter Berücksichtigung der oben dargelegten Erwägungen hat der Widerruf der Zulage - in Anlehnung an die Ankündigungsfrist in Ziffer 8 des Ernennungsschreibens i.V.m. C. Ziffer 3 des Eckpunktepapiers - erst für den übernächsten Monat Wirkung entfaltet. Für den Fristbeginn ist allerdings nicht auf den Erhalt des Schreibens vom 17.11.2020 abzustellen, denn dem Kläger ist bereits früher klar gewesen, dass seine Tätigkeit als TRI und LTC beendet war. Aufgrund der unwiderruflichen Freistellung im Schreiben vom 19.10.2020 war für den Kläger erkennbar, dass auch sein Einsatz als TRI und LTC nicht mehr anfallen würde. Von diesem Zeitpunkt an gerechnet hatte die Beklagte zu 1) somit die Frist von mindestens einem Monat zu wahren. Dies hat zur Folge, dass der Widerruf der Zulage unter Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen für den Monat Dezember 2020 wirksam geworden ist. Für den Monat November 2020 waren dagegen die vollen TRI- und LTC-Zulagen in Höhe von 1.000,00 Euro brutto noch zu zahlen.

bb. Für den Monat Dezember 2020 steht dem Kläger aus § 615 Satz 1 BGB i.V.m. mit der Freistellungserklärung der Beklagten zu 1) vom 19.10.2020 i.V.m. C. Ziffer 3 des Eckpunktepapiers nebst Anhang dagegen kein Anspruch auf Zahlung einer TRI- und LTC-Zulage zu.

(1) Wie oben dargelegt, hat die Beklagte zu 1) die Zahlung der LTC-Zulage wirksam widerrufen. Dieser Widerruf ist - unter Berücksichtigung einer angemessenen Frist - für den Monat Dezember 2020 wirksam gewesen.

(2) Darüber hinaus und selbständig tragend besteht für den Monat Dezember 2020 kein Anspruch auf Zahlung der TRI- und LTC-Zulage, weil die Beklagte zu 1) dem Kläger wirksam einen ausbildungsfreien Monat zugewiesen hat.

(a) Zwar ist eine derartige Bekanntgabe nicht ausdrücklich erfolgt. Durch das Schreiben vom 19.10.2020 wurde der Kläger aber insgesamt von der Pflicht zur Erbringung der ihm obliegenden Tätigkeiten freigestellt. Auch wenn sein Einsatz als TRI

und LTC nicht gesondert erwähnt ist, wurde doch unmissverständlich mitgeteilt, dass der Monat Dezember 2020 (auch) ausbildungsfrei sein würde.

(b) Die weitere Voraussetzung von Ziffer 8 des Ernennungsschreibens vom 22.07.2020 i.V.m. C. Ziffer 3 des Eckpunktepapiers ist ebenfalls erfüllt. Dem Kläger, der erst Anfang Juli 2020 zum TRI und LTC ernannt wurde, sind in den Vormonaten nicht mehr als drei ausbildungsfreie Monate zugewiesen worden.

d. Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 286 Abs. 2 Nr. 1, 288 Abs. 1 BGB. Im Januar ergibt sich der Zinsbeginn wegen § 193 BGB erst ab dem 04.01.2021.

VIII. Der Weiterbeschäftigungsantrag zu III.3 ist dem Gericht mangels Obsiegens des Klägers mit den gegen die Beklagte zu 2) gerichteten Anträgen zu III.1 „und“ III.2. (so bei zutreffenden Verständnis und nicht „oder“) nicht zur Entscheidung angefallen.

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO; § 98 Satz 2 ZPO und auch auf § 97 Abs. 2 ZPO. Der Kläger hat mit den erst in zweiter Instanz angepassten Zahlungsanträgen obsiegt. § 97 Abs. 2 ZPO erfasst auch neue Klageanträge (Zöller/Herget, ZPO, 34. Aufl. 2022, § 97 Rn. 11). Eine ordnungsgemäße Prozessführung (vgl. dazu BAG 25.03.2021 - 8 AZR 120/20, Rn. 120), welche die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 25.01.2018 (- 8 AZR 309/16) zur Kenntnis nimmt, hätte zumindest die jetzt zugesprochenen Zahlungsanträge bereits in der ersten Instanz geboten. Gründe, die erstinstanzlichen Kostenentscheidungen zu ändern, sind nicht gegeben.

D. Das Gericht hat die Revision im Hinblick auf die punktuellen und allgemeinen Bestandsschutzanträge gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen. Die Revision war zudem gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG im Hinblick auf die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hessen vom 25.06.2021 - 14 Sa 1225/20 - zu § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG zuzulassen. Im Hinblick auf die Zahlungsanträge erfolgte die Revisionszulassung aus dem Gebot der Widerspruchsfreiheit.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von beiden Parteien

REVISION

eingelegt werden.

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.

Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 72 Abs. 6 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Revision ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** eingelegt werden. 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.**

Dr. Gotthardt

Smoch

Hoffman-Gaubig

Beglaubigt
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
Landesarbeitsgericht Düsseldorf



- maschinell erstellt, ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO -