
Datum: 18.03.2021
Gericht: Arbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 10. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 10 Ca 5971/20
ECLI: ECLI:DE:ARBGD:2021:0318.10CA5971.20.00

Nachinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, 13 Sa 363/21
Schlagworte: Betriebsübergang
Normen: § 613a BGB
Leitsätze:

Zur Frage des Betriebsübergangs gemäß § 613a BGB hinsichtlich stillgelegter (inländischer) Standorte im Falle der Übernahme einer im Ausland gelegenen Zentrale mit weiteren ausländischen Standorten eines Luftverkehrsunternehmens durch ein anderes Luftverkehrsunternehmen.

Rechtskraft: nicht rechtskräftig

Tenor:

1. Die Klage wird kostenpflichtig abgewiesen.
 2. Streitwert: 16.071,80 €.
-

Tatbestand:

Die Parteien streiten im Wesentlichen über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung der Beklagten. 1

Die Beklagte ist ein Flugdienstleistungsunternehmen im E.-Konzern mit Sitz im österreichischen Schwechat. Zwischen ihr und dem am 00.00.0000 geborenen Kläger besteht seit dem 17.10.2018 ein Arbeitsverhältnis. Der Kläger wurde zuletzt als Co-Pilot (*First Officer*) zu einem durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst von 4.888,00 € (*Durchschnitt September bis Dezember 2020 einschließlich des geltend gemachten Annahmeverzugs*) an 2 3

der Basis Düsseldorf beschäftigt.

Das für die Beklagte von einem externen Dienstleister betriebene Operations Control Center nebst Einsatzplanung („*Rostering*“) befand sich im polnischen Warschau; verschiedene Funktionsträger der Beklagten, etwa der Director of Operations ua. für den Flugbetrieb vorgeschriebene „nominated persons“ saßen in Schwechat. Die Beklagte betrieb mindestens 24 in Österreich registrierte Flugzeuge Airbus A-320 von vier Basen aus (*Wien, Düsseldorf, Palma de Mallorca und Stuttgart*). In Düsseldorf waren sieben Flugzeuge stationiert, die zumindest wegen der in Wien durchgeführten Wartung wechselten. Weiter hatte die Beklagte in Düsseldorf als Ansprechpartner für das Personal und Externe einen „Base Captain“ eingesetzt, dessen Befugnisse im Betriebshandbuch, Teil A, Ziffer 1.3.5 („*Operations Manual*“, im Folgenden *OM/A*, dort S. 37 f.), festgehalten sind, und einen „Base Supervisor“. Inwieweit der Base Captain Weisungsbefugnis innehatte, ist streitig. Die Beklagte hatte am Flughafen Düsseldorf neben Parkplätzen und einem Schulungsraum einen Crewraum angemietet, in dem Schreibtische mit Telefon- und Telefaxanschlüssen eingerichtet waren. Einen Betriebsrat gibt es nicht. Der Kläger begann und beendete den Arbeitstag stets in Düsseldorf. 4

Infolge der Ausbreitung der Covid19-Pandemie setzte die Beklagte den Flugverkehr von den deutschen Standorten von Mitte März bis Ende Juni 2020 vollständig aus. Ab dem 01.07.2020 nahm sie den Flugverkehr eingeschränkt wieder auf, erbrachte aber fortan ausschließlich Flüge als wet-lease-Leistungen für E., vermietete also die ihr zur Verfügung stehenden Flugzeuge nebst Personal, Wartung und Versicherung. E. übernahm dazu auch ganz überwiegend die bisher von der Beklagten gehaltenen „Slots“ (*uhrzeitbezogene Start-/Landerechte an koordinierten Flughäfen wie Düsseldorf*). Die wenigen ihr verbliebenen Düsseldorfer Slots nutzte die Beklagte nicht mehr. 5

Mit E-Mail vom 03.07.2020 (*Anlage K4*) informierten die Geschäftsführer der Beklagten alle in Düsseldorf stationierten Piloten über die Tarifverhandlungen über ein Eckpunktepapier. Mit dem Hinweis, dass die Zukunft der Base Düsseldorf in den Händen der Crews liege, baten sie um individualrechtliche Zustimmung zu dessen Inhalt, die der Kläger kurz darauf abgab. Insbesondere sah das Papier mit Wirkung ab dem 01.07.2020 die Geltung deutschen Arbeitsrechts und eine Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsfünfzehnten oder -letzten vor. Wegen der Einzelheiten wird auf den Abdruck des Eckpunktepapiers (*Anlage K5*) Bezug genommen. Am 09.07.2020 scheiterten die Tarifverhandlungen über den Abschluss des Eckpunktepapiers. Mit E-Mail vom 10.07.2020 dankten die Geschäftsführer der Beklagten für die fast vollständig erteilten Zustimmungen und brachten ihre Hoffnung auf einen Ausbau und Erfolg der Base Düsseldorf zum Ausdruck. 6

Am 28.07.2020 gab die W., eine neu gegründete maltesische Fluggesellschaft des E.-Konzerns, bekannt, dass sie im Spätherbst 2020 eine Basis in Düsseldorf eröffnen werde. Mit E-Mail vom selben Tag (*Anlage K8*) teilten die Geschäftsführer der Beklagten dem Flugpersonal der Base Düsseldorf mit, dass die Beklagte im Laufe des Jahres den Betrieb einstellen werde. Die W. werde aber diejenigen, die dem Eckpunktepapier zugestimmt hätten, einen inhaltsgleichen Arbeitsvertrag anbieten. 7

Am 20.08.2020 erhielt der Kläger per E-Mail ein Angebot der W. auf Abschluss eines Arbeitsverhältnisses zu den Bedingungen des mit der Beklagten bestehenden Arbeitsverhältnisses. Sie werde im September 2020 in Düsseldorf eine Base eröffnen. Wie ein Großteil der Beschäftigten der Station Düsseldorf nahm auch der Kläger das Angebot an. Aus den Reihen der Beschäftigten der Beklagten der Station Stuttgart begründete niemand ein Arbeitsverhältnis mit der W. 8

- Am 09.09.2020 zeigte die Beklagte ua. bei der Agentur für Arbeit per Telefax eine beabsichtigte Massenentlassung von 163 Beschäftigten an. Wegen der Einzelheiten wird auf den Abdruck der Anzeige nebst Anschreiben und Anlagen Bezug genommen (*Anlage B3*). 9
- Mit Schreiben vom 10.09.2020 kündigte die Beklagte die Arbeitsverhältnisse der in Deutschland beschäftigten Mitarbeiter, so auch das des Klägers Im Kündigungsschreiben heißt es auszugsweise: 10
- „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. 11
- Bitte veranlassen Sie, dass Ihre Uniform [...] und alle anderen Firmenunterlagen unverzüglich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, spätestens aber bis zum 6. November 2020 [...] zurückgegeben werden.“ 12
- Ebenfalls am 10.09.2020 kündigte die W. die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten der Beklagten der Station Düsseldorf, die im Sommer mit ihr ein Arbeitsverhältnis begründet hatten noch vor dem jeweiligen Dienstantritt. 13
- Unter dem 15.09.2020 kündigte die Beklagte das Mietverhältnis mit dem Flughafen Düsseldorf über die angemieteten Räumlichkeiten zum 31.10.2020. Am 28.09.2020 wurde der letzte kommerzielle Flug der Beklagten vom Flughafen Stuttgart aus, am 19.10.2020 vom Flughafen Düsseldorf aus durchgeführt. 14
- Zwischenzeitlich hatte auch eine Vielzahl von Mitarbeitern der Beklagten der Stationen Wien und Palma de Mallorca ein Arbeitsverhältnis mit der W. begründet. Diese nahm mit Beginn des Winterflugplans von den Stationen Wien (*mit 3-4 Flugzeugen*) und Palma de Mallorca (*mit 1-2 Flugzeugen*) eingeschränkt den Flugbetrieb auf und nutzt in Form eines rotierendes Systems die ehemals auf die Beklagte registrierten Flugzeuge. Diverse für einen Flugbetrieb notwendigen Funktionsträger, die zuvor für die Beklagte tätig waren, sind nunmehr für die W. tätig. Zuvor bei der Beklagten in Deutschland stationierte Beschäftigte sind nicht eingesetzt. 15
- Mit seiner Klage wendet sich der Kläger gegen die Wirksamkeit der seitens der Beklagten ausgesprochenen Kündigung. Das Arbeitsverhältnis unterliege infolge der Vereinbarung des Eckpunktepapiers deutschem Arbeitsrecht. Die Kündigung sei unwirksam. Sie sei bereits unbestimmt, da mehrere Beendigungsdaten zum Ausdruck gebracht seien. 16
- Für das Arbeitsverhältnis 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 Düsseldorf zu schließen, bestreite er mit Nichtwissen. Der Vortrag sei unsubstantiiert, zumal die dazu abgegebenen Begründungen nichtssagend seien und die Beklagte noch am 10.07.2020 verlautbart habe, dass die Planungen zu dessen Schließung obsolet seien. Daran sei sie nun gebunden. Außerdem habe die Beklagte am 28.07.2020 noch in Aussicht gestellt, dass die Arbeitsverhältnisse auch der in Düsseldorf Beschäftigten auf die W. übergehen würden. 17
- Tatsächlich sei keine Betriebsstilllegung erfolgt, sondern ein Betriebsübergang auf die W. Der gesamte operative Flugbetrieb der Beklagten sei auf die W. übergegangen. Es sei zu vermuten, dass die W. mit E. eine Vereinbarung über die Fortführung des wet lease ab dem 18

01.11.2020 getroffen habe. Dazu habe die W. die Stationen in Wien und Palma de Mallorca übernommen; die Eröffnung einer weiteren Station sei geplant. Dazu würden auch ein überwiegender Teil der von der Beklagten zuvor für das wet-lease genutzten Slots von der W. genutzt und würden im Wesentlichen dieselben Destinationen angefliegen; es falle dabei nicht ins Gewicht, dass die Slots betreffend die Flughäfen Düsseldorf und Stuttgart nicht übergegangen seien. Sämtliche früher auf die Beklagte registrierten Flugzeuge seien nun auf die W. registriert und gelangten mit unverändertem Erscheinungsbild – nur eingeschränkt aufgrund der Auswirkungen der Covid19-Pandemie – zum Einsatz. Auch die Funktionsträger und eine Vielzahl der Beschäftigten der Beklagten seien zu der W. gewechselt. Die Steuerung erfolge weiterhin vom OCC in Warschau aus, derselbe Dienstleister stelle ggf. Personal.

Bei der W. seien während der Kündigungsfrist Stellen besetzt worden und weiterhin zu besetzen, auf die er sich wegen der arbeitsvertraglichen europaweiten Versetzungsklausel berufen könne. Zudem sei keine ordnungsgemäße Sozialauswahl erfolgt. 19

Die in Anbetracht von ca. 150 am Standort Düsseldorf ausgesprochenen Kündigungen notwendige Massenentlassungsanzeige genüge nicht den gesetzlichen Vorgaben. Sollte die Beklagte in Deutschland keinen Betrieb unterhalten haben, sei keine Massenentlassungsanzeige an die Agentur für Arbeit, sondern an die österreichische Arbeitsverwaltung erforderlich gewesen. Die Anzeige sei formunwirksam, die Gründe für die Entlassungen nicht hinreichend angegeben. Zudem sei mit Nichtwissen zu bestreiten, dass die Zahl der zu Entlassenden und der regelmäßig Beschäftigten sowie die Zahl der „vorangegangenen Entlassungen“ zuträfen. 20

Der Kläger hat seine Klage kurz vor dem Kammertermin gegen die W. erweitert und begehrt gegenüber dieser die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis ab dem 01.11.2020 aufgrund eines Betriebsübergangs mit dieser fortbesteht. Ferner hat er gegenüber der W. Annahmeverzugsvergütung für November und Dezember 2020 geltend gemacht sowie die Erteilung eines „no accident – no incident reports“. Hilfsweise für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis nicht spätestens zum 01.11.2021 auf die W. übergegangen ist, mach er diese Ansprüche gegenüber der Beklagten geltend. Das Gericht hat die gegen die W. geltend gemachten Klageanträge mit Beschluss vom 18.03.2021 abgetrennt. 21

Der Kläger beantragt gegenüber der Beklagten zuletzt, 22

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers zur Beklagten nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 10.09.2020 beendet worden ist; 23

2. hilfsweise für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten nicht spätestens zum 01.11.2020 auf die W. übergegangen sein sollte, die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger Annahmeverzugsvergütung für November 2020 i.H.v. 414,02 € brutto nebst Zinsen hieraus i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02.01.2021 zu zahlen; 24

3. hilfsweise für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten nicht spätestens zum 01.11.2020 auf die W. übergegangen sein sollte, die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger Annahmeverzugsvergütung für Dezember 2020 i.H.v. 743,78 € brutto nebst Zinsen hieraus i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02.01.2021 zu zahlen; 25

26

4. hilfsweise für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten nicht spätestens zum 01.11.2020 auf die W. übergegangen sein sollte, die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger den „no accident – no incident report“ zu erteilen

Die Beklagte beantragt, 27

die Klage abzuweisen. 28

Die Kündigung sei wirksam, insbesondere hinreichend bestimmt ausgesprochen mit Wirkung zum 31.12.2020. Da sie in Deutschland keinen Betrieb iSd. § 24 Abs. 2 KSchG unterhalten habe, sei der sachliche Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes nicht eröffnet. Gleichwohl bestehe ein Kündigungsgrund, da sie am 27.07.2020 die unternehmerische Entscheidung getroffen habe, den Flugbetrieb deutschland- und europaweit im Verlauf des Jahres stillzulegen. Die E. T. habe Anfang September 2020 aufgrund hoher Flughafengebühren und Bodenabfertigungskosten beschlossen, keine Flüge mehr ab Düsseldorf anzubieten. Daraufhin habe die W. die ursprüngliche Planung revidiert, am Flughafen Düsseldorf eine Station zu eröffnen. In der Konsequenz habe auch sie, die Beklagte, entschieden, betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen. Die unternehmerische Entscheidung sei umgesetzt worden, insbesondere habe sie das AOC im Dezember 2020 zurückgegeben. 29

Jedenfalls hinsichtlich ihrer Station Düsseldorf sei es nicht zu einem Betriebsteilübergang auf die W. gekommen, da der Betrieb dieser wirtschaftlichen Einheit nicht fortgeführt worden sei. Soweit sich der Kläger darauf berufe, dass die W. sämtliche Flugzeuge der Beklagten übernommen habe, verkenne der Kläger das rotierende System der W., wenn er auf die bloßen Flugbewegungen von neun verschiedenen Flugzeugen verweise. Vielmehr sei zu berücksichtigen, dass von den ursprünglich von der Beklagten geleast und im tatsächlichen Dauereinsatz befindlichen Flugzeugen derzeit in der Regel in Palma nur drei, max. vier Flugzeuge und in Wien sieben Flugzeuge stünden, die durch die W. geleast seien. Von diesen würden allerdings parallel stets nur jeweils drei bis vier in Wien und ein bis zwei in Palma aktiv verwendet. Die restlichen 24-26 Flugzeuge würden tatsächlich derzeit nicht benötigt. Da die Flugzeuge jedoch aus flugrechtlichen Gründen nicht länger als 28 Tage am Boden stehen dürften, ohne dass kostenintensive Wartungen erforderlich würden, um sie wieder einsetzen zu können, setze die W. ein rotierendes System ein und tausche dementsprechend die Flugzeuge in Wien, Palma und Stansted dergestalt, dass immer nur ein bis zwei Flugzeuge in Palma und drei bis vier Flugzeuge in Wien aktiv für die Flugrouten gleichzeitig eingesetzt würden. 30

Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bei ihr bestünden nicht, eine Sozialauswahl sei nicht erforderlich gewesen. 31

Hinsichtlich des Erfordernisses einer Massenentlassungsanzeige sei der unionsrechtliche Betriebsbegriff des Massenentlassungsrechts maßgeblich, sodass sie (*vorsorglich*) die Anzeige bei der Agentur für Arbeit Düsseldorf erstattet habe. Die Anzeige sei formgerecht und inhaltlich vollständig und zutreffend. 32

Soweit der Kläger von der Beklagten hilfsweise für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis nicht spätestens zum 01.11.2021 auf die W. übergegangen ist, ein Zeugnis und weitere Arbeitspapiere verlangt hat, haben die Parteien den Rechtsstreit übereinstimmend für erledigt erklärt bzw. einen Teilvergleich geschlossen. 33

Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und das Ergebnis der mündlichen Verhandlung Bezug genommen.

Entscheidungsgründe: 35

Die Klage ist zum Teil bereits unzulässig, im Übrigen unbegründet. 36

I. 37

Das Arbeitsgericht Düsseldorf ist für die Entscheidung über den Rechtsstreit gemäß Art. 21 Abs. 1 b i) EUGVVO international zuständig. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet aufgrund der Anfang Juli 2020 getroffenen Rechtswahl nach Art. 3 Abs. 1, 8 Abs. 1 Rom I VO (VO (EG) 593/2008 vom 17.06.2008) deutsches Recht Anwendung. Dass dadurch dem Kläger zwingender Schutz österreichischen Rechts iSd. Art. 8 Abs. 1 S. 2 Rom I-VO entzogen würde, ist von keiner Partei geltend gemacht. 38

II. 39

Die Kündigung vom 10.09.2020 ist wirksam und hat das Arbeitsverhältnis zum 31.12.2020 aufgelöst, so dass der Klageantrag zu 1) als unbegründet abzuweisen war. 40

1. Die Kündigung ist hinreichend bestimmt. 41

a) Eine Kündigung muss als empfangsbedürftige 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. Im Fall einer ordentlichen Kündigung genügt regelmäßig die Angabe des Kündigungstermins oder der Kündigungsfrist (*BAG 20. Januar 2016 – 6 AZR 782/14 – Rn. 14*). Eine Kündigung ist allerdings nicht auslegungsfähig und damit 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 (*BAG 20. Januar 2016 – 6 AZR 782/14 – Rn. 14; BAG 10. April 2014 – 2 AZR 647/13 – Rn. 18; BAG 20. Juni 2013 – 6 AZR 805/11 – Rn. 15*). 42

b) Zunächst ist festzustellen, dass die hinreichende Bestimmtheit der Kündigungserklärung nicht daran scheitert, dass die Kündigungsfrist „objektiv betrachtet“ schwer zu bestimmen ist, da Internationales Privatrecht, zwei vertragliche Rechtswahlklauseln, österreichisches und deutsches Kündigungsschutzrecht sowie zwei Verträge unterschiedlicher Rechtsnatur zu berücksichtigen waren. Würde man dies anders sehen, könnte ein Arbeitsverhältnis, bei dem die Kündigungsfrist objektiv betrachtet nur schwer zu bestimmen ist, nie wirksam gekündigt werden. Entscheidend ist vielmehr, ob sich aus der Kündigungserklärung leicht feststellen lässt, zu welchem Datum der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis „subjektiv“ kündigen wollte. 43

c) Insoweit hat die 9. Kammer des Arbeitsgerichts Düsseldorf mit Urteil vom 25.02.2021 (*9 Ca 5917/20*) in einem Parallelverfahren zur Frage der Bestimmtheit der Kündigung bereits folgendes ausgeführt: 44

„**bb)** Die Kündigung ist dahin auszulegen, dass das Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum 31.12.2020 aufgelöst werden soll. Dies ergibt sich aus ihrem Wortlaut, der als – einzigen – ausdrücklichen Beendigungstermin den 31.12.2020 nennt. Aus dem Schreiben ergibt sich ohne Weiteres, dass das ebenfalls genannte Datum 31.10.2020 ein frühestmöglicher 45

Beendigungstermin ist, der bei der längeren Kündigungsfrist des Klägers nicht einschlägig ist. Die Aufforderung, dass „unverzüglich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, spätestens aber bis zum 06.11.2020“ Betriebsmittel herausgegeben werden müssen, betrifft einen anderen Aspekt. Die betreffende Passage macht zudem deutlich, dass die Herausgabe bei noch länger bestehendem Arbeitsverhältnis losgelöst von dessen Beendigungstermin erfolgen soll.

Schließlich ist die Erklärung auch nicht deshalb unbestimmt, weil sie bereits zum 15.12.2020 ausgesprochen sein könnte. Zwar ist dem Kläger zuzugeben, dass infolge der Vereinbarung des Eckpunktepapiers eine Kündigung mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsfünfzehnten oder -letzten möglich war. Nach der Kündigungserklärung wird zudem „unter Beachtung der für Ihr Arbeitsverhältnis geltenden Kündigungsfrist ordentlich fristgerecht zum nächstmöglichen Zeitpunkt gekündigt“. Bei Zugang der Kündigung am 11.09.2020 war nächstmöglicher Zeitpunkt der 15.12.2020. Dennoch ist für den Empfänger erkennbar, dass der spätere Termin des 31.12.2020 gelten soll, da dieser als einziger ausdrücklich genannt ist. 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 (*Klumpp, in BeckOGK, Stand 01.01.2021, § 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. Es verbleibt vor allem der Wortlaut mit dem konkret angegebenen Beendigungsdatum, bei dem der betroffene Empfänger nicht annehmen muss, dass das Arbeitsverhältnis früher enden soll.“

Diesen Erwägungen schließt sich die erkennende vollumfänglich Kammer an. 47

2. Die Kündigung ist sozial gerechtfertigt im Sinne des § 1 Abs. 1, 2 KSchG, welches auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findet. Ob ein (*Teil-*)betriebsübergang auf die W. vorliegt, kann in diesem Zusammenhang dahinstehen. 48

a) Der Kläger war in einem Betrieb im Sinne der §§ 1, 23, 24 KSchG beschäftigt, in welchem mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt wurden, so dass das KSchG Anwendung findet. 49

aa) § 23 Abs. 1 KSchG erfasst nur Betriebe, die in der Bundesrepublik Deutschland liegen (*BAG 17.01.2008 – 2 AZR 902/06*). Für Luftverkehrsbetriebe gilt die Sonderregelung des § 24 KSchG. Als Betrieb im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes gilt gemäß § 24 KSchG jeweils die Gesamtheit der Luftfahrzeuge eines Luftverkehrsbetriebs. Soweit deutsches Recht Anwendung findet, ist daher für die dem Stationierungsort Düsseldorf zugeordneten Arbeitsverhältnisse ein Luftverkehrsbetrieb im Sinne der §§ 1, 23, 24 KSchG gegeben. 50

bb) Es kann dahinstehen, ob es im Falle eines Unternehmens mit Sitz im Ausland für die Annahme eines Luftverkehrsbetriebes nach § 24 KSchG ausreicht, wenn deutsches Recht überhaupt Anwendung findet (*so LAG Berlin-Brandenburg vom 26.03.2015 – 26 Sa 1513/14, 26 Sa 1632/14 –, Rn. 40 Gallner/Mestwerdt/Nägele KSchG § 24 Rn. 5*; 51

DDZ/Deinert/Callsen KSchG § 24 Rn. 3; KR/Bader KSchG § 24 Rn. 18; LSSW/Löwisch KSchG § 24 Rn. 5) oder ob zumindest eine bestimmte Anzahl von Arbeitsverhältnissen oder eine Mindeststruktur an örtlicher Organisation vorhanden sein muss. Jedenfalls im letzteren Fall erfordert die verfassungskonforme Auslegung der §§ 23, 24 KSchG (vgl. zu § 23 KSchG grundsätzlich BAG vom 17.01.2008 – 2 AZR 902/06 – Rn. 28; BAG 03.06.2004 – 2 AZR 386/03 – Rn. 36; BVerfG 27.01.1998 – 1 BvL 15/87 – zu B II 4 b bb der Gründe) die Annahme eines Luftverkehrsbetriebes nach dem Kündigungsschutzgesetz, auch wenn der Sitz des Unternehmens sich im Ausland befindet und dort die maßgeblichen Entscheidungen in personellen und sozialen Angelegenheiten getroffen werden. Die Beklagte betrieb in Düsseldorf einen Stationierungsort mit mehr als zehn Arbeitnehmern. Der Kläger war einer von ca. 68 Piloten, die von Düsseldorf auf der Basis von deutschen Arbeitsverträgen bei der Beklagten im Luftverkehrsbetrieb beschäftigt wurden. Am Stationierungsort Düsseldorf befanden sich auch gewisse örtliche Strukturen, da jedenfalls Büroräume und ein Crewraum am Flughafen Düsseldorf unterhalten wurden und ein „Base Captain“ benannt wurde. Die Piloten begannen und beendeten ihre Flüge regelmäßig in Düsseldorf. Der Stationierungsort hatte den Status als sogenannte Home Base. Mit dem von der Beklagten herangezogenen Beispiel einer ausländischen Airline, deren Flugzeuge nur in Deutschland landen, ist die vorliegende Konstellation mithin nicht vergleichbar, denn in diesem Fall fehlt es sowohl an den örtlichen Strukturen und an Arbeitsverträgen, die deutschem Recht unterliegen.

b) Die Kündigung ist allerdings durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG bedingt. 52

aa) Die Stilllegung des gesamten Betriebs oder eines Betriebsteils durch den Arbeitgeber gehört zu den dringenden betrieblichen Erfordernissen iSv. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG, die einen Grund zur sozialen Rechtfertigung einer Kündigung abgeben können (st. Rspr., vgl. BAG 21. Mai 2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 51; BAG 26. Mai 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 21. Mai 2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 51; BAG 16. Februar 2012 – 8 AZR 693/10 – Rn. 37). Der Arbeitgeber ist nicht gehalten, eine Kündigung erst nach Durchführung der Stilllegung auszusprechen. Neben der Kündigung wegen erfolgter Stilllegung kommt auch eine Kündigung wegen beabsichtigter Stilllegung in Betracht. Im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung muss die auf Tatsachen gestützte, vernünftige betriebswirtschaftliche Prognose gerechtfertigt sein, dass zum Kündigungstermin mit einiger Sicherheit der Eintritt des die Entlassung erforderlich machenden betrieblichen Grundes vorliegen wird (BAG 21. Mai 2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 52; BAG 13. Februar 2008 – 2 AZR 543/06 – Rn. 22). Erforderlich ist, dass der Arbeitgeber im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung den ernsthaften und endgültigen Entschluss gefasst hat, den Betrieb endgültig und nicht nur vorübergehend stillzulegen (vgl. BAG 21. Mai 2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 52; BAG 16. Februar 2012 – 8 AZR 693/10 – Rn. 37). An einem endgültigen Entschluss zur Betriebsstilllegung fehlt es aber, wenn der Arbeitgeber im Zeitpunkt der Kündigung noch in ernsthaften Verhandlungen über eine Veräußerung des Betriebs steht oder sich noch um neue Aufträge bemüht (vgl. BAG 21. Mai 2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 52; BAG 13. Februar 2008 – 2 AZR 543/06 – Rn. 23). Bei einer Betriebsstilllegung ist ferner erforderlich, dass die geplanten Maßnahmen zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung bereits „greifbare Formen“ angenommen haben (vgl. BAG 21. Mai 2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 53; BAG 15. Dezember 2011 – 8 AZR 692/10 – Rn. 40). Von 53

einer Stilllegung kann jedenfalls dann ausgegangen werden, wenn der Arbeitgeber seine Stilllegungsabsicht unmissverständlich äußert, allen Arbeitnehmern kündigt, etwaige Miet- oder Pachtverträge zum nächstmöglichen Zeitpunkt auflöst, die Betriebsmittel, über die er verfügen darf, veräußert und die Betriebstätigkeit vollständig einstellt (BAG 21. Mai 2015 – 8 AZR 409/13 – Rn. 53; BAG 26. Mai 2011 – 8 AZR 37/10 – Rn. 26).

bb) Nach diesen Grundsätzen liegt ein betriebsbedingter Kündigungsgrund vor. Da es sich bei dem Betrieb der Beklagten um einen Luftverkehrsbetrieb nach § 24 KSchG handelt, ist der Kündigungsschutzrechtliche Betriebsbegriff nach § 24 KSchG auch maßgeblich für die Frage, ob betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, vorliegen (*MünchKommBGB/Hergenröder § 24 KSchG Rn. 11*). Dies ist jedenfalls dann der Fall, wenn - wie im vorliegenden Fall - der Beschäftigungsbedarf für alle auf Basis von deutschem Recht beschäftigten Arbeitnehmer entfällt. Die Beklagte hat bereits Ende Juli 2020 bekannt gegeben, dass sie von Deutschland aus keinen Flugverkehr mehr aufnimmt. Während die Beklagte und die Beschäftigten in Düsseldorf zu diesem Zeitpunkt noch davon ausgingen, dass der Wegfall des Beschäftigungsbedarfs bei der Beklagten dadurch kompensiert wird, dass die W. den Flugverkehr von Düsseldorf aus aufnimmt, hat die W. diesen Entschluss Anfang September aufgegeben, was sich gerichtsbekannt im Ausspruch von Massenkündigungen der D. gegenüber ihren Beschäftigten sowie der Stellung einer Massenentlassungsanzeige manifestierte. Auch die Beklagte hat – was aufgrund der anhängigen Kündigungsschutzverfahren gerichtsbekannt ist – die Arbeitsverhältnisse aller in Düsseldorf beschäftigten Arbeitnehmer gekündigt und ihrerseits am 09.09.2020 eine Massenentlassungsanzeige erstattet. Der Kläger hat auch nichts Konkretes vorgebracht, was nahelegt, dass entweder Beklagte oder die W. den Flugverkehr jedenfalls während des Winterflugplans 2020/2021 vom Stationierungsort Düsseldorf aus wieder aufnahm oder aufnehmen wird. Die Beklagte hat ihre unternehmerische Entscheidung daher zum 31.10.2020 vollzogen und über einen Zeitpunkt von nunmehr fast fünf Monaten auch nicht rückgängig gemacht. Wenn sie auch nicht im Einzelnen dargestellt hat, wer genau wann diese Entscheidungen fällte, so ergibt sich deren Existenz aus ihrer Umsetzung. Der Beklagten ist es auch nicht verwehrt, sich auf dringende betriebliche Erfordernisse, insbesondere eine Stilllegung des deutschen Flugbetriebs zu berufen. In der E-Mail der Geschäftsführer der Beklagten vom 10.07.2020 liegt kein Verzicht auf zukünftige Kündigungen, an den die Beklagte nun gebunden wäre. Vielmehr hofften die Autoren auf einen Erfolg der kostenreduzierten Station in Düsseldorf, ohne den Bestand der Station zu garantieren, und beschrieben auch die weiterhin bestehenden Herausforderungen. Auch die E-Mail vom 28.07.2020 stellt nicht fest, dass hinsichtlich der Station in Düsseldorf ein Betriebsübergang auf die W. erfolgen werde. Eine Bindung der W. konnten die Geschäftsführer der Beklagten gegenüber den von ihnen angeschriebenen Beschäftigten nicht herstellen. Und die Beklagte betreffend führen sie gerade aus, dass der Flugbetrieb eingestellt werde.

54

cc) Auf die Frage ob ein Teilbetriebsübergang auf die W. stattgefunden hat, kommt es in diesem Zusammenhang nicht an. Zwar ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Übergangs eines Betriebs oder Betriebsteils nach § 613a Abs. 4 S. 1 BGB unwirksam. Gemäß § 613a Abs. 4 S. 2 BGB bleibt das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen indes unberührt. Das in § 613a Abs. 4 S. 1 BGB enthaltene selbständige Verbot, Arbeitsverhältnisse wegen eines Betriebsübergangs zu kündigen, gilt nicht in der Weise, dass eine Kündigung schon rechtsunwirksam ist, wenn der Betriebsübergang für sie ursächlich ist. Es ist in jedem Einzelfall zu prüfen, ob es neben dem Betriebsübergang einen sachlichen Grund gibt, der die Kündigung zu rechtfertigen vermag,

55

so dass der Betriebsübergang zwar äußerlicher Anlass, aber nicht tragender Grund gewesen ist (BAG 20.09.2006 – 6 AZR 249/05 –, Rn. 28; BAG 20.03.2003 – 8 AZR 97/02; BAG 18.07.1996 – 8 AZR 127/94; BAG 26.05.1983 – 2 AZR 477/81; Edenfeld in: Erman, BGB, 16. Aufl. 2020 § 613a BGB Rn. 109; Ascheid/Preis/Schmidt/Steffan 6. Aufl. 2021 BGB § 613a Rn. 175f.). § 613a BGB schützt nicht vor Risiken, die sich jederzeit unabhängig vom Betriebsübergang aktualisieren können (BAG 18.07.1996 – 8 AZR 127/94; Willemsen ZIP 1983, 413). Deshalb ist eine Kündigung nicht schon dann rechtsunwirksam, wenn der Betriebsübergang für die Kündigung ursächlich ist, sondern nur, aber auch immer dann, wenn der Betriebsübergang Beweggrund für die Kündigung, das Motiv der Kündigung also wesentlich durch den Betriebsinhaberwechsel bedingt war (Ascheid/Preis/Schmidt/Steffan 6. Aufl. 2021 BGB § 613a Rn. 175, m.w.N.). Der Arbeitnehmer soll mit anderen Worten durch § 613a BGB vor einer Verschlechterung im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang geschützt werden, er soll jedoch nicht bessergestellt werden, als wenn kein Betriebsübergang stattgefunden hätte und der Betrieb vom Betriebsveräußerer fortgeführt worden wäre. Hätte sich die Beklagte selber entschlossen, lediglich den Flugbetrieb von den Basen in Düsseldorf und Stuttgart einzustellen und nur noch von Wien und Palma de Mallorca aus zu fliegen, läge eine Betriebseinschränkung vor, die gleichwohl zum Wegfall des konkreten Arbeitsplatzes des Klägers an der Basis in Düsseldorf geführt hätte.

c) Eine Sozialauswahl war entbehrlich, da alle Arbeitsverhältnisse, die dem deutschen Betrieb zugeordnet waren, beendet wurden (vgl. BAG 24.09.2015 – 2 AZR 3/14 – Rn. 34). Wegen der inländischen Betriebsbezogenheit sind solche Arbeitnehmer nicht in die soziale Auswahl einzubeziehen, die im Kündigungszeitpunkt im Ausland beschäftigt waren und deren Arbeitsverhältnisse nicht deutschem Recht unterlagen (BAG 29.8.2013 – 2 AZR 809/12 – Rn. 40; Ascheid/Preis/Schmidt/Kiel 6. Aufl. 2021, KSchG § 1 Rn. 598). Daran ändert auch eine Versetzungsklausel, die einen Einsatz im Ausland ermöglicht, nichts. 56

d) Schließlich war die Beklagte auch nicht verpflichtet, dem Kläger freie Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im Ausland anzubieten. Dies gilt auch für freie Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bei der W., selbst wenn man zugunsten des Klägers einen Betriebsübergang gemäß § 613a BGB auf diese zu seinen Gunsten unterstellt. 57

aa) Nach § 1 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 1 b) KSchG ist eine Kündigung auch sozial ungerechtfertigt, wenn in Betrieben des privaten Rechts der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann. Vorausgesetzt ist damit stets eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in einem Betrieb iSd. § 1 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 1 b) KSchG. Da der Begriff des Betriebes – in Ermangelung von Hinweisen für eine unterschiedliche Bedeutung – im Kündigungsschutzgesetz einheitlich gebraucht wird (BAG 17. Januar 2008 – 2 AZR 902/06 – zu B. II. 1. b. der Gründe), ist Betrieb auch iSd. § 1 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 1 b) KSchG nur ein im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland gelegener Betrieb. Der Arbeitnehmer kann dementsprechend nicht iSd. § 1 Abs. 2 Satz 2 Ziff. 1 b) KSchG in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden, wenn der Arbeitgeber keinen anderen Betrieb in dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland unterhält. Diese einheitliche auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland abstellende Betrachtungsweise hinsichtlich des Betriebsbegriffs im KSchG ist bei der Überprüfung der Sozialwidrigkeit einer Kündigung auch geboten. Bei der Prüfung der Sozialwidrigkeit ist Voraussetzung, dass gegenüber allen etwa angesprochenen Arbeitnehmern und gegenüber dem Arbeitgeber dasselbe, nämlich deutsches Arbeitsrecht und insbesondere das Recht des Kündigungsschutzgesetzes angewendet und auch durchgesetzt werden kann. Diese Voraussetzung sicherzustellen, ist ein elementares Anliegen bei der Auslegung des Begriffs „Betrieb“, weil anderenfalls die 58

Kohärenzen und Korrespondenzen des Kündigungsschutzrechts zerrissen würden. Dies zeigt sich im besonderen Maße auch bei der Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten in anderen Betrieben desselben Unternehmens (*BAG 26. März 2009 - 2 AZR 883/07 – zu B. I. 2. der Gründe*). Eine Verpflichtung eines ausländischen Unternehmens würde die Freiheit dieses einer anderen Rechtsordnung unterliegenden Unternehmens bei der Auswahl ggfs. neu einzustellender Arbeitnehmer einschränken, ohne dass dies dem im ausländischen Betrieb geltenden Recht entsprechen müsste, zum anderen würden die Bewerbungschancen der Mitbewerber im Ausland beeinträchtigt, ohne dass diese ihrerseits vergleichbare Rechte erwerben könnten, wie diese den deutschen Arbeitnehmern zustehen.

bb) Zwar hat das Bundesarbeitsgericht bislang offengelassen, ob dem auch dann zu folgen ist, wenn die Arbeitsverhältnisse der im ausländischen Betrieb tätigen Arbeitnehmer – etwa aufgrund einer Rechtswahl – deutschem Kündigungsschutzrecht unterliegen oder wenn im Arbeitsvertrag eine Versetzungsklausel vereinbart ist, die dem Arbeitgeber die Zuweisung einer entsprechenden Tätigkeit ermöglicht (*vgl. BAG 24.09.2015 – 2 AZR 3/14 – Rn. 27; BAG 29.08.2013 – 2 AZR 809/12 – Rn. 37*). 59

(1) Dem Vorbringen der Parteien sind indes keine Anhaltspunkte dafür zu entnehmen, dass auf die Arbeitsverhältnisse der in Wien und Palma de Mallorca bei der W. tätigen Arbeitnehmer deutsches Kündigungsschutzrecht zur Anwendung gelangte. Im Gegenteil: Für die dortigen Arbeitsverhältnisse fehlt es an jeglichem Anknüpfungspunkt an die Bundesrepublik Deutschland. Es ist nicht erkennbar, aus welchen Gründen mit den dort tätigen Arbeitnehmern die Anwendbarkeit deutschen Kündigungsschutzrechtes vereinbart sein soll. Wieso sollte die W. dies mit einem spanischen Arbeitnehmer, der seine Arbeitsleistungen von Palma de Mallorca aus erbringt, tun? 60

(2) Soweit der Kläger auf die arbeitsvertraglich vereinbarte Versetzungsklausel abstellt, hat das Bundesarbeitsgericht bereits angedeutet, dass es eine Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung in ausländischen Unternehmen nur dann erwägt, wenn es zu identitätswahrenden Betriebs- oder Betriebsteilsverlagerungen in einen anderen Staat oder zumindest zu einer grenzüberschreitenden Funktionsnachfolge kommt, nicht aber – wie hier – im Falle der ersatzlosen Einstellung des Geschäftsbetriebs in Deutschland (*BAG 24.09.2015 – 2 AZR 3/14 – Rn. 27*). Insoweit widerspreche das gefundene Ergebnis auch nicht der Rechtsprechung des Achten Senats des Bundesarbeitsgerichts, nach der von einem Betriebsübergang auch bei einem grenzüberschreitenden Sachverhalt auszugehen sein könne, da es in dem dortigen Fall um die – identitätswahrende – Verlagerung eines organisatorisch abgegrenzten Betriebsteils ins (*grenznahe und überdies deutschsprachige*) Ausland bei gleichzeitigem Wechsel des Betriebsinhabers gegangen sei (*BAG 29.08.2013 – 2 AZR 809/12 – Rn. 38*). 61

3. Schließlich hat die Beklagte auch unter dem 09.09.2020 gemäß § 17 Abs. 1 KSchG eine ordnungsgemäße Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit erstattet. Hierzu hat die 9. Kammer des Arbeitsgerichts Düsseldorf bereits in einem Parallelverfahren mit Urteil vom 25.02.2021 – 9 Ca 5917/20 – folgendes ausgeführt: 62

„aa) Die Beklagte hat die Anzeige bei der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit erstattet. 63

(1) Nach der Rechtsprechung des EuGH, die nun auch insoweit das BAG zugrunde legt, ist der in der Massenentlassungs-Richtlinie selbst nicht definierte Begriff „Betrieb“ ein unionsrechtlicher Begriff. Sein Inhalt kann nicht anhand der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten bestimmt werden (*vgl. EuGH 13. Mai 2015 – C-182/13 – [Lyttle ua.] Rn. 26;* 64

13. Mai 2015 – C-392/13 – [Rabal Cañas] Rn. 42; 30. April 2015 – C-80/14 – [USDAW und Wilson] Rn. 45; BAG 13. Februar 2020 – 6 AZR 146/19 – Rn. 32). Der EuGH 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. Mai 2015 – C-392/13 – [Rabal Cañas] Rn. 44; 30. April 2015 – C-80/14 – [USDAW und Wilson] Rn. 47; BAG 13. Februar 2020 – 6 AZR 146/19 – Rn. 33 mwN.). 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 Massenentlassungs-Richtlinie 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. Mai 2015 – C-392/13 – [Rabal Cañas] Rn. 45, 47; 30. April 2015 – C-80/14 – [USDAW und Wilson] Rn. 49, 51; 15. Februar 2007 – C-270/05 – [Athinaïki Chartopoiïa] Rn. 27 f.). Ein solcher Betrieb muss darum auch keine Leitung haben, die selbstständig Massenentlassungen vornehmen kann (EuGH 13. Mai 2015 – C-392/13 – [Rabal Cañas] Rn. 44 mwN.). 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. Mai 2015 – C-392/13 – [Rabal Cañas] Rn. 50; 15. Februar 2007 – C-270/05 – [Athinaïki Chartopoiïa] Rn. 31; BAG 13. Februar 2020 – 6 AZR 146/19 – Rn. 33).

(2) Die Beklagte unterhielt mit der Station am Flughafen Düsseldorf 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. Die Einheit diente der Erledigung bestimmter Aufgaben im Unternehmen der Beklagten, 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 iSd. Betriebsbegriffs der Massenentlassungs-Richtlinie 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 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), was auch nur durch Weisungen gegenüber anderen Beschäftigten denkbar ist. 65

Ist deshalb als Betrieb auf die Station in Düsseldorf abzustellen, entspricht dies auch dem Zweck der Massenentlassungs-Richtlinie, die Arbeitnehmer im Fall von Massenentlassungen 66

zu schützen (vgl. BAG 13. Februar 2020 – 6 AZR 146/19 – Rn. 32). Dies ist der Arbeitsverwaltung am ehesten in dem betreffenden örtlichen Kontext und der betreffenden sozialen Umgebung möglich.

bb) 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 (s. LAG Berlin-Brandenburg 6. Januar 2016 – 23 Sa 1347/15 – Rn. 80 mwN.; ErfK/Kiel, 21. Aufl., § 17 KSchG Rn. 28; APS/Moll, 6. Aufl., § 17 KSchG Rn. 97). 67

cc) Im Anschreiben sowie in Feld 32 des ausgefüllten Formulars sind iSd. § 17 Abs. 3 S. 4 KSchG die Gründe für die Entlassungen genannt. Dazu ist – anders als gegenüber der Arbeitnehmersvertretung 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 Arbeitsverwaltung 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., § 17 KSchG Rn. 99 mwN.; Doßler, in Mestwerdt/Spengler/Dubon Kündigungsschutzrecht 2. Aufl., § 17 KSchG Rn. 13). 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 Düsseldorf nicht an. Einer näheren Darstellung des Hintergrunds und der Motivation der Beklagten bedurfte es nicht. 68

dd) Die Anzeige ist auch nicht deshalb unwirksam, weil die Beklagte die Zahl der zu entlassenden sowie der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer für den „Betrieb“ Düsseldorf 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. Juni 2012 – 6 AZR 780/10 – Rn. 50; 22. März 2001 – 8 AZR 565/00 – Rn. 140; LAG Baden-Württemberg 16. September 2010 – 11 Sa 35/10 – Rn. 23 ff. mwN.; Boemke, in Boecken/Düwell/Diller/Hanau, § 17 KSchG Rn. 110 mwN.). Nach den Angaben der Anzeige beschäftigte die Beklagte in Düsseldorf 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. 69

ee) Dahin stehen kann schließlich, ob die ebenfalls gerügte Zahl der „vorangegangenen Entlassungen“ zutreffend war. Dabei handelt es sich nicht um eine der „Muss-Angaben“ iSd. § 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 unstrittig.“ 70

Diesen Erwägungen schließt sich die erkennende Kammer vollumfänglich an. 71

III. 72

Die Klageanträge zu 2) bis 4) – in der Nummerierung des Tatbestandes – sind unzulässig, da die Klageanträge jeweils unter einer unzulässigen außerprozessualen Bedingung stehen. Sie 73

sind auch nicht erst durch die Abtrennung der Hauptanträge gegen die W. unzulässig geworden, sondern waren es bereits zuvor.

1. Bei einer Klage gegen einfache Streitgenossen sind die Verfahren nur äußerlich verbunden, das Verfahren gegen jeden Streitgenossen ist selbständig. Macht der Kläger daher eine Prozesshandlung gegenüber einem Streitgenossen von dem Ausgang des Verfahrens gegen einen anderen Streitgenossen abhängig oder wie hier von einer rechtlichen Bewertung im Verhältnis zu einem anderen Streitgenossen (*Übergang des Arbeitsverhältnisses auf die W. im Wege des Betriebsübergangs*), handelt es sich deshalb bezogen auf den ersten Streitgenossen nicht um eine innerprozessuale, sondern um eine außerprozessuale Bedingung. Diese führt zur Unzulässigkeit des Hilfsantrags (*OLG Hamm 22.09.2004 – 31 U 56/04; Zöller/Vollkommer ZPO §§ 59, 60 Rn. 10; Thomas/Putzo/Hüßtege ZPO § 60 Rn. 6; vgl. auch BGH 25.09.1972 – II ZR 28/69*). 74

2. Die Kammer konnte über die Hilfsanträge auch entscheiden obgleich eine Entscheidung über die Hauptanträge gegen die W. noch nicht vorliegt. Während über gewöhnliche Hilfsanträge erst entschieden werden kann, wenn die Erfolglosigkeit des Hauptantrags feststeht, ist hier die Abweisung des Hilfsantrags bereits möglich. Denn der unter einer außerprozessualen Bedingung gestellte Hilfsantrag ist ohne Rücksicht darauf unzulässig, ob der Kläger mit seinem Hauptantrag gegen die W. Erfolg haben wird oder nicht (*vgl. BGH 25.09.1972 – II ZR 28/69 – Rn. 28*). 75

IV. 76

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 ZPO. Den Streitwert hat das Gericht gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festgesetzt. Soweit über die Hilfsanträge keine streitige Entscheidung erging, waren diese streitwertmäßig nicht zu berücksichtigen. Der Streitwert gilt zugleich als Wertfestsetzung für die Gerichtsgebühren iSd. § 63 Abs. 2 GKG. 77

78

N.