Arbeitsgericht Düsseldorf, 7 Ca 5908/20

Datum:	03.09.2021
Gericht:	Arbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper:	7. Kammer
Entscheidungsart:	Schlussurteil
Aktenzeichen:	7 Ca 5908/20
ECLI:	ECLI:DE:ARBGD:2021:0903.7CA5908.20.00

Leitsätze:

1. Zeugnisberichtigung

2. Einzelfallentscheidung zur Frage eines Betriebs(teil)übergangs bei einem Flugdienstleistungsunternehmen.

Tenor:

1. Die Beklagte zu 1 wird verurteilt, das dem Kläger unter dem 31.12.2020 erteilte Zeugnis in der Fassung der Anlage B 20 mit folgenden Änderungen neu zu erteilen:

Der drittletzte Absatz („Wir legen bei G. besonderen Wert …“) wird gestrichen und durch folgenden Absatz ersetzt: „Das Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Fluggästen war stets einwandfrei und korrekt.“

2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

3. Von den Kosten des Rechtsstreits haben der Kläger 90 % und die Beklagte zu 1 10 % zu tragen.

4. Der Streitwert wird auf 35.979,17 Euro festgesetzt.

5. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

T a t b e s t a n d: 1

2

Die Parteien streiten noch über den Übergang eines Arbeitsverhältnisses im Wege eines Betriebsübergangs, über Vergütungsansprüche des Klägers sowie über die Berichtigung eines Zeugnisses.

Die Beklagte zu 1 ist ein Flugdienstleistungsunternehmen im L.-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 Kapitän *(Commander)* zu einem durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst von 7.366,64 € *(vgl. die Gehaltsabrechnungen August, September und November 2020)* an der Basis Düsseldorf beschäftigt. 3

Das für die Beklagte zu 1 von einem externen Dienstleister betriebene Operations Control Center nebst Einsatzplanung *(„Rostering")* befand sich im polnischen Warschau; verschiedene Funktionsträger der Beklagten zu 1, etwa der Director of Operations ua. für den Flugbetrieb vorgeschriebene „nominated persons" saßen in Schwechat. Die Beklagte zu 1 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 zu 1 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 zu 1 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 zu 1 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 L., vermietete also die ihr zur Verfügung stehenden Flugzeuge nebst Personal, Wartung und Versicherung. L. übernahm dazu auch ganz überwiegend die bisher von der Beklagten zu 1 gehaltenen „Slots" *(uhrzeitbezogene Start-/Landerechte an koordinierten Flughäfen wie Düsseldorf)*. Die wenigen ihr verbliebenen Düsseldorfer Slots nutzte die Beklagte zu 1 nicht mehr. 5

Mit E-Mail vom 03.07.2020 informierten die Geschäftsführer der Beklagten zu 1 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. 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 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 Beklagte zu 2, eine neu gegründete maltesische Fluggesellschaft des L.-Konzerns, bekannt, dass sie im Spätherbst 2020 eine Basis in Düsseldorf eröffnen werde. Mit E-Mail vom selben Tag teilten die Geschäftsführer der Beklagten zu 1 dem Flugpersonal der Base Düsseldorf mit, dass die Beklagte zu 1 im Laufe des Jahres den Betrieb einstellen werde. Die Beklagte zu 2 werde aber denjenigen, die dem Eckpunktepapier zugestimmt 7

hätten, einen inhaltsgleichen Arbeitsvertrag anbieten.

Am 20.08.2020 erhielt der Kläger per E-Mail ein Angebot der Beklagten zu 2 auf Abschluss eines Arbeitsverhältnisses zu den Bedingungen des mit der Beklagten zu 1 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 zu 1 der Station Stuttgart begründete niemand ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 2. 8

Mit Schreiben vom 10.09.2020 kündigte die Beklagte zu 1 die Arbeitsverhältnisse der in Deutschland beschäftigten Mitarbeiter, so auch das des Klägers. 9

Ebenfalls am 10.09.2020 kündigte die Beklagte zu 2 die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten der Beklagten zu 2 der Station Düsseldorf, die im Sommer mit ihr ein Arbeitsverhältnis begründet hatten, noch vor dem jeweiligen Dienstantritt. 10

Unter dem 15.09.2020 kündigte die Beklagte zu 1 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 zu 1 vom Flughafen Stuttgart aus, am 19.10.2020 vom Flughafen Düsseldorf aus durchgeführt. 11

Zwischenzeitlich hatte auch eine Vielzahl von Mitarbeitern der Beklagten zu 1 der Stationen Wien und Palma de Mallorca ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 2 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 zu 1 registrierten Flugzeuge. Diverse für einen Flugbetrieb notwendige Funktionsträger, die zuvor für die Beklagte zu 1 tätig waren, sind nunmehr für die Beklagte zu 2 tätig. Zuvor bei der Beklagten zu 1 in Deutschland stationierte Beschäftigte sind nicht eingesetzt. 12

Die Beklagte zu 1 erteilte dem Kläger ein Zeugnis in englischer und deutscher Sprache, welches sie später mehrmals korrigierte. Das zuletzt erteilte Zeugnis *(Anlage B 20)* hat in der deutschen Version folgenden Wortlaut: 13

„Herr U., geb. am 08. März 1958, war in der Zeit vom 17. Oktober 2018 bis 31. Dezember 2020 in unserem Unternehmen als Flugkapitän (Captain) auf dem Flugzeugmuster Airbus A320 tätig. 14

Die G. GmbH wurde 2018 gegründet und operierte als eine österreichische Low-Fare-Fluggesellschaft mit Sitz in Schwechat. Von unterschiedlichen Basen in Österreich, Deutschland und Spanien wurden internationale Ziele angeflogen, bis der Flugbetrieb im Oktober 2020 eingestellt wurde. 15

Zu dem Aufgabengebiet von Herrn F. gehörten insbesondere die folgenden Tätigkeiten: 16

- Flugvorbereitung sowie Steuerung der Flugzeuge; 17

- Verantwortung für die Sicherheit aller Besatzungsmitglieder, Passagiere und Fracht inklusive Gefahrgut; 18

- Verantwortung für den Betrieb und die Sicherheit des Flugzeugs; 19

20

- Befugnis alle Befehle zu erteilen, die er oder sie für notwendig erachtet, um die Sicherheit des Flugzeugs und der mit ihm transportierten Personen oder Güter zu gewährleisten;

- Sicherstellung, dass alle Betriebsverfahren und Checklisten in Übereinstimmung mit dem Betriebshandbuch eingehalten werden; 21

- Enge Zusammenarbeit mit Flugsicherung und Kabinenpersonal; 22

- Datendokumentation nach dem Flug. 23

G. verlangt von seinen Flugkapitänen ein sehr hohes Maß an Einsatzbereitschaft, Pflichtbewusstsein und Identifikation mit ihren Aufgaben. Wir setzen voraus, dass die übertragenen Aufgaben jederzeit zuverlässig und präzise ausgeführt werden. Sicherheit und ein reibungsloser Ablauf des Fluges hat für G. zu jeder Zeit oberste Priorität. Herr F. hat diese hohen Leistungsanforderungen stets zu unserer Zufriedenheit erfüllt. 24

Ein Flugkapitän bei G. muss eine hohe Leistungsbereitschaft sowie eine eigenverantwortliche und engagierte Aufgabenwahrnehmung, gepaart mit hoher fliegerischer Kompetenz und Expertise zeigen, um auch schwierige Situationen jederzeit lösen zu können. Hierfür werden unsere Piloten ausgebildet. Von unseren Flugkapitänen wird erwartet, dass sie die ihnen übertragenen Aufgaben, auch in schwierigen Situationen, jederzeit mit einem hohen Maß an Engagement und Flexibilität erfüllen und dabei das notwendige Fachwissen anwenden sowie höchste Konzentration zeigen. Herr F. erfüllte unsere Anforderungen durchgängig. 25

G. erwartet von seinem Cockpit-Personal die höchst pflichtbewusste und sorgfältige Planung der Arbeitstätigkeit. Zu diesem Zweck bedarf es einer systematischen und strukturierten Herangehensweise an die diversen wahrzunehmenden Aufgaben. Herr F. wurde unseren Anforderungen an seine Position im Cockpit stets gerecht und erfüllte seine Aufgaben durchweg zu unserer Zufriedenheit. 26

Wir liegen bei G. besonderen Wert auf ein zuvorkommendes, freundliches und hilfsbereites Verhalten, nicht nur gegenüber unseren Fluggästen, sondern auch gegenüber Vorgesetzten und Kollegen. Das Verhalten von Herrn F. gegenüber Vorgesetzen, Kollegen und Passagieren war einwandfrei. 27

Herr F. war während des Flugdienstes in G. Flugzeugen nicht in einen Unfall oder einen ernsthaften sicherheitsrelevanten Vorfall verwickelt. 28

Wir wünschen Herrn F. für die Zukunft weiterhin Erfolg und alles Gute.“ 29

Der Kläger hat unter dem hiesigen Aktenzeichen 7 Ca 5908/20 Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung der Beklagten zu 1 erhoben. Diese hat die Kammer mit Teilurteil vom 19.03.2021 mit der Begründung abgewiesen, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des § 1 KSchG bedingt und damit wirksam sei. 30

Vor dem Kammertermin vom 19.03.2021 hat der Kläger die Klage gegen die Beklagte zu 2 erweitert und begehrt gegenüber dieser die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis ab dem 01.11.2020 aufgrund eines Betriebsübergangs mit dieser fortbesteht. Ferner macht er gegenüber der Beklagten zu 2 Annahmeverzugsvergütung für November und Dezember 2020 geltend. Das Gericht hat die gegen die Beklagte zu 2 geltend gemachten Klageanträge mit Beschluss vom 26.02.2021 zunächst abgetrennt. Diese abgetrennten Klageanträge sind unter dem Aktenzeichen 7 Ca 992/21 geführt worden. 31

Mittlerweile hat der Kläger die Klage erneut gegenüber der Beklagten zu 1 erweitert und macht einen Zeugnisberichtigungsantrag sowie Annahmeverzugsvergütung für November und Dezember 2020 geltend. 32

Soweit der Kläger von den Beklagten zudem diverse Arbeitspapiere, insbesondere einen „no accident/no incident report“ verlangt hat, haben die Parteien den Rechtsstreit übereinstimmend für erledigt erklärt. 33

Mit Beschluss vom 31.08.2021 hat die Kammer das vorliegende Verfahren und das unter dem Aktenzeichen 7 Ca 992/21 geführte Verfahren wieder verbunden. 34

Der Kläger ist der Auffassung, tatsächlich sei keine Betriebsstilllegung erfolgt, sondern ein Betriebsübergang auf die Beklagte zu 2. 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 L. 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 sei geplant. 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 angeflogen; es falle dabei nicht ins Gewicht, dass die Slots betreffend die Flughäfen Düsseldorf 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. Auch die Funktionsträger und eine Vielzahl der Beschäftigten der Beklagten zu 1 seien zu der Beklagten zu 2 gewechselt. Die Steuerung erfolge weiterhin vom OCC in Warschau aus, derselbe Dienstleister stelle ggf. Personal. 35

In den Monaten November und Dezember 2020 habe sich sein Arbeitgeber in Annahmeverzug befunden, so dass über gezahlte Beträge hinaus Sektorzulage geschuldet sei. Die Regelung des § 615 BGB sei nicht wirksam abbedungen gewesen. Infolge des Betriebsübergangs hafte die Beklagte zu 2 für diese Ansprüche. 36

Schließlich habe er, der Kläger, einen Anspruch auf Berichtigung des Zeugnisses. Er habe überdurchschnittliche Leistungen erbracht. So sei er in diversen Trainings und Skill-Tests in verschiedenen Kategorien mit S+ (Standard plus) bewertet worden. Eine überdurchschnittliche Bewertung folge auch aus den einzelnen „Comments“ am Schluss der Bewertungen. Wegen der Einzelheiten der Bewertungen wird auf die Anlage K 43 Bezug genommen. 37

Nach der neueren Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf habe er, der Kläger, auch einen Rechtsanspruch auf den Ausspruch von Dank und guten Wünschen für die Zukunft im Arbeitszeugnis. 38

Der Kläger beantragt, 39

1. festzustellen, dass das zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 1 bestehende Arbeitsverhältnis ab dem 01.11.2020 mit der Beklagten zu 2 zu unveränderten Arbeitsbedingungen fortbesteht. 40

2. die Beklagte zu 2 zu verurteilen, an den Kläger Annahmeverzugsvergütung für November 2020 in Höhe von EUR 1.184,05 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02.01.2021 zu zahlen. 41

3. hilfsweise für den Fall, dass das Gericht feststellen sollte, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten zu 1 nicht spätestens zum 01.11.2020 auf die Beklagte zu 2 übergangen sein sollte, die Beklagte zu 1 zu verurteilen, an den Kläger Annahmeverzugsvergütung für November 2020 in Höhe von EUR 1.184,05 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02.01.2021 zu zahlen. 42

4. die Beklagte zu 1 zu verurteilen, an den Kläger Annahmeverzugsvergütung für November 2020 in Höhe von EUR 1.184,05 brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02.01.2021 zu zahlen. 43

5. die Beklagte zu 2 zu verurteilen, an den Kläger Annahmeverzugsvergütung für Dezember 2020 in Höhe von EUR 1.130,28 brutto abzüglich bereits gezahlter EUR 143,46 netto nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02.02.2021 zu zahlen. 44

6. hilfsweise für den Fall, dass das Gericht feststellen sollte, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten zu 1 nicht spätestens zum 01.11.2020 auf die Beklagte zu 2 übergangen sein sollte, die Beklagte zu 1 zu verurteilen, an den Kläger Annahmeverzugsvergütung für Dezember 2020 in Höhe von EUR 1.130,28 brutto abzüglich bereits gezahlter EUR 143,46 netto nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02.02.2021 zu zahlen. 45

7. die Beklagte zu 1 zu verurteilen, an den Kläger Annahmeverzugsvergütung für Dezember 2020 in Höhe von EUR 1.130,28 brutto abzüglich bereits gezahlter EUR 143,46 netto nebst Zinsen hieraus in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02.02.2021 zu zahlen. 46

8. Die Beklagte zu 1 zu verurteilen, das dem Kläger unter dem 31.12.2020 erteilte Zeugnis mit folgendem Wortlaut neu zu erteilen: 47

Arbeitszeugnis 48

Herr U., geb. am 00.00.0000, war in der Zeit vom 17.10.2018 bis 31.12.2018 in unserem Unternehmen als Flugkapitän (Captain) auf den Flugzeugmustern der Airbus A320 Familie tätig. 49

Die G. GmbH wurde 2018 gegründet und ist eine österreichische Low-Fare-Fluggesellschaft mit Sitz in Schwechat, Österreich, derzeit im Besitz der L.-Gruppe. Von unterschiedlichen Basen in Österreich, Deutschland und Spanien wurden internationale Ziele angeflogen, bis der Flugbetrieb im Oktober 2020 eingestellt wurde. 50

Zu dem Aufgabengebiet von Herrn F. gehörten insbesondere folgende Tätigkeiten: 51

- Flugvorbereitung sowie Steuerung der Flugzeuge; 52

- Verantwortung für die Sicherheit aller Besatzungsmitglieder, Passagiere und Fracht inklusive Gefahrgut an Bord; 53

- Verantwortung für den Betrieb und die Sicherheit des Flugzeugs; 54

- Befugnis, alle Befehle zu erteilen, die für notwendig erachtet, um die Sicherheit des Flugzeugs und der mit ihm transportierten Personen oder Güter zu gewährleisten; 55

- Sicherstellung, dass alle Betriebsverfahren und Checklisten in Übereinstimmung mit dem Betriebshandbuch eingehalten werden; 56

- Sicherstellung, dass alle Passagiere über die Position der Notausgänge sowie über die Lage und die Verwendung der relevanten Sicherheits- und Notfallausrüstung informiert werden; 57

- Enge Zusammenarbeit mit Flugsicherung und Kabinenpersonal; 58

- Datendokumentation nach dem Flug. 59

Wir haben Herrn F. als engagierten Flugkapitän kennengelernt, der stets eine vorbildliche Dienstauffassung zeigte und sich in hohem Maße mit seinen Aufgaben identifizierte. Die ihm übertragenen Aufgaben erledigte er immer zuverlässig und genau. Die Sicherheit sowie der reibungslose Ablauf des Fluggeschehens hatten für ihn stets oberste Priorität. 60

Auch schwierige Situationen löste Herr F. stets mit hoher Kompetenz und Konzentration auf Basis eines detaillierten sowie aktuellen fliegerischen Fachwissens. Er zeichnete sich durch eine hervorhebenswerte Leistungsbereitschaft, Eigeninitiative sowie Flexibilität aus. 61

Herr F. war außerdem stets ein sehr pflichtbewusster Mitarbeiter. Sein Arbeitsfeld wurde geprägt durch eine sehr sorgfältige Planung, klare Strukturen sowie eine systematische Arbeitsweise. Dabei wurde er den Anforderungen an seine Position im Cockpit im vollen Umfang gerecht und erfüllte seine Aufgaben stets zu unserer vollen Zufriedenheit. 62

Das Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen, Fluggästen sowie Dritten war stets einwandfrei freundlich und zuvorkommend. 63

Herr F. war während des Flugdienstes in G. Flugzeugen weder in einen Unfall, noch in einen ernsthaften sicherheitsrelevanten Vorfall verwickelt. 64

Wir möchten uns an dieser Stelle für die stets gute Zusammenarbeit bedanken und wünschen Herrn F. persönlich, wie auch beruflich alles Gute und weiterhin viel Erfolg. 65

Wien, den 31.12.2020 66

G. GmbH 67

Die Beklagten beantragen, 68

die Klage abzuweisen. 69

Sie meinen, dass zwischen ihren Unternehmen kein Betriebsübergang stattgefunden habe. Der Flugbetrieb sei insbesondere in Anbetracht der stillgelegten Stationen in Düsseldorf und Stuttgart, der Einstellung des Flugbetriebs in Deutschland und des auch im Übrigen eingeschränkten Flugbetriebs nicht identitätswahrend übergegangen. Die Beklagte zu 2 habe nicht die Funktion des wet lease-Dienstleisters für L. für den Flughafen Düsseldorf übernommen. 70

Mangels Betriebsübergangs hafte die Beklagte zu 2 nicht für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1. Die Anträge seien aber auch unbegründet, da durch die Vereinbarung der Sektorzulage für geplante Blockstunden sowie durch die einvernehmliche Freistellung die Regelung des Annahmeverzuges in § 615 BGB abbedungen 71

sei.

Hinsichtlich des Zeugnisses ist die Beklagte zu 1 der Auffassung, dass der Kläger keinen Anspruch auf die Erteilung eines Zeugnisses mit einem bestimmten Wortlaut habe. Der Arbeitgeber sei in seiner Entscheidung darüber frei, welche positiven oder negativen Leistungen und Eigenschaften des Arbeitnehmers er hierin mehr hervorheben will als andere. Die Beklagte zu 1 habe dem Kläger ein befriedigendes Zeugnis erteilt. Für eine bessere Leistungsbewertung habe der Kläger keinerlei Tatsachen vorgetragen. Darüber hinaus werde dem Kläger nunmehr ein „einwandfreies“ Verhalten bescheinigt, was einer befriedigenden Verhaltensbeurteilung entspreche. 72

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. 73

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e: 74

Die Klage ist lediglich zum Teil hinsichtlich des Zeugnisberichtigungsantrags begründet. Im Übrigen ist sie teilweise schon unzulässig, im Übrigen unbegründet. 75

I. 76

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 im Sinne von Art. 8 Abs. 1 S. 2 Rom I-VO entzogen würde, ist von keiner Partei geltend gemacht. 77

II. 78

Der gemäß §§ 253 Abs. 2 Nr. 2, 256 Abs. 1 ZPO zulässige Feststellungsantrag zu 1 ist unbegründet, da das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten zu 1 nicht aufgrund eines Betriebsübergangs gemäß § 613a Abs. 1 BGB auf die Beklagte zu 2 Übergegangen ist. Hierzu hat die 6. Kammer des Arbeitsgerichts Düsseldorf bereits mit Urteil vom 15.03.2021 (6 Ca 5837/20) folgendes ausgeführt: 79

„(4) Der Stilllegung des Geschäftsbetriebs steht nicht entgegen, dass die S. den Betrieb oder einen Betriebsteil der Beklagten übernommen hätte. 80

(a) Betriebsveräußerung und Betriebsstilllegung schließen sich systematisch aus (st. Rspr., BAG 14.05.2020 – 6 AZR 235/19, aaO., Rn. 91; 27.02.2020 – 8 AZR 215/19, aaO., Rn. 78; 21.05.2015 – 8 AZR 409/13, aaO. Rn. 33; 16.02.2012 – 8 AZR 693/10, NZA-RR 2012, 465, Rn. 39). Dabei kommt es auf das tatsächliche Vorliegen des Kündigungsgrundes und nicht auf die vom Arbeitgeber gegebene Begründung an. Eine vom Arbeitgeber mit einer Stilllegungsabsicht begründete Kündigung ist nur sozial gerechtfertigt, wenn sich die (geplante) Maßnahme objektiv als Betriebsstilllegung und nicht als Betriebsveräußerung darstellt, weil etwa die für die Fortführung des Betriebs wesentlichen Gegenstände einem Dritten überlassen werden sollten, der Veräußerer diesen Vorgang aber rechtlich unzutreffend als Betriebsstilllegung wertet (BAG 14.05.2020 – 6 AZR 235/19, aaO., Rn. 91; 27.02.2020 – 8 AZR 215/19, aaO., Rn. 78; 21.05.2015 – 8 AZR 409/13, aaO., Rn. 33; 28.05.2009 – 8 AZR 273/08, NZA 2009, 1267). An einer Stilllegung des Betriebs fehlt es nicht 81

nur dann, wenn der gesamte Betrieb veräußert wird, sondern auch, wenn organisatorisch abtrennbare Teile des Betriebs im Wege eines Betriebsteilübergangs (§ 613a Abs. 1 Satz 1 BGB) veräußert werden. Dann liegt keine Betriebsstilllegung, sondern allenfalls eine Betriebsteilstilllegung vor (BAG 21.05.2015 – 8 AZR 409/13, aaO., Rn. 33; 30.10.2008 – 8 AZR 397/07, NZA 2009, 485), die für einen dem stillgelegten Teil zugeordneten Arbeitnehmer ebenfalls einen betriebsbedingten Kündigungsgrund darstellen kann (BAG 14.05.2020 – 6 AZR 235/19, aaO., Rn. 91).

(b) Ein Betriebsübergang oder Betriebsteilübergang nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB und iSd. Betriebsübergangsrichtlinie 2001/23/EG liegt vor, wenn ein neuer Rechtsträger eine 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], NZA 2019, 889, Rn. 60; 06.03.2014 – C-458/12 – [Amatori ua.], NZA 2014, 423, Rn. s30; BAG 14.05.2020 – 6 AZR 235/19, NZA 2020, 1092, Rn. 58; 27.02.2020 – 8 AZR 215/19, NZA 2020, 1303, Rn. 80; 25.01.2018 – 8 AZR 309/16, NZA 2018, 933, Rn. 49; 22.01.2015 – 8 AZR 139/14, NZA 2015, 1325, Rn. 13). 82

Dabei muss es um eine auf Dauer angelegte Einheit gehen, deren Tätigkeit nicht auf die Ausführung eines bestimmten Vorhabens beschränkt ist. Um eine solche Einheit handelt es sich bei jeder hinreichend strukturierten und selbstständigen Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigenem Zweck. Erforderlich ist zwangsläufig eine ausreichende funktionelle Autonomie, wobei sich der Begriff Autonomie auf die Befugnisse bezieht, die der Leitung der zur Einheit gehörenden Gruppe von Arbeitnehmern eingeräumt sind, um die Arbeit dieser Gruppe relativ frei und unabhängig zu organisieren und insbesondere Weisungen zu erteilen und Aufgaben auf die zu dieser Gruppe gehörenden untergeordneten Arbeitnehmer zu verteilen, ohne dass andere Organisationsstrukturen des Arbeitgebers dabei zwischengeschaltet sind (EuGH 13.06.2019 – C-664/17 – [Ellinika Nafpigeia], aaO., Rn. 60; 06.03.2014 – C-458/12 – [Amatori ua.], aaO., Rn. 31 f.; BAG 14.05.2020 – 6 AZR 235/19, aaO., Rn. 58 f.; 27.02.2020 – 8 AZR 215/19, aaO., Rn. 81; 25.01.2018 – 8 AZR 309/16, aaO., Rn. 49; 22.01.2015 – 8 AZR 139/14, aaO., Rn. 14). Darauf, ob es sich dabei um ein „Unternehmen“, einen „Betrieb“ oder einen „Unternehmens-“ oder „Betriebsteil“ – auch im Sinne des jeweiligen nationalen Rechts – handelt, kommt es nicht an. Entscheidend ist nur, dass es sich um eine „wirtschaftliche Einheit“ im vorgenannten Sinne handelt (BAG 14.05.2020 – 6 AZR 235/19, aaO., Rn. 59; 27.02.2020 – 8 AZR 215/19, aaO. Rn. 83; 27.04.2017 – 8 AZR 859/15, aaO., Rn. 30). 83

(c) Nach der Rechtsprechung des EuGH ist es Sache der nationalen Gerichte, festzustellen, ob ein Betriebs(teil)übergang iSd. Richtlinie 2001/23/EG vorgelegen hat, dh. insbesondere festzustellen, ob die Identität der übertragenen wirtschaftlichen Einheit bewahrt worden ist (EuGH 12.02.2009 – C-466/07 – [Klarenberg], NZA 2009, 251). Aufgrund dieser Rechtsprechung des EuGH geht das BAG davon aus, dass die von einem Erwerber übernommene organisierte Gesamtheit von Personen und/oder Sachen bereits beim Veräußerer eine wirtschaftliche Einheit dargestellt haben muss, um die Voraussetzung des § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB erfüllen zu können (BAG 14.05.2020 – 6 AZR 235/19, aaO., Rn. 60; 13.10.2011 – 8 AZR 455/10, aaO., Rn. 36; 07.04.2011 – 8 AZR 730/09, NZA 2011, 1231; 27.01.2011 – 8 AZR 326/09, NZA 2011, 1162). Nur wenn eine wirtschaftliche Einheit bereits vor dem Übergang vorhanden ist, kann sich die Frage der Wahrung ihrer Identität überhaupt stellen (BAG 14.05.2020 – 6 AZR 235/19, aaO., Rn. 60 mwN.). Daher muss bei dem bisherigen Inhaber eine selbstständig abtrennbare organisatorische Einheit vorgelegen haben, mit der innerhalb des betrieblichen Gesamtzwecks ein Teilzweck verfolgt worden ist. 84

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 organisatorische Selbstständigkeit der Einheit muss beim Betriebs(teil)erwerber indes nicht vollständig erhalten bleiben (EuGH 12.02.2009 – C-466/07 – [Klarenberg], aaO.; BAG 13.10.2011 – 8 AZR 455/10, aaO., Rn. 37; 07.04.2011 – 8 AZR 730/09, aaO.).

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. ua. EuGH 20.01.2011 – C-463/09 – [CLECE], NZA 2011, 148, Rn. 34 mwN.; BAG 14.05.2020 – 6 AZR 235/19, aaO., Rn. 61; 27.02.2020 – 8 AZR 215/19, aaO., Rn. 85; 22.01.2015 – 8 AZR 139/14, aaO. 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], NZA 2006, 29, Rn. 35; BAG 22.01.2015 – 8 AZR 139/14, aaO., Rn. 15; 18.09.2014 – 8 AZR 733/13, aaO., Rn. 18; 22.08.2013 – 8 AZR 521/12, aaO., Rn. 40 ff. mwN.). 85

Im Luftverkehrssektor ist der Übergang von Material als ein wesentliches Kriterium für die Beurteilung des Vorliegens eines Betriebs(teil)übergangs iSd. Richtlinie 2001/23/EG anzusehen (vgl. EuGH 09.09.2015 – C-160/14 – [Ferreira da Silva e Brito ua.], EuZW 2016, 111; BAG 14.05.2020 – 6 AZR 235/19, aaO., Rn. 62; 27.02.2020 – 8 AZR 215/19, aaO., 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, aaO., Rn. 62; 27.02.2020 – 8 AZR 215/19, aaO., 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, aaO., Rn. 114 ff.). 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 86

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 ua.], aaO.; 12.02.2012 – C-466/07, aaO.; BAG 14.05.2020 – 6 AZR 235/19, aaO., Rn. 62; 27.02.2020 – 8 AZR 215/19, aaO., Rn. 87).

(d) Hier ist es nicht zu einem Betriebs(teil)übergang von der Beklagten auf die S. gekommen. 87

Dem steht nicht entgegen, dass es sich bei der behaupteten Aufnahme des Geschäftsbetriebs der Beklagten durch die S., angesichts der Einstellung des Geschäftsbetriebs der Beklagten in Deutschland und seiner Aufnahme durch die S. nur im Ausland, um einen Betriebs(teil)übergang ins Ausland handeln würde (BAG 25.04.2013 – 6 AZR 49/12, NZI 2013, 758, Rn. 166; 13.12.2012 – 6 AZR 608/11, AP Nr. 23 zu § 620 BGB Kündigungserklärung, Rn. 40; 26.05.2011 – 8 AZR 37/10, aaO., Rn. 42). Vordergründig deutet der Sachverhalt zunächst auch auf einen Betriebsübergang hin. Die S. hat die Flugzeuge der Beklagten in ihrer Verfügungsgewalt, sie hat den einzigen Auftrag der Beklagten – den Wet Lease Vertrag mit der H. – übernommen und führt diesen fort, sie führt zwei Stationen der Beklagten fort (Palma und Wien) und hat durch das per E-Mail unterbreitete Angebot, dass die Mehrzahl der deutschen Abreitnehmer angenommen hat sowie die ebenfalls auf diesem Wege verpflichteten Arbeitnehmer der Beklagten in Palma und Wien, die Mehrheit der Arbeitnehmer der Beklagten übernommen, insbesondere beschäftigt sie Wissens- und Entscheidungsträger der Beklagten weiter. Daneben hat sie noch ipads der Beklagten übernommen usw. 88

Ein Betriebsübergang setzt nach den grundlegenden Ausführungen unter I. 2. a. bb. (4) (b) der Gründe jedoch die identitätswahrende Fortführung des ursprünglichen Betriebs(teils) voraus. Geht man davon aus, dass die Gesamtstruktur der Beklagten mit ihren Stationen in Palma und Wien sowie Stuttgart und Düsseldorf den ursprünglichen Betrieb der Beklagten gebildet haben – wofür aus Sicht der Kammer die besseren Argumente sprechen, da in Deutschland selbst keine Personen mit ausreichender Entscheidungsgewalt beschäftigt waren, 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. EuGH 06.03.2014 – C-458/12 - [Amatori ua.], aaO., Rn. 32 mwN; 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 nach juris zu einem Teilbetrieb Fluggeschäft aus und nach Deutschland) –, hat die S. diesen jedenfalls nicht (identitätswahrend) fortgeführt. Vielmehr ist ein wesentlicher Teil – der Flugbetrieb nach und aus Deutschland mit den Stationen Stuttgart und Düsseldorf – von der S. nicht weiter fortgeführt und die entsprechende Verknüpfung der Arbeitsverhältnisse der hier stationierten Arbeitnehmer mit der Struktur der Beklagten durch deren Kündigung aufgehoben worden. Denn entscheidendes Kriterium für den Betriebsübergang ist die tatsächliche Weiterführung der Geschäftstätigkeit. Die bloße Möglichkeit allein, den Betriebs(teil) unverändert fortführen zu können, reicht für die Annahme eines Betriebsübergangs nicht aus (BAG 27.09.2012 – 8 AZR 826/11, NZA 2013, 961, Rn. 21; 15.11.2012 – 8 AZR 683/11, NJW 2013, 2379, Rn. 36; 10.05.2012 – 8 AZR 434/11, NZA 2012, 1161, Rn. 27; 15.12.2011 – 8 AZR 197/11, NZA-RR 2013, 179, Rn. 42, 17.12.2009 – 8 AZR 1019/08, AP BGB § 613a Nr. 383, Rn. 20; 18.03.1999 – 8 AZR 159/98, BAGE 91, 121). Dies entspricht auch der Rechtsprechung des EuGH, die auf die tatsächliche Fortführung des Betriebs und nicht nur auf die Möglichkeit hierzu abstellt (vgl. EuGH 89

26.05.2005 – C-478/03 – [Celtec], AP Richtlinie 77/187/EWG Nr. 1, Rn. 36; 20.11.2003 – C-340/01 – [Carlito Abler] AP EWG-Richtlinie Nr. 77/187 Nr. 34; 10.12.1998 – C-173/96 – [Hidalgo] EzA BGB § 613a Nr. 172, Rn. 21). Soweit die S. den Betrieb der Beklagten fortgeführt hat – nämlich bezogen auf die Stationen Wien und Palma – hat sie deren Betrieb nicht identitätswahrend fortgeführt. Der vormalige Einsatz der Flugzeuge der Beklagten von vier Stationen wurde begrenzt auf zwei Stationen, von denen aus der deutsche Markt nicht bedient wird. Soweit die S. Flugzeuge nutzt, die zuvor auf die Beklagte registriert waren und Personal im Ausland einsetzt, das zuvor für die Beklagte tätig war, setzt sie Material und Personen nicht für die zuvor von der Beklagten in und von Deutschland aus verrichteten Tätigkeit ein. Die bei der Beklagten für den deutschlandweiten Flugbetrieb noch bestehende funktionelle Verknüpfung, die nach der Klarenberg-Entscheidung des EuGH (12.02.2009 – C-466/07, aaO.; vgl. auch BAG 17.12.2009 – 8 AZR 1019/08, NZA 2010, 499) zur Feststellung eines identitätswahrenden Übergangs einer wirtschaftlichen Einheit fortbestehen muss, wurde aufgelöst und der Geschäftsbetrieb von der S., soweit es das Deutschlandgeschäft der Beklagten betrifft, nicht fortgeführt (vgl. zur Einstellung des Flugbetriebs in Deutschland bei Ablehnung eines Betriebsübergangs ins Ausland auch LAG Berlin-Brandenburg 27.05.2011 – 8 Sa 132/11, BeckRS 2011, 77326).

Vorstehendes gilt erst Recht, wenn man davon ausgeht, dass das Deutschlandgeschäft der Beklagten oder gar die Station Düsseldorf einen eigeneständigen Teilbetrieb iSd. § 613a Abs. 1 BGB und der Richtlinie 2001/23/EG bildete. Diese hat die S. erst Recht nicht fortgeführt. 90

Es kann dahinstehen, ob es hinsichtlich des übrigen, ggf. organisatorisch abgrenzbaren Flugbetriebs der Beklagten außerhalb Deutschlands einen Betriebsteilübergang auf die S. gegeben hat. Der Kläger, mit dem der Einsatzort Düsseldorf vereinbart war und der den Arbeitstag dort begann und beendete, war dem deutschen Flugbetrieb zugeordnet. Diesen hat die Beklagte stillgelegt und die S. nicht fortgeführt, so dass für dieses Arbeitsverhältnis ein Kündigungsgrund besteht (vgl. BAG 14.05.2020 – 6 AZR 235/19, aaO., Rn. 91). Ein etwaiger Betriebsteilübergang im Übrigen zieht das außerhalb dessen angesiedelte Arbeitsverhältnis des Klägers nicht mit, sondern betrifft nur solche Arbeitnehmer, die in den übergegangenen Betrieb tatsächlich eingegliedert waren (vgl. BAG 25.04.2013 – 6 AZR 49/12, aaO., Rn. 170, 182).“ 91

Diesen Erwägungen schließt sich die erkennende Kammer vollumfänglich an. 92

III. 93

Da das Arbeitsverhältnis mangels Betriebsübergangs nicht gemäß § 613a Abs. 1 BGB auf die Beklagte zu 2 übergegangen ist, sind auch die mit den Anträgen zu 2 und 5 verfolgten Zahlungsansprüche gegenüber der Beklagten zu 2 unbegründet. 94

IV. 95

Die Klageanträge zu 3 und 6 sind unzulässig. Sie stehen unter einer unzulässigen außerprozessualen Bedingung. 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 Beklagte zu 2 im Wege des Betriebsübergangs)*, handelt es sich deshalb bezogen auf den ersten Streitgenossen nicht um eine 96

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)*. Aus dem vom Kläger zitierten Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24.09.2015 – 2 AZR 562/14 – Rdnr. 22, NZA 2016, 366 = juris)

V. 97

Die Anträge zu 4 und 7 sind – worauf die Beklagten mit Schriftsatz vom 26.08.2021 bereits hingewiesen haben – wegen doppelter Rechtshängigkeit unzulässig. Sie sind auf denselben Streitgegenstand gerichtet wie die Anträge zu 3 und 6. Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass die Anträge zu 3 und 6 unter einer Bedingung gestellt wurden. Im Falle der Klagestattgabe der Anträge zu 4 und 7 bestünde die Gefahr, dass das Berufungsgericht die Anträge zu 3 und 6 für zulässig erachten würde und diesen Anträgen sodann stattgeben würde; in diesem Fall hätte der Kläger zwei Titel über denselben Streitgegenstand (vgl. ArbG Düsseldorf, Urteil vom 08.07.2021 – 10 Ca 1478/21). 98

VI. 99

Der gegenüber der Beklagten zu 1 verfolgte Zeugnisberichtigungsantrag ist teilweise begründet. 100

1. 101

Ein Arbeitgeber erfüllt den Zeugnisanspruch, wenn das von ihm erteilte Zeugnis nach Form und Inhalt den gesetzlichen Anforderungen des § 109 GewO entspricht. Auf Verlangen des Arbeitnehmers muss sich das Zeugnis auf Führung *(Verhalten)* und Leistung erstrecken *(qualifiziertes Zeugnis)*, § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO. Dabei richtet sich der gesetzlich geschuldete Inhalt des Zeugnisses nach den mit diesem verfolgten Zwecken. Es dient dem Arbeitnehmer regelmäßig als Bewerbungsunterlage und ist insoweit Dritten, insbesondere möglichen künftigen Arbeitgebern, Grundlage für ihre Personalauswahl. Dem Arbeitnehmer gibt es zugleich Aufschluss darüber, wie der Arbeitgeber seine Leistung beurteilt. Daraus ergeben sich als inhaltliche Anforderungen der Grundsatz der Zeugniswahrheit und der in § 109 Abs. 2 GewO auch ausdrücklich normierte Grundsatz der Zeugnisklarheit *(BAG 15.11.2011 – 9 AZR 386/10 – Rn. 9; BAG 14.06.2016 – 9 AZR 8/15 – Rn 13)*. Im Rahmen der Zeugnisklarheit ist der Arbeitgeber grundsätzlich in der Formulierung frei, solange das Zeugnis nichts Falsches enthält *(Zeugniswahrheit)*. Der Arbeitgeber entscheidet deshalb auch darüber, welche positiven oder negativen Leistungen er stärker hervorheben will als andere. Maßstab ist der eines wohlwollenden verständigen Arbeitgebers *(BAG 23.09.1992 – 5 AZR 573/91 – Rn. 19; BAG 12.08.2008 – 9 AZR 632/07 – Rn. 19)*. Inhaltlich „falsch“ ist ein Zeugnis auch dann, wenn es eine Ausdrucksweise enthält, der entnommen werden muss, der Arbeitgeber distanziere sich vom buchstäblichen Wortlaut seiner Erklärungen und der Arbeitnehmer werde in Wahrheit anders beurteilt, nämlich ungünstiger als im Zeugnis bescheinigt *(BAG 15.11.2011 – 9 AZR 186/10 – Rn. 15; BAG 20.02.2001 – 9 AZR 44/00)*. Genügt das erteilte Zeugnis diesen Anforderungen nicht, kann der Arbeitnehmer die Berichtigung des Arbeitszeugnisses oder dessen Ergänzung verlangen *(BAG 12.08.2008 – 9 AZR 632/07 – Rn. 13; BAG 15.11.2011 – 9 AZR 386/10 – Rn. 9)*. 102

2. 103

In Anwendung dieser Grundsätze war der Zeugnisberichtigungsantrag begründet, soweit der Kläger die Berichtigung des drittletzten Absatzes begehrt. 104

a) 105

Soweit es keine Beschwerden von Vorgesetzten, Kollegen oder Kunden über den Arbeitnehmer gibt, ist der Arbeitgeber daher verpflichtet, dem Arbeitnehmer auch ein „stets einwandfreies“ Verhalten zu bescheinigen (vgl. BAG, Urteil vom 21.06.2005 – 9 AZR 352/05 – NZA 2006, 104 = juris, Rdnr. 22; HWK/*Gäntgen*, Arbeitsrecht Kommentar, 9. Auflage 2020, § 109 GewO Rdnr. 27). 106

b) 107

Keinen Anspruch hat der Kläger allerdings, dass neben dem Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Fluggästen auch das Verhalten gegenüber Dritten bescheinigt wird. Üblicherweise wird im Zeugnis das Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kollegen und Kunden bescheinigt. Die Fluggäste sind die Kunden der Beklagten zu 1. Es ist auch nicht ersichtlich, welche weiteren dritten Personen in Betracht kommen sollen, gegenüber denen das Verhalten des Klägers bescheinigt werden soll. Ebenso wenig hat der Kläger einen Anspruch, dass es statt „korrekt“ „freundlich und zuvorkommend“ heißt, da die Formulierungen im Einzelnen dem Arbeitgeber obliegen. 108

3. 109

Im Übrigen ist der Zeugnisberichtigungsantrag unbegründet. 110

a) 111

Der Kläger hat keinen Anspruch, dass im ersten Absatz die Monate dezimal dargestellt werden statt ausgeschrieben werden. Denn die Formulierungen des Zeugnisses obliegen im Einzelnen dem Arbeitgeber und die Angaben stellen keinen notwendigen Zeugnisinhalt dar. 112

b) 113

Aus den gleichen Gründen hat der Kläger keinen Anspruch, dass im Rahmen der Tätigkeitsbeschreibung beim zweiten Spiegelstrich am Ende die Wörter „an Bord“ ergänzt werden. Schließlich hat der Kläger keinen Anspruch auf die Aufnahme des weiteren Spiegelstrichs „Sicherstellung, dass alle Passagiere über die Position der Notausgänge sowie über die Lage und die Verwendung der relevanten Sicherheits- und Notfallausrüstung informiert werden“. Die Aufzählung des Aufgabengebiets ist nicht abschließend, was durch das Wort „insbesondere“ im Eingangssatz zum Ausdruck kommt. Es liegt im Ermessen des Arbeitgebers, welche Tätigkeiten er für derart wichtig hält, dass er sie explizit im Zeugnis benennt. 114

c) 115

Unbegründet ist die Klage auch insoweit, als der Kläger die Berichtigung des letzten Absatzes auf der ersten Seite sowie die Berichtigung der beiden Folgeabsätze begehrt. 116

aa) 117

Dem Kläger ist zuzugeben, dass die Art der Formulierung – in einem ersten Schritt wird ausgeführt, welche Anforderungen der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer stellt und in einem zweiten Schritt wird dargelegt, dass der Arbeitnehmer diese Anforderungen erfüllt hat – in einem Arbeitszeugnis ungewöhnlich ist. Die Kammer vermochte diesen Formulierungen jedoch keine Anhaltspunkte zu entnehmen, die den Kläger in seinem beruflichen Fortkommen 118

behindern. Auch konnte die Kammer den Formulierungen keinen Verstoß gegen den Grundsatz der Zeugnisklarheit insoweit entnehmen, als dass die Beklagte zu 1 sich tatsächlich inhaltlich von ihren Formulierungen distanzieren möchte.

bb) 119

Die Beklagte zu 1 bescheinigt dem Kläger in diesen drei streitgegenständlichen Absätzen eine durchschnittliche und damit befriedigende Leistung. Wird dem Arbeitnehmer bescheinigt, er habe „zur vollen Zufriedenheit“ oder „stets zur Zufriedenheit“ des Arbeitgebers gearbeitet, wird das der Note „befriedigend“ zugerechnet, teils einer Zwischennote „voll befriedigend“ oder auch als „gutes befriedigend“ oder „gehobenes befriedigend“ verstanden *(BAG 18.11.2014 – 9 AZR 584/13 – Rn. 11)*. Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Zeugnis bescheinigt, er habe seine Leistungen „zur vollen Zufriedenheit" *(oder wie hier: stets zur Zufriedenheit)* erbracht, hat der Arbeitnehmer im Rechtsstreit vor den Gerichten für Arbeitssachen die Tatsachen vorzutragen und zu beweisen, die eine bessere Schlussbeurteilung rechtfertigen sollen *(BAG 18.11.2014 – 9 AZR 584/13 – Rn. 8)*. Entsprechende Tatsachen hat der Kläger nicht hinreichend dargelegt. Soweit der Kläger vorträgt, dass er in Trainings und Skill-Tests in diversen Kategorien mit S+ *(Standard plus)* bewertet worden sei, verkennt er, dass es sich dabei nur um einzelne Kategorien handelt, wohingegen er in den überwiegenden Kategorien mit S *(Standard)* bewertet wurde. Im Line-Check vom 09.02.2020 erfolgte die Bewertung wie folgt: 13 x S und 3 x S+; Die Bewertungen belegen in Summe gerade, dass die Beklagte zu 1 von einer noch durchschnittlichen Leistungsbewertung ausgehen durfte. Daran vermögen auch die einzelnen „comments“ wie „overall very good performance“ etc. nichts zu ändern. Zu berücksichtigen ist dabei, dass es sich um lediglich einen Line-Check handelt. Ein einzelner Check ist keine ausreichende Grundlage für eine überdurchschnittliche Bewertung der Gesamtleistung des Klägers. 120

d) 121

Schließlich hat der Kläger keinen Anspruch auf die von ihm begehrte Dankes- und Bedauernsformel. Denn Aussagen über persönliche Empfindungen des Arbeitgebers in einer Schlussformel, z.B. Dank für die Zusammenarbeit, gehören nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht zum erforderlichen Inhalt eines Arbeitszeugnisses. Ist der Arbeitnehmer mit einer vom Arbeitgeber in das Zeugnis aufgenommenen Schlussformel nicht einverstanden, hat er keinen Anspruch auf Ergänzung oder Umformulierung der Schlussformel, sondern nur Anspruch auf die Erteilung eines Zeugnisses ohne Schlussformel *(BAG 11.12.2012 – 9 AZR 227/11 – Rn. 11)*. Letzteres hat der Kläger nicht beantragt. Zwar geht das Landesarbeitsgericht Düsseldorf in einer neueren Entscheidung davon aus, dass ein Arbeitnehmer, dem ein einwandfreies Verhalten und *(zumindest leicht)* überdurchschnittliche Leistungen attestiert werden, einen Rechtsanspruch auf den Ausspruch von Dank und guten Wünschen für die Zukunft im Arbeitszeugnis hat, soweit dem nicht im Einzelfall berechtigte Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen. Dies folge aus dem Rücksichtnahmegebot gemäß § 241 Abs. 2 BGB, welches die Leistungspflicht nach § 109 GewO insoweit konkretisiere *(LAG Düsseldorf 12.01.2021 – 3 Sa 800/20 – Rn. 81)*. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf weicht insoweit allerdings von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ab und hat insoweit die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen. Aus Sicht der Kammer besteht derzeit keine Veranlassung von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts abzuweichen. 122

VII. 123

124

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 92 Abs. 1, 91a, 269 Abs. 3 Satz 2 ZPO. Soweit die Parteien den Rechtsstreit hinsichtlich der Arbeitspapiere, insbesondere des „no accident/no incident reports“ übereinstimmend für erledigt haben, waren die Kosten dem Kläger und der Beklagten jeweils zur Hälfte aufzuerlegen. Gegenüber der Beklagten zu 1 hätte der Kläger im Hinblick auf die Erteilung der Arbeitspapiere in der Hauptsache nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung des bisherigen Sach- und Streitstandes voraussichtlich obsiegt, so dass insoweit die Beklagte zu 1 die Kosten zu tragen hat. Soweit der Kläger den „no accident/no incident reports“ auch von der Beklagten zu 2 verlangt hat, hat der Kläger die Kosten des Rechtsstreits zu tragen. Denn jedenfalls gegenüber der Beklagten zu 2 hatte der Kläger zu keinem Zeitpunkt einen Anspruch auf Erteilung der Arbeitspapiere. Für die Beklagte zu 2 ist der Kläger zu keinem Zeitpunkt geflogen. Auch ist das Arbeitsverhältnis nicht durch Betriebsübergang von der Beklagten zu 1 auf die Beklagte zu 2 übergegangen. Den Streitwert hat das Gericht gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festgesetzt. Gründe für die Zulassung der Berufung im Sinne des § 64 Abs. 3 ArbGG sind nicht gegeben.

T. 125

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE