

---

**Datum:** 04.12.2018  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Düsseldorf  
**Spruchkörper:** 8. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 8 Sa 379/18  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGD:2018:1204.8SA379.18.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Düsseldorf, 15 Ca 6841/17  
**Schlagworte:** Betriebsbedingte Kündigung - Betriebsstilllegung oder Betriebsübergang nach Insolvenz von Air Berlin  
**Normen:** § 613 a BGB, § 17 KSchG  
**Sachgebiet:** Arbeitsrecht  
**Leitsätze:**

1. Bei einem Luftfahrtunternehmen stellen einzelne Flugzeuge Start- und Landerechte ("Slots"), Langstrecken, Mittel- und Kurzstrecken für sich betrachtet keine selbständig abgrenzbaren wirtschaftlichen und organisatorischen Betriebsteile dar. Bei den einzelnen Abflugstationen kommt es auf deren Ausgestaltung und Organisationsstruktur an. 2. Eine Massenentlassungsanzeige ist nicht wegen fehlerhafter Angabe der Anzahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer unwirksam, wenn der gekündigte Arbeitnehmer von der Angabe nicht betroffen ist und sie keine Auswirkungen auf die sachliche Prüfung der Arbeitsagentur hat.

---

**Tenor:**

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 19.04.2018 - Az. 15 Ca 6841/17 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

2. Die Revision wird zugunsten des Klägers zugelassen, soweit die Berufung im Hinblick auf die Abweisung des Kündigungsschutzantrags zurückgewiesen wird. Im Übrigen wird die Revision nicht zugelassen.

---

Tatbestand:	1
Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Kündigung und die Erteilung von Auskünften.	2
Der Beklagte ist Insolvenzverwalter über das Vermögen der Air Berlin PLC & Co. Luftverkehrs KG (im Folgenden: Schuldnerin) mit Sitz in C.. Der am 28.01.1958 geborene, verheiratete und einem Kind zum Unterhalt verpflichtete Kläger ist seit dem 01.01.1991 bei der Schuldnerin als Flugzeugkapitän auf den Flugzeugmustern Airbus A 320 und A 330 beschäftigt. Wegen der Arbeitsbedingungen im Einzelnen wird auf den schriftlichen Arbeitsvertrag 19.10.1999 - Bl.8 ff. der Akte - Bezug genommen. Der Kläger verdiente zuletzt durchschnittlich 15.042,94 € brutto monatlich und war auf dem dienstlichen Einsatzort E. stationiert. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag Nr. 4 für das Cockpitpersonal der LTU Lufttransport Unternehmen GmbH Anwendung (im Folgenden MTV Nr. 4). Nach § 50 Abs. 3 Satz 1 MTV Nr. 4 kann Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und zusätzlich eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 15 Jahren haben, nicht ohne wichtigen Grund (i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB) gekündigt werden.	3
Bei der Schuldnerin handelt es sich um die bis Ende des Jahres 2017 zweitgrößte deutsche Fluggesellschaft, die von ihren Drehkreuzen in E. und C.-U. hauptsächlich Ziele in ganz Europa, Nordafrika und Übersee anflug. Sie beschäftigte nach Angaben des Beklagten im August 2017 6.121 Beschäftigte, davon 1.318 Piloten, 3.362 Beschäftigte in der Kabine und 1.441 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Boden.	4
Keines der von der Schuldnerin genutzten Flugzeuge stand im Eigentum der Schuldnerin. Alle Flugzeuge waren von dieser geleast worden. Die Schuldnerin betrieb den Flugbetrieb zuletzt im Wesentlichen mit den Flugzeugmustern der A 320-Familie sowie des A 330. Die A 320-Familie wurde hauptsächlich für die Mittel- und Kurzstrecke eingesetzt, die A 330 hauptsächlich für die Langstrecke. Seit dem Jahr 2016 flog die Schuldnerin nicht mehr ausschließlich im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb, sondern auch im sog. "wet lease" für die F. GmbH und die Deutsche M. AG. Bei einem wet lease werden Flugzeuge einschließlich Cockpit-Crew, Kabinenpersonal, Wartung und Versicherung bereitgestellt. So flogen bis zu 38 Flugzeuge der Schuldnerin im wet lease insbesondere im Auftrag der F. GmbH. Der Vertrag war für sechs Jahre abgeschlossen. Die dort eingesetzten Mitarbeiter erhielten F.-Uniformen. Auch der Kläger, der schwerpunktmäßig auf Langstreckenflügen eingesetzt wurde, flog vereinzelt im wet lease.	5
Bei der Schuldnerin ist für die Piloten gemäß § 117 Abs. 2 BetrVG auf Basis des "Tarifvertrags Personalvertretung für das Cockpitpersonal der Air Berlin PLC & Co. Luftverkehrs KG" (im Folgenden TVPV) eine Personalvertretung (im Folgenden PV Cockpit) gebildet. Für das Kabinenpersonal bestand die PV Kabine. Am 14.02.2017 schloss die Schuldnerin mit PV Cockpit einen Rahmen-Interessenausgleich zur Umstrukturierung der Air Berlin für das Cockpitpersonal. Darin hieß es, die Organisationsstruktur des Flugbetriebes müsse geändert werden. Es solle die Ausgliederung des Touristikgeschäfts, die Bereederung von Flugzeugen im Rahmen der mit der Deutschen M. Group (Deutsche M. AG, F. GmbH und B. Airlines AG) getroffenen wet-lease-Vereinbarung (ACMIO-Operation) und eine Neuausrichtung der verbleibenden Kapazitäten im Rahmen des Programms "New Air Berlin" erfolgen. In der Anlage 1 zum Rahmen-Interessenausgleich hieß es auszugsweise weiter:	6

"§ 1

7

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

[ ] 9

§ 6 10

Auch nach der Zuordnung der Mitarbeiter zur ausschließlichen Operation (ACMIO-Operation bzw. "New Air Berlin") verbleiben alle Mitarbeiter im einheitlichen Flugbetrieb der Air Berlin. Die Durchlässigkeit zwischen "New Air Berlin" und der "ACMIO-Operation" wird gewährleistet, z.B. durch Ausschreibung von Stellen und Umschulung [ ]". 11

Im Juni 2017 kaufte die Komplementärin der Schuldnerin die Luftfahrtgesellschaft X. mbH (im Folgenden: M.) mit Sitz in E.. Jedenfalls nach dem Erwerb durch die Schuldnerin betrieb die M. 20 Flugzeuge des Musters Bombardier Dash Q400 und erbrachte Leistungen im wet lease für die Schuldnerin. Eigene Start- und Landerechte (im Folgenden auch Slots oder Zeitnischen) hatte die M. zunächst nicht inne. 12

Unter dem 15.08.2017 stellte die Schuldnerin beim Insolvenzgericht Berlin-Charlottenburg Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens, dem das Gericht mit Beschluss vom gleichen Tag entsprach (Az. 36a IN 4295/17) und den Beklagten zum vorläufigen Sachwalter bestellte. Unmittelbar nach der Antragstellung wurde von der Schuldnerin ein Investorenprozess aufgesetzt, der es ermöglichen sollte, die wesentlichen Vermögenswerte der Schuldnerin auf einen oder mehrere Investoren zu übertragen. Angestrebt war dabei, die Vermögenswerte der Schuldnerin im Ganzen oder wenigstens zu wesentlichen Teilen zu übertragen, um hierdurch im Rahmen einer übertragenden Sanierung die Fortführung des Geschäftsbetriebes zu ermöglichen. Nach Ablauf der Angebotsfrist am 15.09.2017 wurden die eingegangenen Gebote dem vorläufigen Sachwalter und dem vorläufigen Gläubigerausschuss vorgestellt. Aus ihrer Sicht lag kein annahmefähiges Angebot zur Fortführung des Geschäftsbetriebs im Ganzen oder in wesentlichen Teilen vor. Insgesamt gab es nach einstimmiger Ansicht des vorläufigen Gläubigerausschusses nur Angebote von zwei Interessenten. Der vorläufige Gläubigerausschuss traf die Entscheidung, mit diesen beiden Interessenten weitere Vertragsverhandlungen zu führen. 13

Im September 2017 teilte die F. GmbH mit, dass sie ab E. Langstreckenflüge in die Karibik anbieten werde, nämlich nach Cancun, Punta Cana, Varadero und Puerto Plata; Ziele die vormals von der Schuldnerin angefliegen wurden. 14

Am 12.10.2017 unterzeichneten der vorläufige Sachwalter Prof. Dr. G., der Generalbevollmächtigte Dr. L. sowie der Executive Director der Komplementärin der Schuldnerin X. eine gemeinsame Erklärung (Anlage B1, Bl. 62 ff. d.A.), die auszugsweise folgenden Wortlaut hat: 15

"I. [ ] 16

1. Die im Verfahren der vorläufigen Eigenverwaltung aufgestellte Liquiditäts- und Fortführungsplanung hat vorgesehen, dass unter Berücksichtigung des durch einen mit Bundesbürgschaft abgesicherten Übergangskredit i.H.v. 150 Mio € der Flugbetrieb bis zur Eröffnung des Insolvenzverfahrens (voraussichtlich Ende Oktober 2017) aufrechterhalten 17

werden kann.

2. Eine Fortführung des Geschäftsbetriebs im eröffneten Insolvenzverfahren ist nur möglich, sofern das Unternehmen bzw. Teile des Unternehmens im Rahmen einer übertragenden Sanierung auf einen oder mehrere Erwerber zum Stichtag der Eröffnung des Insolvenzverfahrens übertragen wird. Ein entsprechendes Angebot liegt nicht vor, so dass eine übertragende Sanierung des Unternehmens bzw. von Teilen des Unternehmens nicht erfolgt. Eine kostendeckende Betriebsfortführung im eröffneten Insolvenzverfahren ist somit nicht möglich und wäre unzulässig. Dies ergibt sich aus der fortgeschriebenen Liquiditäts- und Fortführungsplanung ab dem 15. August 2017. Vor diesem Hintergrund ist die Air Berlin PLC & Co. Luftverkehrs KG gezwungen, zum Stilllegungszeitpunkt die für sämtliche Flugzeuge bestehenden Leasingverträge durch Kündigung bzw. Abschluss von Aufhebungsverträgen zu beenden und die Flugzeuge zurückzugeben. 18
3. Die Geschäfts- und Betriebsgrundlage für eine Fluggesellschaft wird damit zum Stilllegungszeitpunkt wegfallen. 19
- II. Die Unterzeichner dieses Beschlusses stimmen daher darin überein, dass beabsichtigt ist, den Geschäftsbetrieb der Air Berlin Flüge einzustellen. Die Einstellung und Stilllegung des Geschäftsbetriebs der Air Berlin PLC & Co. Luftverkehrs KG soll wie folgt umgesetzt werden: 20
1. Beendigung der Flugzeug-Leasingverträge der Air Berlin PLC & Co. Luftverkehrs KG als Leasingnehmer durch Kündigung bzw. Abschluss von Aufhebungsverträgen und Rückgabe der Flugzeuge sukzessive bis zum 31.01.2018. 21
2. Einstellung des operativen Geschäftsbetriebs der Air Berlin PLC & Co. Luftverkehrs KG. Dabei wird mit Ablauf des 28. Oktober 2017 der operative Flugverkehr im Namen und auf Rechnung der Air Berlin PLC & Co. Luftverkehrs KG eingestellt. Flugbuchungen für Flüge nach dem 28. Oktober 2017 sind nicht mehr möglich. 22
3. Erbringung der Dienstleistungen gegenüber F. im Rahmen des sog. "Wet Lease" für den Zeitraum bis maximal zum 31. Januar 2018. Dies betrifft 13 Flugzeuge. 23
- 4a. Derzeit verfügen 6.054 Arbeitnehmer/innen über ein Arbeitsverhältnis und 8 Auszubildende (nachfolgend Arbeitnehmer) über ein Ausbildungsverhältnis mit der Air Berlin PLC & Co. Luftverkehrs KG. Die Air Berlin PLC & Co. Luftverkehrs KG beabsichtigt, sämtliche Arbeitsverhältnisse unter Einhaltung der individuell maßgeblichen Kündigungsfrist, begrenzt auf die maximale Frist von drei Monaten zum Monatsende gemäß § 113 S. 1 InsO, soweit gesetzlich zulässig, nach Durchführung der Interessenausgleichs- sowie Massenentlassungsanzeigeverhandlungen (§ 17 KSchG) und nach Durchführung der Anhörungsverfahren mit den Mitbestimmungsgremien (Betriebsräte/Personalvertretungen) zu kündigen. Die Air Berlin PLC & Co. Luftverkehrs KG wird - soweit erforderlich - eine Zustimmung für Arbeitnehmer mit etwaigem Sonderkündigungsschutz (z.B. SGB IX, BEEG, MuSchG) beantragen und auch diese Arbeitsverhältnisse zeitnah kündigen. Es werden auch Sozialplanverhandlungen geführt werden. [ ] 24
5. Dauerschuldverhältnisse (Leasingverträge, Gewerbemietverträge, Versorger etc.) werden unter Berücksichtigung der Abwicklungsplanung durch Abschluss von Aufhebungsverträgen beendet bzw. unter Berücksichtigung bestehender Kündigungsfristen gekündigt, sofern die Vertragspartner nicht selbst kündigen bzw. die Verträge bereits gekündigt sind. [ ] 25

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

Mit weiterem Schreiben vom 12.10.2017 leitete die Schuldnerin das Konsultationsverfahren gemäß § 17 KSchG gegenüber der PV Cockpit ein (Anlage B4, Bl. 79 ff. d.A.). Das Schreiben war von der vormaligen Personalleiterin der Schuldnerin Dr. O. unterzeichnet und enthielt auf der ersten Seite einen durch Unterschrift bestätigten Vermerk "Original erhalten am 15/10/2017". 27

Zudem wurde die Belegschaft der Schuldnerin durch eine betriebsinterne Mitteilung am 12.10.2017 davon in Kenntnis gesetzt, dass die M. Group die M., die österreichische Ferienfluggesellschaft O. sowie 20 weitere Flugzeuge übernehmen wolle; dies unter dem Vorbehalt der Zustimmung durch den Gläubigerausschuss und der europäischen Wettbewerbsbehörde in Brüssel. Insgesamt beabsichtige die M. Group und die mit ihr verbundenen Unternehmen 13 Airbus A 320 Maschinen aus der Flotte der Schuldnerin, 21 Flugzeuge der A 320-Familie aus dem Bestand von O. und 20 Flugzeuge des Musters Dash Q 400, betrieben von der M., zu übernehmen. Des Weiteren sollten 15 bereits im Eigentum der Deutschen M. AG (im Folgenden M. AG) stehende Airbus A 320, die bisher im wet lease für die F. GmbH eingesetzt wurden, übernommen werden. Ferner wolle sich die M. Group auf fünf weitere Flugzeuge der A 320 Familie eine Kaufoption sichern. Überdies übertrug die Schuldnerin - zu einem von den Parteien nicht näher definierten Zeitpunkt, jedenfalls nach dem Erwerb der M. durch die Schuldnerin, vor deren Veräußerung an die M. Gruppe - ein Paket an Slots auf die M.. 28

Am Abend des 27.10.2017 landete der letzte eigenwirtschaftlich durchgeführte Flug der Schuldnerin auf dem Flughafen C.-U.. 29

Unter dem 27.10.2017 erstattete der Beklagte ein Insolvenzgutachten. In diesem heißt es auszugsweise wie folgt: 30

"[ ] Am 12. und 13. Oktober 2017 konnte ein Kaufvertrag mit Gesellschaften der M. Gruppe als Käufer beurkundet werden. Kaufgegenstand sind insbesondere die mittelbare Beteiligung der Schuldnerin an der O. Luftfahrt-GmbH, der Schuldnerin erteilte Slots und die von der Komplementärin gehaltenen Geschäftsanteile an der Luftfahrtgesellschaft X. mbH. Ferner wird die M.-Gruppe neben von der Luftfahrtgesellschaft X. mbH und der O. Luftfahrt GmbH betriebenen Flugzeugen weitere 20 Flugzeuge von Leasinggebern übernehmen. Bei der O. Luftfahrt GmbH und der Luftfahrtgesellschaft X. mbH sind rund 1.700 Arbeitnehmer der Air Berlin Group beschäftigt. Neben diesen Arbeitnehmern sollen mindestens 1.300 bisher bei der Schuldnerin beschäftigte Mitarbeiter eine Neuanstellung bei Gesellschaften der M.-Gruppe erhalten. 31

[ ] 32

Die Verhandlungen mit dem Interessenten f. Jet Airline D. Limited, M. (England), konnten in dem zunächst vorgegebenen Zeitraum bis zum 12. Oktober 2017 nicht beendet werden. Die Gespräche gestalteten sich überaus schwierig, wurden mehrfach unterbrochen und erst am 13. Oktober 2017 wieder aufgenommen. Mit Zustimmung des vorläufigen Gläubigerausschusses wurde die Exklusivität mit der f. Jet Airline D. Limited Airline D. Limited hinsichtlich einer Übernahme von Slots insbesondere in C. -U., bis zu 25 Airbus A 320 Flugzeuge und die Neuanstellung von bis zu 1.000 Mitarbeitern der Schuldnerin verlängert. Die Gespräche dauern an [ ]" 33

Die M. AG meldete am 31.10.2017 einen Zusammenschluss nach Art. 4 der Verordnung (EG) Nr. 139/2004 des Rates (im Folgenden: Fusionskontroll-VO) bei der Europäischen Kommission an. Im Amtsblatt der Europäischen Union vom 10.11.2017 ist hierzu festgehalten:	34
"Vorherige Anmeldung eines Zusammenschlusses [ ]	35
1. [ ]	36
Diese Anmeldung betrifft folgende Unternehmen:	37
- Deutsche M. AG ("M.", Deutschland)	38
- O. Luftfahrt GmbH ("O.", Österreich), Teil der Air-Berlin-Gruppe,	39
- Luftfahrtgesellschaft X. mbH ("M.", Deutschland), ebenfalls Teil der Air-Berlin-Gruppe.	40
M. erwirbt im Sinne von Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe b der Fusionskontrollverordnung die Kontrolle über Teile der Air-Berlin-Gruppe, d.h. über die Gesamtheit von O. und M..	41
Der Zusammenschluss erfolgt durch den Erwerb von Anteilen.	42
2. Die beteiligten Unternehmen sind in folgenden Geschäftsbereichen tätig:	43
[ ]	44
- M.: Bis zum 28. Oktober 2017 betrieb M. im Rahmen von Wet-Lease-Vereinbarungen an Air Berlin vermietete Luftfahrzeuge für Kurzstreckenlinien nach Düsseldorf und Berlin, in erster Linie als Zubringer für Air-Berlin-Tätigkeiten. M. soll als Zweckgesellschaft für die Fortsetzung des gegenwärtig von Air Berlin betriebenen Flugplanes im Rahmen einer Wet-Lease-Vereinbarung mit der M.-Gruppe vom Dezember 2016 dienen. Vor dem Zusammenschluss soll ein Zeitnischen-Paket für die Wintersaison 2017/2018 sowie für die Sommersaison 2018 (einschließlich Zeitnischen für die Flughäfen Berlin-TXL, DUS, FRA und MUC) auf M. zur Nutzung durch die M.-Gruppe übertragen werden. [ ]"	45
Im weiteren Verlauf kam die Übernahme der O. Luftfahrt GmbH nicht zustande. Indes genehmigte die Europäische Kommission die Übernahme der M. unter Auflagen, insbesondere einer reduzierten Übertragung der den Flughafen E. betreffenden Slots. Erwerberin der Anteile der M. war die M. Commercial Holding GmbH.	46
Mit Beschluss des Amtsgerichts Berlin-Charlottenburg vom 01.11.2017 wurde das Insolvenzverfahren über das Vermögen der Schuldnerin eröffnet, Eigenverwaltung angeordnet und der Beklagte zum Sachwalter bestellt. Dieser zeigte am gleichen Tag gegenüber dem Amtsgericht drohende Masseunzulänglichkeit gemäß § 208 Abs. 1 Satz 2 InsO an und stellte den Kläger von der Arbeitsleistung frei.	47
Die f. Jet Airline D. Limited (im Folgenden f. Jet Ltd.) meldete am 07.11.2017 einen Zusammenschluss nach Art. 4 der Fusionskontroll-VO an. Dazu heißt es im Amtsblatt der Europäischen Union vom 14.11.2017:	48
"Vorherige Anmeldung eines Zusammenschlusses [ ]	49
Am 7. November 2017 ist die Anmeldung eines Zusammenschlusses nach Art. 4 der Verordnung (EG) Nr. 139/2004 des Rates bei der Kommission eingegangen.	50

Die Anmeldung betrifft folgende Unternehmen:	51
- F. Jet (VK),	52
- D. Air Berlin Assets ("Zielunternehmen", Deutschland).	53
F. Jet übernimmt im Sinne des Artikels 3 Absatz 1 Buchstabe b der Fusionskontrollverordnung die Kontrolle über Teile von Air Berlin.	54
Der Zusammenschluss erfolgt durch Erwerb von Vermögenswerten.	55
Die beteiligten Unternehmen sind in folgenden Geschäftsbereichen tätig:	56
- F. Jet: preisgünstige Direktflüge im europäischen Flugverkehr;	57
- Zielunternehmen: Vermögenswerte, die zuvor zur Geschäftstätigkeit von Air Berlin am Flughafen C.-U. gehörten, so unter anderem Zeitnischen und Nachtabstellplätze. [ ]"	58
Die europäische Kommission erhob im weiteren Verlauf gegen den Zusammenschluss keine Einwände. Zudem zeigte f. Jet Ltd. bei der Europäischen Kommission die Übernahme von Zeitnischen an.	59
Am 17.11.2017 schloss die Schuldnerin mit der PV Cockpit einen Interessenausgleich (Anlage B5, Bl. 87 ff. d.A.), der unter anderem folgenden Inhalt hat:	60
"A Ausgangslage	61
Die eigenverwaltete Schuldnerin hat mit Zustimmung des vorläufigen Sachverwalters einen Investorenprozess aufgesetzt, der es ermöglichen sollte, die wesentlichen Vermögenswerte der Schuldnerin auf einen oder mehrere Investoren zu übertragen. Hierdurch war angestrebt, das Unternehmen im ganzen oder wenigstens in wesentlichen Teilen nach einer übertragenden Sanierung fortzuführen und die Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen. Im Ergebnis, so erklärt es der Arbeitgeber, habe sich kein Investor gefunden, der bereit sei, das Unternehmen im ganzen oder in wesentlichen Teilen fortzuführen. Vielmehr haben zum Zeitpunkt der Unterzeichnung dieses Interessenausgleichs Unternehmen der Deutschen M. Group (Deutsche M. AG/F. GmbH/ ÖLH Österreichische Luftverkehrsholding GmbH/ M. Commercial Holding GmbH) Start- und Landrechte, Beteiligungen an den der Air Berlin Gruppe zugehörigen Gesellschaften (Luftfahrtgesellschaft X. mbH und O. Luftfahrt GmbH) erworben sowie Luftfahrzeuge übernommen, die bisher aufgrund entsprechender Leasingverträge im Besitz der Air Berlin LV KG waren. Die Air Berlin LV KG wird die Leasingverträge für Luftfahrzeuge in ihrem Besitz nach der Insolvenzeröffnung fristgerecht kündigen bzw. die Vertragsverhältnisse beenden, soweit die Luftfahrzeuge nicht für den weiteren Einsatz im "wet lease" benötigt werden. Insoweit werden die Leasingverhältnisse bis spätestens 31.01.2018 beendet.	62
Im Rahmen des eröffneten Insolvenzverfahrens ist eine Betriebsfortführung rechtlich nur zulässig, wenn hierdurch keine Masseschmälerung zulasten der Gläubiger eintritt. Anfallende Verluste können finanziell und dürfen insolvenzrechtlich nicht durch die Insolvenzmasse getragen werden. Der eingesetzte Gläubigerausschuss im Insolvenzverfahren über das Vermögen der Air Berlin LV KG ("Gläubigerausschuss") hat daher zunächst in seiner 2. Sitzung die Betriebsfortführung bis Ende Oktober 2017 genehmigt. Die Geschäftsführung, der Generalbevollmächtigte und das Management Board haben am 12.10.2017 vorbehaltlich der Genehmigung durch den vorläufigen Gläubigerausschuss und der Wahrung der	63

Mitbestimmungsrechte der Personalvertretung die unternehmerische Entscheidung getroffen, den operativen Geschäftsbetrieb der Air Berlin LV KG unverzüglich einzustellen. Der vorläufige Gläubigerausschuss hat in seiner 3. Sitzung vom 24.10.2017 die Entscheidung über die Stilllegung bestätigt und die Eigenverwaltung angewiesen, den Betrieb der Air Berlin LV KG unverzüglich einzustellen, da die Betriebsfortführung defizitär ist. Seit Ablauf des 27.10.2017 ist der operative Flugverkehr im Namen und auf Rechnung der Air Berlin LV KG eingestellt worden; für einen Zeitraum bis max. 31.01.2018 werden voraussichtlich auf zunächst 13, ab Dezember 2017 neun im Besitz der Air Berlin LV KG verbleibenden Luftfahrzeugen lediglich Flüge und Dienstleistungen im Rahmen des so genannten "wet lease" für die F. GmbH von den Stationen I., L. und T. aus erbracht. Ein eigenwirtschaftlicher Flugverkehr erfolgt nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens am 01.11.2017 nicht mehr.	
Da die vorstehenden Maßnahmen nach Auffassung des Arbeitgebers eine Betriebsänderung gem. § 80 S. 4 Nr. 1 TVPV darstellen, hat Air Berlin LV KG zu Interessenausgleichsverhandlungen aufgefordert.	64
Die Personalvertretung hat diesbezüglich erhebliche Bedenken und nimmt zur Kenntnis, dass der Arbeitgeber der Ansicht ist, dass trotz der vorgenannten Veräußerungen an die beiden Erwerbergruppen eine Betriebsstilllegung durch die Air Berlin LV KG und nicht ein Betriebsübergang nach § 613a BGB erfolgt.	65
Die Personalvertretung ist in dieser Frage anderer Auffassung. Aus diesem Grund regelt dieser Interessenausgleich die nähere Ausgestaltung dieser Betriebsänderung ohne jedes Präjudiz für die Frage, ob es sich bei den zukünftigen Folgen des Veräußererprozesses um einen Betriebsübergang im Sinne des § 613a BGB handelt.	66
[ ]	67
C Betriebsänderung	68
I. [Stilllegung des Geschäftsbetriebs]	69
Die wirtschaftliche Betätigung der Air Berlin LV KG soll unverzüglich, spätestens zum eine 31.01.2018 aufgegeben werden. Im Zuge dessen wird Air Berlin LV KG die bestehenden Geschäftsbeziehungen beenden, die bestehenden Dauerschuldverhältnisse, hier insbesondere die Leasingverträge über die Flugzeuge beenden und zur Vermeidung weiterer Verluste und einer Insolvenz rechtlich unzulässigen Schmälerung der Masse keinen Flugbetrieb mehr aufrechterhalten. Die werbende Geschäftstätigkeit wird ebenfalls vollständig aufgegeben.	70
Der reguläre Flugbetrieb auf eigene Rechnung und im eigenen Namen der Air Berlin LV KG ist bereits seit dem 28.10.2017 eingestellt. Ein Verkauf von Flugtickets erfolgt nicht mehr. Im Rahmen des Phase-Out ab dem 28.10.2017 werden noch ausschließlich diejenigen Flugleistungen erbracht, die der Überführung bzw. Rückgabe der Flugzeuge oder dem Aufrechterhalten des "Wet lease" sowie dem Erhalt der erforderlichen Lizenzen und Start- und Landeerlaubnisse ("Slots") dienen. Mit Beendigung der von diesem Interessenausgleich umfassten und betroffenen Arbeitsverhältnisse wird keinerlei wirtschaftliche Betätigung, kein Flugbetrieb im eigenen oder auf fremden Namen und keine Betriebstätigkeit mehr stattfinden. Das Phase-Out soll bis spätestens 31.01.2018 beendet sein. Ab diesem Zeitpunkt erfolgt auch keine Durchführung von Flugleistungen mehr im Rahmen des Wet lease und das Luftverkehrsbetreiberzeugnis (AOC) der Air Berlin LV KG wird nicht weiter genutzt.	71

[ ]	
III. [betriebsbedingte Kündigungen]	73
Air Berlin LV KG wird allen Arbeitnehmern des Cockpitpersonals unter Beachtung der jeweils maßgeblichen individuellen Kündigungsfrist unverzüglich eine betriebsbedingte Kündigung unter Einhaltung der individuell maßgeblichen Kündigungsfrist, begrenzt auf die Maximalfrist von 3 Monaten zum Monatsende gemäß § 113 S. 2 InsO, soweit gesetzlich zulässig, aussprechen. [ ]	74
[ ]	75
D Beteiligung der Personalvertretung Cockpit	76
I. Konsultationsverfahren	77
Der Arbeitgeber hat das Konsultationsverfahren gem. § 17 Abs. 2 S. 1 KSchG gegenüber der PV Cockpit mit Schreiben vom 13.10.2017 eingeleitet. Der PV Cockpit ist vorab eine Personalliste mit allen für die Beurteilung der Betriebsänderung und der Kündigungen notwendigen Informationen vorgelegt worden. Gleichzeitig erfolgte die Information der PV Cockpit und eine Konsultation gemäß § 17 KSchG. Die Betriebsparteien haben ausführlich die Gründe für die vorzunehmenden Entlassungen, die Zahl der Berufsgruppen der zu kündigenden und der insgesamt beschäftigten Mitarbeiter, die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer und die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien erörtert, beraten und insbesondere überlegt, welche Möglichkeiten zur Vermeidung eines Arbeitsplatzverlustes bestehen. Mit Abschluss dieser Vereinbarung ist das Konsultationsverfahren nach § 17 Abs. 2 KSchG abgeschlossen. Diese Vereinbarung wird als alleinige Stellungnahme der PV Cockpit nach § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG der Agentur für Arbeit übersandt; eine darüber hinausgehende Stellungnahme ist nicht beabsichtigt."	78
Unter dem 20.11.2017, am selben Tag zugegangen, hörte die Schuldnerin im Rahmen einer Sammelanhörung die PV Cockpit zu beabsichtigten betriebsbedingten Kündigungen an (Anlage B3, Bl. 70 ff. d.A.). Die Anhörung nimmt Bezug auf eine Liste mit den Namen und Sozialdaten sämtlicher zu kündigender Arbeitnehmer (dortige Anlage 2) sowie auf den Stilllegungsbeschluss vom 12.10.2017 (dortige Anlage 3). Mit Schreiben vom 24.11.2017 (nur per E-Mail, Bl. 378 f. d.A.) teilte der Vorsitzende der PV Cockpit, Herr X., der Schuldnerin Bezug nehmend auf "Ihre Anhörung nebst Anlagen" mit, dass die PV Cockpit beschlossen habe, gegen die beabsichtigten Kündigungen nach § 74 Abs. 2 Satz 1 TVPV Bedenken zu erheben und damit einhergehend, den beabsichtigten Kündigungen nicht zuzustimmen.	79
Mit Schreiben vom 24.11.2017 erstattete die Schuldnerin bei der Agentur für Arbeit C. Nord eine Massenentlassungsanzeige nach § 17 KSchG. Der Interessenausgleich vom 17.11.2017 war der Massenentlassungsanzeige beigelegt. Die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer und die der zu entlassenden Arbeitnehmer wurde im Vordruck der Entlassungsanzeige mit 1301 angegeben, im Anschreiben heißt es, das "Cockpitpersonal umfasst in der Regel 1301 Mitarbeiter". Der Zeitraum der Entlassungen wurde mit "vom 27.11.2017 bis zum 26.12.2017" bestimmt. Die Anlage zur Unterteilung nach Berufsgruppen beinhaltete für die Flughäfen C., L. und T. mit dem DEÜV-Schlüssel 52414 auch die Entlassung von Schiffskapitänen. Die Agentur für Arbeit C. Nord bestätigte der Schuldnerin mit Schreiben vom 28.11.2017, dass die Entlassungsanzeige am 24.11.2017 vollständig eingegangen sei (Anlage B7, Bl. 102 ff. d.A.).	80

- Mit Schreiben vom 28.11.2017, dem Kläger am Folgetage zugegangen, kündigte die Schuldnerin mit Zustimmung des Beklagten in seiner Eigenschaft als Sachwalter das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 28.02.2018. 81
- Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens wurden unter dem AOC (Air Operator Certificate, das Luftverkehrsbetreiberzeugnis der EU) der Schuldnerin keine eigenwirtschaftlichen Flüge mehr durchgeführt. Lediglich bis Dezember 2017 führte die Schuldnerin im Rahmen des wet lease noch Flüge für die F. GmbH durch. Die für die Aufrechterhaltung eines Flugbetriebs erforderlichen Lizenzen und Genehmigungen waren bis zum 31.01.2018 befristet und sind mit Ablauf dieses Datums erloschen. 82
- Seit November 2017 fliegt die F. GmbH ab E. Ziele insbesondere in der Karibik an, die vormals von der Schuldnerin angefliegen worden waren. Ab dem Sommerflugplan 2018 übernimmt sie zudem die Langstrecken von E. nach Miami und von C. nach New York von ihrer Muttergesellschaft, der M. AG. Außerdem werden neue sowie vormals von der Schuldnerin betriebene Langstrecken aufgenommen, so etwa von E. nach New York JFK und Fort Myers. Auch in C. hat die M. AG Langstrecken der Schuldnerin übernommen. So fliegt die M. AG z.B. fünfmal pro Woche mit einem Flugzeug des Modells A 330 nach New York. Seit Januar 2018 bietet die F. GmbH zudem Strecken von Salzburg nach C.-U. und nach E. an. Diese Strecken waren zuvor von der Schuldnerin bedient worden und werden nun von der M. im wet lease für die F. GmbH durchgeführt. Schließlich nahm die D. Flugdienst GmbH neue Verbindungen ab E. auf, nämlich nach Kalamata und Samos, nach Lanzarote, Gran Canaria, Teneriffa, Fuerteventura, Palma de Mallorca sowie nach Marrakesch. 83
- Durch Beschluss des Amtsgerichts Berlin Charlottenburg vom 17.01.2018 wurde die Eigenverwaltung der Schuldnerin aufgehoben und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestimmt. 84
- Mit der am 18.12.2017 beim Arbeitsgericht eingegangenen - ursprünglich noch gegen die Schuldnerin gerichteten - Klage hat der Kläger u.a. die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung begehrt. 85
- Er hat das Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse i.S.d. § 1 Abs. 2 KSchG bestritten. Die Schuldnerin habe eine Stilllegungsabsicht weder besessen noch hinreichend dargelegt, vielmehr sei ein Betriebs(teil)übergang beabsichtigt gewesen. Dies folge etwa daraus, dass die f. Jet Ltd. bei der Europäischen Kommission beantragt hatte, zumindest Teile des Unternehmens zu übernehmen. Weil die f. Jet Ltd. bei der europäischen Kommission zudem die Übernahme von Slots angezeigt habe, müssten auch die Voraussetzungen des Artikels 8 a (1) b) der Verordnung (EWG) Nr. 95/93 des Rates vom 18. Januar 1993 vorgelegen haben, wonach Slots nur übertragen werden können entweder zwischen Mutter- und Tochtergesellschaften sowie zwischen Tochtergesellschaften derselben Muttergesellschaft oder durch den Erwerb der Kontrolle des Kapitals eines Luftfahrtunternehmens oder bei vollständigen oder teilweisen Übernahmen, wenn die übertragenen Slots direkt mit dem übernommenen Luftfahrtunternehmen verbunden sind. Dies bedeute, dass die vollständige oder teilweise Übernahme der Schuldnerin erforderlich gewesen sei, um die Slots übernehmen zu können. Zudem habe die f. Jet Ltd. auch Slots auf weiteren Flughäfen, etwa von Palma de Mallorca, das Kundenbuchungssystem der Schuldnerin sowie weitere Daten und Mobiliar sowie Ausrüstungen für Luftfahrzeuge übernommen. 25 ursprünglich von der Schuldnerin geleaste Flugzeuge würden nunmehr durch die f. Jet Ltd. geleast. Ein Großteil der fliegenden Belegschaft der Schuldnerin, insbesondere vom Flughafen C.-U., solle eingestellt werden. Zudem sei der Kundenstamm als weiterer immaterieller Vermögensgegenstand übertragen worden, da die f. Jet Ltd. von 86

der Schuldnerin erfolgte Buchungen übernommen habe.

Dass der Betrieb der Schuldnerin nicht stillgelegt werden sollte, zeige sich auch daran, dass Teile des Unternehmens auf die M. AG übertragen wurden. So habe diese die Geschäftsanteile der Tochtergesellschaft M. übernommen. Beachtlich hierbei sei, dass die Schuldnerin zuvor wesentliche Vermögenswerte, insbesondere Slots, in die M. übertragen habe, um der M. AG die Übernahme dieser Slots zu ermöglichen. Es sei beabsichtigt gewesen und auch umgesetzt worden, dass die M. die ursprünglich von der Schuldnerin erbrachten Leistungen gegenüber der Deutschen M. AG aufgrund des roof wet lease übernehme. Die M. habe von der Schuldnerin die Berechtigung zur Nutzung der Homepage erworben, um dort Stellenanzeigen zu platzieren. Zudem habe sie bisher kein System zur Planung des Personaleinsatzes sowie der Flug- und Flugzeugplanung gehabt. Dies sei durch die Insolvenzschuldnerin durchgeführt worden. Die M. habe daher die Crew Management and Operations Control airline Software AIMS von der Schuldnerin erworben. Die M. führe mit den bisher schon von ihr bzw. der Schuldnerin betriebenen Flugzeugen den bisher von der Schuldnerin erfüllten wet-lease-Vertrag gegenüber der F. GmbH fort. Die M. Gruppe habe beabsichtigt, 81 der zuvor von der Schuldnerin genutzte Flugzeuge zu übernehmen. Zudem würden die M. und die F. Europe GmbH nach Personal suchen und führten mit bisherigen Mitarbeitern der Schuldnerin ein vereinfachtes Bewerbungsverfahren durch.

Als Betriebsteil könnten das einzelne Flugzeug, Flugzeuge eines bestimmten Typs, bestimmte Slots, bestimmte Flugstrecken (Kurz-, Mittel- und/oder Langstrecke), die Stationen in E. bzw. in C. selbst und/oder eine Kombination hieraus oder der Bereich des wet lease gewertet werden.

Gegen eine Stilllegungsabsicht spreche noch, dass ausweislich des Interessenausgleichs der Flugbetrieb mit dem Ziel der Aufrechterhaltung der Slots auch über den 27.10.2017 hinaus durchgeführt wurde und dass die Schuldnerin nach Insolvenzantragsstellung zwei Stellen ausschrieb für einen Flight Safety Officer und einen Head of Flight Safety.

Da jedenfalls Teile des Betriebs nicht stillgelegt worden, sondern im Wege von Betriebsteilübergängen auf Erwerber übergegangen seien, habe vor Ausspruch der Kündigung eine Sozialauswahl durchgeführt werden müssen.

Der Kläger hat weiterhin die Auffassung vertreten, die Kündigung sei wegen Missachtung des Sonderkündigungsschutzes nach MTV Nr. 4 unwirksam. Er hat die ordnungsgemäße Anhörung der Personalvertretung nach § 74 TVPV gerügt. Das Anhörungsschreiben enthalte nicht die nötigen Informationen zu den Verträgen mit der M. AG und der f. Jet Ltd. Zudem sei Frau O. nicht befugt gewesen, das Anhörungsverfahren einzuleiten, da sie nicht über Einzelprokura verfügt habe. Schließlich werde mit Nichtwissen bestritten, dass die Liste mit den Sozialdaten dem Anhörungsschreiben beigelegt gewesen und die PV Cockpit über den bestehenden Sonderkündigungsschutz aus § 50 Abs. 3 MTV Nr. 4 informiert war.

Hinsichtlich der Durchführung des Konsultationsverfahrens hat der Kläger gerügt, dass Frau O. nicht vertretungsberechtigt gewesen sei. Zudem seien die PV Cockpit für das Konsultationsverfahren nicht zuständig gewesen und die nötige Information zu den Verträgen mit der M. AG und der f. Jet Ltd. sowie zum Sonderkündigungsschutz aus § 50 Abs. 3 MTV Nr. 4 nicht mitgeteilt worden.

Auch die ordnungsgemäße Anzeige der Massenentlassung hat der Kläger bestritten. Die dort genannten Zahlen der regelmäßig Beschäftigten stimmten nicht mit den Angaben in der Klageerwiderung überein; in der Anzeige seien zudem zu ihrer Unwirksamkeit führende

Falschangaben enthalten. Insbesondere habe die Massentlassungsanzeige nicht auf die im Cockpit beschäftigten Mitarbeiter beschränkt werden dürfen.

Der Auskunftsanspruch beruhe auf § 242 BGB. Ohne Auskunft wäre Kläger außerstande, seinen Beschäftigungsanspruch durchzusetzen. 94

Der Kläger hat beantragt, 95

1.festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung der Schuldnerin vom 28. November 2017, zugegangen am 29. November 2017 nicht aufgelöst ist; 96

2.den Beklagten zu verurteilen, ihm Auskunft über Umstände und Inhalt der Veräußerungen an die F. Jet Airline D. Limited und an die Deutsche M. AG bzw. den zum Deutschen M. AG gehörenden Konzernunternehmen zu erteilen, die ihm die Bewertung über einen Betriebsübergang ermöglichen, insbesondere darüber, 97

-wie die Insolvenzschuldnerin den Betrieb gegliedert hat, 98

-welche Betriebsteile es nach Auffassung des Beklagten gab, 99

-welche Flugzeuge der Insolvenzschuldnerin von wem übernommen wurden, 100

-welche konkreten Slots die Deutschen M. AG bzw. zum Deutsche M. AG gehörenden Konzernunternehmen übernommen haben und auf welchem Übertragungstatbestand des Art. 8a (1) b) der Verordnung EWG Nr. 95/13 des Rates vom 18. Januar 1993 die Übernahme erfolgte, 101

-wer der/die 102

verantwortliche Betriebsleiter 103

verantwortliche Person Flugbetrieb 104

verantwortliche Person Aufrechterhaltung der Lufttüchtigkeit 105

verantwortliche Person Ground Operation 106

war und bei wem diese nunmehr beschäftigt sind, 107

-welche Flugzeuge, Crews und Slots der Beklagte aufgrund des Vertrages mit der Deutschen M. AG in die M. einbringen muss bzw. bereits eingebracht hat, 108

-ob bereits vor Insolvenzeröffnung am 1. November 2017 im Jahre 2017 Flugzeuge und/oder Slots an andere Luftfahrtunternehmen übertragen wurden und wenn ja, wie und an wen, 109

-wer die Vertragspartner der Insolvenzschuldnerin aufgrund des Bieterverfahrens waren bzw. sind, 110

-welchen Inhalt der Bietervertrag mit der Deutschen M. AG bzw. den zum Deutsche M. AG gehörenden Konzernunternehmen hat, 111

-welche Verträge aufgrund des Bieterverfahrens mit der Deutschen M. AG bzw. den zum Deutschen M. AG gehörenden Konzernunternehmen abgeschlossen wurden, 112

113

- was Inhalt der Übernahmeverträge betreffend die Luftverkehrsgesellschaften X. GmbH, die Fluggesellschaft O. Luftfahrt GmbH sowie den Übernahmevertrag über 20 weitere Flugzeuge mit der Deutschen M. AG bzw. den zum Deutschen M. AG gehörenden Konzernunternehmen war,
- was Inhalt der Kaufverträge über die Wet-Lease Abkommen über 15 Flugzeuge des Musters A 320 mit der Deutschen M. AG bzw. den zum Deutschen M. AG gehörenden Konzernunternehmen war und 114
- was Inhalt der Verträge über für 5 weitere im Wet-Lease fliegende Flugzeuge des Flugzeugmusters A 320 für die deutsche M. AG bzw. den zum Deutschen M. AG gehörenden Konzernunternehmen war. 115
- Der Beklagte hat beantragt, 116
- die Klage abzuweisen. 117
- Er hat die streitgegenständliche Kündigung für wirksam erachtet. Seitens der Schuldnerin sei am 12.10.2017 entschieden worden, eigenwirtschaftliche Flüge mit dem 28.10.2017 und ihren Geschäftsbetrieb spätestens zum 31.01.2018 stillzulegen. Der Stilllegungsbeschluss sei öffentlich bekannt gemacht worden und sämtliche Dienstleister und Flughäfen, mit denen die Schuldnerin in Geschäftsbeziehungen gestanden habe, hierüber informiert worden. Die Schuldnerin habe alle Arbeitsverhältnisse gekündigt, hierunter auch diejenigen Mitarbeiter, die in Schlüsselpositionen beschäftigt gewesen seien. Die Leasingverhältnisse für sämtliche zuletzt im Besitz der Schuldnerin stehende und im Flugbetrieb eingesetzte Flugzeuge seien beendet worden und die Maschinen an die entsprechenden Leasinggeber im Zeitraum September 2017 bis Januar 2018 zurückgegeben worden. Der Verkauf von Flugtickets sei eingestellt worden. Ein Betriebsübergang oder einzelne Betriebsteilübergänge lägen nicht vor. In Anbetracht der Betriebsstilllegung sei eine Sozialauswahl nicht erforderlich gewesen. 118
- Die Anhörung der PV Cockpit vom 20.11.2017, am selben Tag zugegangen, sei auch ordnungsgemäß und die notwendigen Anlagen beigefügt gewesen. Auch die Massenentlassungsanzeige vom 24.11.2017 sei vollständig, insbesondere die notwendigen Anlagen beigefügt gewesen. 119
- Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 19.04.2018 abgewiesen und zur Begründung - unter maßgeblicher Bezugnahme auf ein Urteil der 10. Kammer des Arbeitsgerichts in einem Parallelverfahren (10 Ca 6813/17) - im Wesentlichen ausgeführt: Die streitgegenständliche Kündigung sei wirksam, insbesondere sozial gerechtfertigt im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG. Unter Berücksichtigung aller Umstände sei nicht daran zu zweifeln, dass die Schuldnerin die Kündigung wegen einer beabsichtigten Betriebsstilllegung ausgesprochen habe, die zum Kündigungszeitpunkt bereits hinreichend greifbare Formen angenommen habe. Die unternehmerische Entscheidung sei in verschiedenen Unterlagen dokumentiert und habe sich durch die Entlassung der Belegschaft und den Wegfall der Flugzeugflotte auch manifestiert. Dass einzelne Betriebsmittel wie insbesondere die Slots zwecks späterer wirtschaftlicher Verwertung erhalten worden seien, schade nicht. Der gesamte Vorgang stelle sich nicht als Betriebsteilübergang dar. Es habe bei der Schuldnerin keine übergangsfähigen Teilbetriebseinheiten gegeben, die später von einem oder mehreren Nachfolgern im Sinne des § 613a BGB übernommen worden seien. Einzelne Strecken, Flugzeugmuster, einzelne Flugzeuge, Standorte, Slots und der Bereich des wet lease seien schon bei der Schuldnerin nicht teilbetrieblich organisiert gewesen. Eine Sozialauswahl habe wegen der Stilllegung des gesamten Flugbetriebs nicht stattfinden müssen. Ein etwaiger 120

Sonderkündigungsschutz des Klägers spiele gemäß § 113 Satz 1 InsO für die Kündigung keine Rolle. Zudem weise die streitgegenständliche Kündigung keine formellen Mängel auf. Die PV Cockpit sei ordnungsgemäß beteiligt worden. Der Kündigungssachverhalt sei - unter Zugrundelegung des Maßstabs der subjektiven Determination - hinreichend dargelegt worden und der PV auch aus den Verhandlungen zum Abschluss des Interessenausgleichs oder dem Konsultationsverfahren bekannt gewesen. Dass die im Anhörungsschreiben genannten Anlagen wie etwa die Liste der zu kündigenden Piloten nicht vorgelegt worden sei, habe der Kläger nicht hinreichend bestritten, nämlich nur unzulässig mit Nichtwissen. Die Schuldnerin habe auch den Vorgaben des § 17 KSchG vor Ausspruch der Kündigung Rechnung getragen. Das gelte sowohl für die Durchführung des Konsultationsverfahrens als auch für Abgabe der Massenentlassungsanzeige selbst. Diese weise die erforderlichen Mussangaben auf; etwaige Ungenauigkeiten - wie etwa die Nennung von Schiffskapitänen - seien unerheblich und betreffen jedenfalls nicht den Standort E.. Unbegründet sei weiterhin der vom Kläger geltend gemachte Auskunftsanspruch. Erkenne man ihn an, würde das auf eine Verpflichtung des Beklagten hinaus laufen, dem Kläger die Kündigungsschutzklage schlüssig zu machen. Tatsächlich gebe es aber keinen Betriebsteilübergang, deshalb benötige der Kläger die Angaben auch nicht für einen Rechtsstreit gegenüber Dritten.

Gegen das ihm am 09.05.2018 zugestellte Urteil hat der Kläger mit einem am 24.05.2018 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Anwaltsschriftsatz Berufung eingelegt und diese - nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 08.08.2018 - mit einem weiteren, am 06.08.2018 eingegangenen Schriftsatz auch begründet. 121

Der Kläger rügt, das erstinstanzliche Urteil beruhe auf fehlerhaften bzw. unzureichenden Tatsachenfeststellungen und weise Rechtsfehler auf. Das ergebe sich schon daraus, dass das Arbeitsgericht den Sachverhalt keiner eigenständigen Prüfung unterzogen habe, wie die Bezugnahme auf die Ausführungen der 10. Kammer in einem Parallelverfahren zeige. 122

Abgesehen davon habe das Arbeitsgericht verkannt, dass die streitgegenständliche Kündigung schon aus formellen Gründen rechtsunwirksam sei. Die PV Cockpit sei nicht ordnungsgemäß vor Ausspruch der Kündigung angehört worden. Die Schuldnerin habe die Kündigungsgründe einseitig und verfälschend dargestellt. Die Vorlage der Sozialdaten habe er zulässigerweise mit Nichtwissen bestritten. Auch sei die Kündigungsart und das Bestehen von Sonderkündigungsschutz in dem Anhörungsschreiben nicht benannt und seine Wohnanschrift nicht angegeben worden. Das Arbeitsgericht habe im Ergebnis eine Beweisaufnahme durchführen müssen. 123

Hinsichtlich des Konsultationsverfahrens sei zu beanstanden, dass die Anlage 1 dem Schreiben vom 12.10.2017 nicht beigelegt habe. Die Angaben zur Zahl und zur Berufsgruppe der zu entlassenden Mitarbeiter sowie die zu den regelmäßig beschäftigten Mitarbeitern seien Mussangaben im Sinne von § 17 Abs. 2 KSchG, auf die die Personalvertretung nicht verzichten könne. Auch eine Unterrichtung über die beabsichtigten Verträge mit der f. Jet Ltd. und der Deutschen M. AG, insbesondere über die Übertragung von Slots, habe nicht stattgefunden. Im Schreiben vom 12.10.2017 sei angekündigt worden, dass die Kündigungen im Oktober 2017 ausgesprochen werden sollten. Tatsächlich seien sie erst am 28.11.2017 erfolgt. Auch hätte gemeinsam mit den Personalvertretungen Cockpit und Kabine verhandelt werden müssen. 124

Bei der Massenentlassungsanzeige seien nicht alle Mussangaben richtig mitgeteilt worden. Dies beziehe sich auf die Anzahl der zu entlassenden Arbeitnehmer, auf die in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer und auf die Angaben bei den Berufsgruppen. Für die Massenentlassungsanzeige seien auch die Agenturen für Arbeit an den einzelnen Stationen 125

zuständig gewesen. Die Massenentlassungsanzeige sei nicht ordnungsgemäß unterzeichnet gewesen. Die Prokuristin Dr. O. habe keine Einzelprokura. Da sie nicht allein unterzeichnet, sondern auch der damalige Sachwalter mitunterzeichnet habe, suggeriere dies, dass sie nur zusammen mit einem weiteren Bevollmächtigten habe unterschreiben wollen. Der damalige Sachwalter sei aber keine Person gewesen, die von der Schuldnerin bevollmächtigt gewesen sei.

Darüber hinaus habe das Arbeitsgericht verkannt, dass es hinreichende Anhaltspunkte für einen Betriebsteilübergang gebe; der Beklagte sei der ihn im Rahmen der Darlegung einer Betriebsstilllegung als Kündigungsgrund treffenden Vortragslast, dass gleichwohl kein Fall des § 613a BGB vorliege, nicht gerecht geworden. Der Kläger macht geltend, zumindest die personell stark ausgestatteten Flughäfen E. und C.-U. seien als übergegangene wirtschaftliche Einheit anzusehen. F. habe den Flugbetrieb der Schuldnerin am Flughafen E. und die dortige Langstrecke übernommen. Die Strecken, die zuletzt für die Schuldnerin geflogen worden seien, seien zu 93 % übergegangen. Die M. Group habe 81 der 125 Flugzeuge der Schuldnerin übernommen. Ursprünglich habe sie auch beabsichtigt, sämtliche Slots der Schuldnerin - mit Ausnahme am Flughafen Berlin-U. - zu übernehmen, nur wegen der nicht erteilten Genehmigung durch die Europäische Kommission sei es dazu nicht gekommen. Die teilweise Übertragung frei gewordener Slots auf die D. Fluggesellschaft GmbH könne einen Betriebsteilübergang nicht verhindern. Die D. Fluggesellschaft GmbH habe keine Langstreckenflüge übernommen. Der bisherige Stationskapitän und der Stationsleiter in E. seien nunmehr für ein Unternehmen der M. Gruppe am Flughafen E. tätig. Weiterhin sei am Flughafen E. ein sog. "Area Manager" eingesetzt gewesen. Dieser, nämlich Herr S., sei Vorgesetzter in allen disziplinarischen und personellen Angelegenheiten der am Flughafen E. stationierten Piloten gewesen. Das folge schon aus den Angaben in dem Betriebshandbuch (Operation-Manual), das dem Luftfahrtbundesamt zur Verfügung gestellt worden sei. Zu den Aufgaben des Area Managers, so behauptet der Kläger, hätten insbesondere Personalgespräche und die Personalführung gehört. Der Area Manager habe auch tatsächlich Personalgespräche geführt, wobei Gegenstand u.a. der Verlauf eines Abschiebeflugs gewesen sei. Spiegelbildlich habe es den Regionalmanager Kabine, Herrn O. für das in E. stationierte Kabinenpersonal gegeben. Dieser sei Vorgesetzter in allen disziplinarischen und personellen Angelegenheiten des Kabinenpersonals in E. gewesen. Zu seinen Aufgaben habe u.a. das Führen von Verhandlungen mit den Gewerkschaften und der Personalvertretung gehört; ebenso wie die Personalbeschaffung im Bereich Kabine. Diese Aufgaben habe der Regionalmanager auch tatsächlich wahrgenommen. So habe es in E. eine Verwaltungsstruktur gegeben. Dem Flughafen E. seien zehn Langstreckenflugzeuge und 15 Kurz- und Mittelstreckenflugzeuge zugeordnet gewesen. Zudem hätten die PV Cockpit und Kabine eigene Büroräumlichkeiten in E. gehabt. Herr T. sei für die Flugorganisation in E., d.h. die bodenseitige Abwicklung zuständig gewesen. Für das Bodenpersonal in E. habe es einen eigenen Betriebsrat gegeben.

126

Der Standort am Flughafen C.-U. sei auf f. Jet Ltd. übergegangen. F. Jet Ltd. habe mindestens 25 Flugzeuge des Musters A 320 von der Schuldnerin und das hierfür erforderliche fliegende Personal übernommen. Des Weiteren seien in erheblichem Umfang Slots für den Flughafen C.-U. auf sie übergegangen sowie weitere Rechte und Verträge der Schuldnerin, die für die Aufrechterhaltung einer Station, wie z.B. Nachtstellplätze, erforderlich seien. Außerdem habe f. Jet Ltd. die bereits erfolgten Buchungen von Passagieren übernommen. Der Betriebsteil wet lease werde von der M. fortgeführt. Die M. habe ab Dezember 2017 die wet lease-Verträge für F. an den Standorten I., L. und T. übernommen. Da die M. nicht über Flugzeuge des Typs A 320 und entsprechendes Personal verfügt habe, habe sich die Schuldnerin gegenüber der Deutschen M. Group verpflichtet

127

müssen, die Flugzeuge und das Personal in die M. zu transferieren. 15 der insgesamt 38 im wet lease eingesetzten Flugzeuge des Typs A 320 seien von der Deutschen M. AG bereits vor dem Insolvenzantrag zu Eigentum erworben und an die Schuldnerin zurückverleast worden. Weitere 13 Flugzeuge des Typs A 320, die bisher im Flugbetrieb für den wet lease bei F. eingesetzt worden seien, seien in die M. eingebracht worden. Zudem habe sich die M. Gruppe eine Kaufoption für fünf weitere Flugzeuge der A 320 Familie aus dem Flugbetrieb der Schuldnerin gesichert, die im wet lease eingesetzt worden seien. Dies bedeute, dass die bisher bei der Schuldnerin im wet lease für die F. geflogenen 32 Flugzeuge nunmehr der M. zur Verfügung stünden, damit sie die Verpflichtungen gegenüber F. erfüllen könne. Ferner sollte die M. bis zu "13 Besatzungsäquivalente" für den Betrieb der A 320 Flugzeuge einstellen. Vereinbart worden sei, für 13 Flugzeuge die Head- und Sublease-Struktur auf die Deutsche M. AG zu übertragen. Das dortige Flugprogramm werde von F. oder in deren Auftrag von M. oder F. Europe nach demselben Flugplan, überwiegend mit denselben Flugzeugen, demselben Cockpitpersonal und demselben Kundenstamm fortgesetzt. M. habe Stellen für das Cockpitpersonal auf den Flugzeugmustern der A 320 Familie an den Stationen T. und C.-U. ausgeschrieben. Sie habe von der Schuldnerin die Berechtigung zur Nutzung der Homepage erworben, um dort die notwendigen Stellenanzeigen zu platzieren. Für das Cockpitpersonal der Schuldnerin habe M. und F. ein verkürztes Auswahlverfahren durchgeführt. M. habe auch den bisherigen Flight-Safety- Trainer der Schuldnerin eingestellt sowie vier Trainer/Checker übernommen. Diese hätten alle nachkommenden Piloten der M. im OCC (Operator Conversion Course) auf ehemaliges Fluggerät des Musters A 320 geschult. Insgesamt seien ca. 233 Piloten für das wet lease mit F. geflogen. Es seien bereits ca. 200 Mitarbeiter des Cockpitpersonals der Schuldnerin bei der M. tätig. Die im wet lease verwandten Flugzeuge und das dort eingesetzte Personal seien unter dem AOC der F. in deren Streckennetz geflogen. Die Einsatzplanung sei durch F. erfolgt.

Gebe es (potentiell) übergegangene Teilbetriebe, habe es - so die Ansicht des Klägers - einer 128 standortübergreifenden Sozialauswahl bedurft. Eine arbeitsvertragliche Einschränkung des Direktionsrechts auf die Station E. sei nicht gegeben. Die Angabe des dienstlichen Einsatzortes im Arbeitsvertrag sei den Besonderheiten des Flugbetriebs geschuldet. Die Homepage definiere Dienstbeginn und Dienstende. Dies bedeute aber nicht, dass die Piloten untereinander nicht vergleichbar seien. Zumal gerade die Tätigkeit als Pilot eine Reisetätigkeit sei. Aber selbst wenn das Direktionsrecht - wie nicht - eingeschränkt sein sollte, sei eine Änderungskündigung das mildere Mittel gewesen.

Hinsichtlich der begehrten Auskunft entspreche es dem Grundsatz von Treu und Glauben, 129 diese Information dem Arbeitnehmer, der keine Kenntnis über den Inhalt der Unternehmenskaufverträge habe, zu erteilen.

Der Kläger beantragt, 130

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 19.04.2018 - 15 Ca 6841/17 - abzuändern und 131

1.festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die ordentliche Kündigung der Schuldnerin 132 vom 28.11.2017, zugegangen am 29.11.2017, nicht aufgelöst ist;

2.den Beklagten zu verurteilen, ihm Auskunft über Umstände und Inhalt der Veräußerungen 133 an die f. Jet Airline D. Limited und an die Deutsche M. AG bzw. den zum Deutschen M. AG gehörenden Konzernunternehmen zu erteilen, die ihm die Bewertung über einen Betriebsübergang ermöglichen, insbesondere darüber,

- wie die Insolvenzschildnerin den Betrieb gegliedert hat,
- welche Betriebsteile es nach Auffassung des Beklagten gab,
- welche Flugzeuge der Insolvenzschildnerin von wem übernommen wurden,
- welche konkreten Slots die Deutschen M. AG bzw. zum Deutsche M. AG gehörende Konzernunternehmen übernommen haben und auf welchem Übertragungstatbestand des Art. 8a (1) b) der Verordnung EWG Nr. 95/13 des Rates vom 18. Januar 1993 die Übernahme erfolgte,
- wer der/die verantwortliche Betriebsleiter verantwortliche Person Flugbetrieb verantwortliche Person Aufrechterhaltung der Lufttüchtigkeit verantwortliche Person Ground Operation war und bei wem diese nunmehr beschäftigt sind,
- welche Flugzeuge, Crews und Slots der Beklagte aufgrund des Vertrages mit der Deutschen M. AG in die M. einbringen muss bzw. bereits eingebracht hat,
- ob bereits vor Insolvenzeröffnung am 01.11.2017 im Jahre 2017 Flugzeuge und/oder Slots an andere Luftfahrtunternehmen übertragen wurden und wenn ja, wie und an wen,
- wer die Vertragspartner der Insolvenzschildnerin aufgrund des Bieterverfahrens waren bzw. sind,
- welchen Inhalt der Bietervertrag mit der Deutschen M. AG bzw. den zum Deutsche M. AG gehörenden Konzernunternehmen hat,
- welche Verträge aufgrund des Bieterverfahrens mit der Deutschen M. AG bzw. den zum Deutschen M. AG gehörenden Konzernunternehmen abgeschlossen wurden,
- was Inhalt der Übernahmeverträge betreffend die Luftverkehrsgesellschaft X. GmbH, die Fluggesellschaft O. Luftfahrt GmbH sowie den Übernahmevertrag über 20 weitere Flugzeuge mit der Deutschen M. AG bzw. den zum Deutschen M. AG gehörenden Konzernunternehmen war,
- was Inhalt der Kaufverträge über die Wet-Lease Abkommen über 15 Flugzeuge des Musters A 320 mit der Deutschen M. AG bzw. den zum Deutschen M. AG gehörenden Konzernunternehmen war und
- was Inhalt der Verträge über 5 weitere im Wet-Lease fliegende Flugzeuge des Flugzeugmusters A 320 für die deutsche M. AG bzw. den zum Deutschen M. AG gehörenden Konzernunternehmen war.

Der Beklagte beantragt,

135

die Berufung zurückzuweisen.

136

Er verteidigt mit der Berufungserwiderung das angefochtene Urteil unter ergänzender Bezugnahme auf seinen erstinstanzlichen Vortrag. Die Stationen stellten sich nur als Start- und Endpunkt des Einsatzes der Piloten dar. Einen Stationskapitän habe es dort bereits seit ca. 2013 nicht mehr gegeben. Dezentral hätten lediglich sog. Area Manager agiert, von

137

denen es vier für das gesamte Bundesgebiet gegeben habe. Der für E. zuständige Area Manager sei auch für Q. zuständig gewesen. Es habe sich um Piloten gehandelt, die innerhalb des regulären Flugbetriebs geflogen seien. Sie hätten vor allem die Aufgabe gehabt, Bindeglied zwischen dem Führungspersonal in C. und dem Cockpitpersonal vor Ort zu sein. Die Area Manager hätten keine eigenständige Personalführungsbefugnis gehabt. Auch die Personalvertretung des Cockpitpersonals habe ihren Sitz in C. gehabt, und dort hätten alle Verhandlungen insbesondere auch alle Personalgespräche stattgefunden. Das wet lease sei Bestandteil des einheitlichen Flugbetriebes gewesen. Der einzige Unterschied habe in der Abrechnung gelegen. Die Flugtätigkeit im wet lease sei von dem Auftraggeber F. bezahlt worden, der eigenwirtschaftliche Flug von dem Passagier. Zwar sei es an den ausschließlich im wet lease operierenden Stationen zu einer Konzentration der dort stationierten Piloten gekommen. Allerdings sei dies nur ein geringer Teil des ACMIO-Geschäftes gewesen. Das wet lease sei insbesondere von den Stationen E. und N. aus weiterhin von solchen Piloten geflogen worden, die sowohl im wet lease als auch im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb eingesetzt gewesen seien. Es habe mit Ausnahme einiger weniger Piloten keine feste Zuordnung gegeben.

Der Beklagte behauptet, es sei unzutreffend, dass der Area Manager in E. Vorgesetzter in allen disziplinarischen und personellen Angelegenheiten der Piloten gewesen sei. Dies ergebe sich schon aus den von dem Kläger selbst zur Akte gereichten Unterlagen, wonach u.a. Personalgespräche und Abmahnungen auf Weisung des Flottenmanagements erfolgten. Der Area Manager habe auch keine Personalgespräche mit disziplinarischen Inhalten geführt. Der Area Manager sei auch nicht der Nachfolger der bereits seit 2013 nicht mehr vorhandenen Stationskapitäne. Der Regionalmanager Kabine sei außerdem für E. und L. zuständig gewesen. Einen Herrn T. habe es nicht gegeben. Vielmehr heiße diese Mitarbeiterin T. und sei Mitarbeiterin der Ground Operation gewesen. Sie habe die Bodenabfertigung am Drehkreuz des Flughafens E. koordiniert und keinen Bezug zur Tätigkeit des Klägers gehabt. Die PV Cockpit habe ihren Sitz und ihre Sitzungs- und Büroräume in C. gehabt. 138

Zu berücksichtigen sei weiter, dass der Area Manager nicht alleine für E. zuständig gewesen sei, sondern gemeinsam mit zwei weiteren Area Managern für alle Flughäfen der Schuldnerin, wobei ein Area Manager immer für mehrere Stationen zuständig gewesen sei. Dies folge auch aus den von dem Kläger selbst vorgelegten Unterlagen. Betrachte man nunmehr auch noch das wet lease als Betriebsteil, würde dies zu mehreren sich überlappenden Betriebsteilen führen. 139

Für seine Behauptung, dass er arbeitsvertraglich auch an anderen Stationen eingesetzt werden könne, bleibe der Kläger darlegungsbelastet. Tatsächlich habe es bei der Schuldnerin grundsätzlich keine einseitige Versetzung an andere Stationen gegeben. 140

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze, die zu den Akten gereichten Unterlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlungen beider Rechtszüge verwiesen. 141

**E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e:** 142

A. 143

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist gemäß § 64 Abs. 1, 2 lit. c) ArbGG an sich statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Abs. 1 Satz 1, 5 ArbGG. 144

B.	145
Die Berufung des Klägers ist jedoch unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht mit beiden Klageanträgen abgewiesen.	146
I.	147
Der gemäß § 4 Satz 1 KSchG rechtzeitig erhobene Kündigungsschutzantrag ist unbegründet. Die streitgegenständliche Kündigung der Schuldnerin vom 28.11.2017 hat das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Ablauf des 28.02.2018 beendet. Die erkennende Kammer folgt insoweit im Wesentlichen den Erwägungen der 1. Kammer im Urteil vom 17.10.2018 (1 Sa 337/18) und der 12. Kammer im Urteil vom 05.12.2018 (12 Sa 401/18). Sie nimmt im Übrigen gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug auf die zutreffenden Erwägungen des Arbeitsgerichts im angefochtenen Urteil. Die vom Kläger erhobene Rüge, das Arbeitsgericht habe keine eigene Entscheidung getroffen, sondern ohne Sachprüfung allein auf Urteil der 10. Kammer verwiesen, verfährt nicht. Bei dem dort entschiedenen Fall handelt es sich, wie der Kläger selber einräumt, um einen "Parallelfall". Der für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit der Kündigung maßgebliche Sachverhalt ist - im Hinblick auf das Vorliegen eines Kündigungsgrunds, dem Ausschluss eines Betriebs(teil)übergangs, der Ordnungsmäßigkeit der Beteiligung der Personalvertretung Cockpit sowie von Konsultationsverfahren und Massenentlassungsanzeige - identisch. Auf die Sozialdaten des Klägers kam es dem Arbeitsgericht für seine Entscheidung ebenso wenig an wie auf die konkrete Ausgestaltung des Arbeitsvertrags des Klägers. In einer solchen Konstellation ist eine Anschließung an das Urteil der anderen Kammer des Arbeitsgerichts nach entsprechender Prüfung durch die entscheidende Kammer (vgl. etwa Blatt 27 des Urteils) zulässig. Abgesehen davon zeigen die ergänzenden Ausführungen unter Ziffer II. der Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils, dass der Einwand, das Arbeitsgericht habe Sachvortrag des Klägers nicht zur Kenntnis genommen, gerade nicht zutrifft.	148
1.	149
Die Kündigung ist nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG sozial gerechtfertigt, denn der Beklagte kann sich auf das Vorliegen eines dringenden betrieblichen Grundes stützen, der einer Weiterbeschäftigung des Klägers entgegensteht. Die Schuldnerin war zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung am 29.11.2017 ernsthaft und endgültig entschlossen, ihren Betrieb stillzulegen. Weder ein Betriebs- noch ein Betriebsteilübergang stehen dem entgegen.	150
a.	151
Die Stilllegung des gesamten Betriebes oder eines Betriebsteils durch den Arbeitgeber gehört zu den dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne von § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG, die einen Grund zur sozialen Rechtfertigung einer Kündigung abgeben können (st. Rspr. des BAG, zuletzt etwa im Urteil vom 22.09.2016 - 2 AZR 276/16, Rdz. 64). Der Arbeitgeber ist nicht gehalten, eine Kündigung erst nach Durchführung der Stilllegung auszusprechen. Neben der Kündigung wegen erfolgter Stilllegung kommt auch eine Kündigung wegen beabsichtigter Stilllegung in Betracht. Erforderlich ist, dass der Arbeitgeber im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung den ernsthaften und endgültigen Entschluss gefasst hat, den Betrieb endgültig und nicht nur vorübergehend stillzulegen (vgl. BAG; Urteile vom 21.05.2015 - 8 AZR 409/13, Rdz. 52; vom 16.02.2012 - 8 AZR 693/10, Rdz. 37). An einem endgültigen Entschluss zur Betriebsstilllegung fehlt es, wenn der Arbeitgeber im Zeitpunkt der Kündigung noch in ernsthaften Verhandlungen über eine Veräußerung des Betriebes steht oder sich noch um neue Aufträge bemüht. Bei einer Kündigung wegen beabsichtigter Stilllegung ist	152

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

b. 153

Die Schuldnerin hatte im maßgeblichen Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung den ernsthaften und endgültigen Entschluss gefasst, den Flugbetrieb auf Dauer einzustellen. Die geplanten Maßnahmen hatten auch bereits greifbare Formen angenommen. 154

aa. Für einen ernsthaften und endgültigen Entschluss, den Betrieb stillzulegen, spricht zunächst die Erklärung vom 12.10.2017, mit der die Schuldnerin ihren Entschluss bekanntgab, den operativen Flugverkehr mit Ablauf des 28.10.2017 und die Dienstleistungen gegenüber F. im Rahmen des sog. wet lease spätestens zum 31.01.2018 einzustellen. Die Erklärung wurde öffentlich gemacht und sah weiter vor, die geleaste Flugzeuge sukzessive bis zum 31.01.2018 zurückzugeben, sämtliche Arbeitsverhältnisse zu kündigen, sämtliche Dauerschuldverhältnisse (Leasingverträge, Gewerbemietverträge, Versorger etc.) zu beenden, die bestehenden Assets (Aktiva), sofern diese nicht im Rahmen der Veräußerung der Vermögenswerte übertragen würden, zu verwerten und die Gesamtabwicklung des Geschäftsbetriebs zum 31.01.2018 abzuschließen. Auch die vom vorläufigen Gläubigerausschuss am 24.10.2017 eingeholte Billigung ist ein Indiz für die Stilllegungsabsicht. Gleiches gilt für die Durchführung des Konsultationsverfahrens, den Abschluss des Interessenausgleichs und Sozialplans sowie die Erstattung der Massenentlassungsanzeige (vgl. BAG, Urteil vom 16.02.2012 - 8 AZR 693/10, Rdz. 44). 155

bb. Zum Zeitpunkt der Kündigung hatte die geplante Maßnahme greifbare Formen angenommen. Der gesamte Flugverkehr war - bis auf den Bereich wet lease - seit dem 27.10.2017 eingestellt. Flugbuchungen für Flüge nach dem 28.10.2017 waren nicht mehr möglich. Die Schuldnerin entfaltete insoweit keine Geschäftstätigkeit mehr. Die dem Betriebszweck Flugverkehr dienende Organisation wurde aufgelöst. Die Flugzeuge wurden an die Leasinggeber zurückgegeben bzw. von anderen Fluggesellschaften übernommen und befanden sich jedenfalls nicht mehr im Besitz der Schuldnerin. Betriebsmittel wurden veräußert. Der überwiegende Teil der Beschäftigten war von der Arbeitsleistung freigestellt. Die Kündigungen der Piloten waren zum Großteil ausgesprochen. Die Kündigung der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde seitens der Schuldnerin betrieben. 156

c. 157

Der endgültigen Stilllegungsabsicht stehen die zum damaligen Zeitpunkt geschlossenen Veräußerungsgeschäfte mit der M. Group und mit f. Jet Ltd. nicht entgegen. Die Rechtsgeschäfte, die ausweislich des Insolvenzgutachtens vom 27.10.2017 am 12./13.10.2017 mit der M. Group und die zu einem späteren Zeitpunkt - ausweislich des Interessenausgleichs vom 17.11.2017 jedenfalls vor dessen Abschluss - mit f. Jet Ltd. geschlossen worden sind, führten weder zu einem Betriebsübergang im Ganzen noch zu einem solchen in Teilen. 158

aa. Betriebsveräußerung und Betriebsstilllegung schließen sich systematisch aus (st. Rspr. des BAG, etwa Urteile vom 21.05.2015 - 8 AZR 409/13, Rdz. 33; vom 14.03.2013 - 8 AZR 153/12, Rdz. 28; vom 16.02.2012 - 8 AZR 693/10, Rdz. 39). Dabei kommt es auf das tatsächliche Vorliegen des Kündigungsgrundes und nicht auf die vom Arbeitgeber gegebene Begründung an. Eine vom Arbeitgeber mit einer Stilllegungsabsicht begründete Kündigung ist nur dann sozial gerechtfertigt, wenn sich die geplante Maßnahme objektiv als Betriebsstilllegung und nicht als Betriebsveräußerung darstellt, weil etwa die für die Fortführung des Betriebs wesentlichen Gegenstände einem Dritten überlassen werden sollten, der Veräußerer diesen Vorgang aber rechtlich unzutreffend als Betriebsstilllegung wertet. An einer Stilllegung des Betriebes fehlt es nicht nur dann, wenn der gesamte Betrieb veräußert wird, sondern auch, wenn organisatorisch abgrenzbare Teile des Betriebs im Wege eines Betriebsteilübergangs (§ 613a Abs. 1 Satz 1 BGB) veräußert werden. Dann liegt keine Betriebsstilllegung, sondern allenfalls eine Betriebsteilstilllegung vor. Wird ein Betriebsteil veräußert und der verbleibende Restbetrieb stillgelegt, kann die Stilllegung des Restbetriebes einen betriebsbedingten Kündigungsgrund darstellen, wenn die Arbeitnehmer diesem stillgelegten Betriebsteil zugeordnet waren (vgl. BAG, Urteile vom 21.05.2015 - 8 AZR 409/13, Rdz. 33; vom 14.03.2013 - 8 AZR 153/12, Rdz. 25-28).

Ein Betriebsübergang oder Betriebsteilübergang i.S.d. Richtlinie 2001/23/EG (ABl: EG L 82 vom 22.03.2001 S. 16) wie auch i.S.v. § 613a Abs. 1 BGB liegt vor, wenn ein neuer Rechtsträger eine bestehende wirtschaftliche Einheit unter Wahrung ihrer Identität fortführt. Dabei muss es um eine auf Dauer angelegte Einheit im Sinne einer organisierten Zusammenfassung von Ressourcen zur Verfolgung einer wirtschaftlichen Haupt- oder Nebentätigkeit gehen (vgl. etwa EuGH vom 26.11.2015 - C-509/14 - [ADIF/Aira Pascual ua.] Rdz. 31; vom 09.09.2015 - C-160/14 - [Ferreira da Silva e Brito ua.] Rdz. 25; vom 06.03.2014 - C-458/12 - [Amatori ua.] Rdz. 30 mwN; BAG, Urteil vom 25.01.2018 - 8 AZR 309/16, Rdz. 49). Um eine solche Einheit handelt es sich bei jeder hinreichend strukturierten und selbständigen Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigenem Zweck (EuGH vom 19.10.2017 - C-200/16 - [Securitas] Rdz. 25; vom 06.03.2014 - C-458/12 - [Amatori ua.] Rdz. 31 f. mwN; BAG, Urteile vom 25.01.2018 - 8 AZR 309/16, Rdz. 49; vom 27.04.2017 - 8 AZR 859/15, Rdz. 31). Darauf, ob es sich dabei um ein "Unternehmen", einen "Betrieb" oder einen "Unternehmens-" oder "Betriebsteil" - auch i.S.d. jeweiligen nationalen Rechts - handelt, kommt es nicht an (vgl. EuGH vom 09.09.2015 - C-160/14 - [Ferreira da Silva e Brito ua.] Rdz. 25). Entscheidend ist nur, dass der Übergang eine wirtschaftliche Einheit im oben genannten Sinn betrifft (vgl. BAG, Urteile vom 25.01.2018 - 8 AZR 309/16, Rdz. 49; vom 27.04.2017 - 8 AZR 859/15 - Rdz. 31).

Den für das Vorliegen eines Übergangs maßgebenden Kriterien kommt je nach der ausgeübten Tätigkeit und je nach den Produktions- oder Betriebsmethoden unterschiedliches Gewicht zu (näher EuGH vom 15.12.2005 - C-232/04 und C-233/04 - [Güney-Görres und Demir] Rdz. 35 mwN, Slg. 2005, I-11237; BAG, Urteil vom 21.05.2015 - 8 AZR 409/13, Rdz. 37). Bei der Prüfung, ob eine wirtschaftliche Einheit vorliegt und ob sie ihre Identität bewahrt, müssen sämtliche den betreffenden Vorgang kennzeichnenden Tatsachen berücksichtigt werden. Dazu gehören namentlich die Art des Unternehmens oder Betriebs, der etwaige Übergang der materiellen Betriebsmittel wie Gebäude und bewegliche Güter, der Wert der immateriellen Aktiva im Zeitpunkt des Übergangs, die etwaige Übernahme der Hauptbelegschaft durch den neuen Inhaber, der etwaige Übergang von Kundschaft sowie der Grad der Ähnlichkeit zwischen den vor und nach dem Übergang verrichteten Tätigkeiten und die Dauer einer eventuellen Unterbrechung dieser Tätigkeiten. Die Identität der Einheit kann sich auch aus anderen Merkmalen ergeben, wie ihrem Personal, ihren Führungskräften, ihrer Arbeitsorganisation, ihren Betriebsmethoden und ggf. den ihr zur Verfügung stehenden

Betriebsmitteln (BAG, Urteil vom 23.05.2013 - 8 AZR 207/12, Rdz. 22). Diese Umstände sind jedoch nur Teilaspekte der vorzunehmenden Gesamtbewertung und dürfen deshalb nicht isoliert betrachtet werden (vgl. ua. EuGH vom 20.01.2011 - C-463/09 - [CLECE] Rdz. 34 mwN, Slg. 2011, I-95; BAG, Urteile vom 23.05.2013 - 8 AZR 207/12, Rdz. 22; vom 15.12.2011 - 8 AZR 197/11, Rdz. 39).

Kommt es im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft an, kann eine strukturierte Gesamtheit von Arbeitnehmern trotz des Fehlens nennenswerter materieller oder immaterieller Vermögenswerte eine wirtschaftliche Einheit darstellen. Wenn eine Einheit ohne nennenswerte Vermögenswerte funktioniert, kann die Wahrung ihrer Identität nach ihrer Übernahme nicht von der Übernahme derartiger Vermögenswerte abhängen. Die Wahrung der Identität der wirtschaftlichen Einheit ist in diesem Fall anzunehmen, wenn der neue Betriebsinhaber nicht nur die betreffende Tätigkeit weiterführt, sondern auch einen nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teil des Personals übernimmt (EuGH vom 06.09.2011 - C-108/10 - [Scattolon] Rdz. 49 ff., Slg. 2011, I-7491; BAG, Urteile vom 21.05.2015 - 8 AZR 409/13, Rdz. 38; vom 22.08.2013 - 8 AZR 521/12, Rdz. 41). Hingegen stellt die bloße Fortführung der Tätigkeit durch einen Anderen (Funktionsnachfolge) ebenso wenig einen Betriebsübergang dar wie die reine Auftragsnachfolge (vgl. EuGH vom 20.01.2011 - C-463/09 - [CLECE] Rdz. 41, Slg. 2011, I-95; BAG, Urteil vom 23.09.2010 - 8 AZR 567/09, Rdz. 30).

Steht der Übergang eines Betriebsteils in Rede, so muss die Teileinheit des Betriebes bereits beim früheren Betriebsinhaber die Qualität eines Betriebsteils gehabt haben (vgl. BAG, Urteile vom 23.05.2013 - 2 AZR 207/12, Rdz. 25; vom 27.01.2011 - 8 AZR 326/09, Rdz. 23 m.w.N.). Beim bisherigen Betriebsinhaber musste also eine selbständig abtrennbare organisatorische Einheit gegeben sein, mit der innerhalb des betrieblichen Gesamtzwecks ein Teilzweck verfolgt wurde (vgl. BAG, Urteile vom 27.01.2011 - 8 AZR 326/09, Rdz. 23; vom 15.12.2011 - 8 AZR 692/10, Rdz. 44). Das Merkmal des Teilzwecks dient zur Abgrenzung der organisatorischen Einheit; im Teilbetrieb müssen aber nicht andersartige Zwecke als im übrigen Betrieb verfolgt werden. Ergibt die Gesamtbetrachtung eine identifizierbare wirtschaftliche und organisatorische Teileinheit, so muss diese beim Erwerber im Wesentlichen unverändert fortbestehen, wobei der übertragene Betriebsteil seine organisatorische Selbständigkeit beim Betriebserwerber nicht vollständig bewahren muss. Vielmehr genügt es, dass der Betriebsteilerwerber die funktionelle Verknüpfung zwischen den übertragenen Produktionsfaktoren beibehält und es ihm derart ermöglicht wird, diese Faktoren zu nutzen, um derselben oder einer gleichartigen wirtschaftlichen Tätigkeit nachzugehen (vgl. EuGH vom 12.02.2009 - C-466/07 - [Klarenberg], Slg. 2009, I-803, Rdz. 47 f.).

bb. Danach ist vorliegend ein beabsichtigter vollständiger Betriebsübergang zu verneinen. 164

(1) Die Identität der von der Schuldnerin betriebenen wirtschaftlichen Einheit wurde geprägt durch die eingesetzten Flugzeuge, die Piloten und die öffentlich-rechtlich erteilten Lizenzen und Genehmigungen. Bei einem Luftfahrtunternehmen handelt es sich nicht um ein Unternehmen, bei dem es im Wesentlichen und zuvorderst auf die menschliche Arbeitskraft ankommt. Es erfordert im Gegenteil in erheblichem Umfang den Einsatz von Flugzeugen und damit die Einbringung sächlicher Betriebsmittel. Zur näheren Konkretisierung, wann sächliche Betriebsmittel den Kern der Wertschöpfung ausmachen, hat das Bundesarbeitsgericht Kriterien entwickelt. Maßgebend kann es sein, dass die Betriebsmittel unverzichtbar zur auftragsgemäßen Verrichtung der Tätigkeiten sind, auf dem freien Markt nicht erhältlich sind oder ihr Gebrauch vom Auftraggeber zwingend vorgeschrieben ist (BAG, Urteil vom 23.05.2013 - 8 AZR 207/12, Rdz. 31). Flugzeuge sind als sächliche Betriebsmittel für ein

Luffahrtunternehmen unerlässlich und sie gehören deshalb zu den wesentlichen identitätsprägenden Betriebsmitteln (so auch EuGH vom 09.09.2015 - C-160/14 [Ferreira da Silva e Brito ua.], Rdz. 29). Der Einsatz der Flugzeuge macht aber bei wertender Betrachtungsweise trotz des enorm hohen finanziellen Wertes dieser Betriebsmittel nicht allein den Kern des zur Wertschöpfung erforderlichen Funktionszusammenhangs aus. Flugzeuge sind zur Erreichung des Zwecks eines Luffahrtunternehmens unverzichtbar, sie sind allerdings - wie der Beklagte unwidersprochen vorgetragen hat - auf dem Markt nicht schwer erhältlich. Für den Betrieb eines Luffahrtunternehmens reichen sie allein auch nicht aus. Die von der Schuldnerin eingesetzten Flugzeuge insbesondere der A 320 und A 330-Familie können nicht von jedem Piloten geflogen werden, vielmehr bedarf es dazu einer Spezialausbildung und Schulung. Um die Maschinen einsetzen zu können, bedarf es deshalb auch des Einsatzes speziell ausgebildeter Piloten. Insoweit waren für den Betrieb der Schuldnerin auch die Anzahl und die Befähigung der eingesetzten Piloten von erheblicher und identitätsstiftender Bedeutung. Schließlich muss ein Flugbetrieb über die erforderlichen Lizenzen und Genehmigungen, die Start- und Landerechte (Slots) verfügen, ohne die keine Flugtätigkeit möglich ist.

(2) In welcher Anzahl und in welchem Umfang die Schuldnerin über Flugzeuge, Piloten und Start- und Landerechte verfügte, ergibt sich zum einen aus dem Insolvenzgutachten vom 27.10.2017 und zum anderen aus dem Vortrag der Parteien zu den betriebenen Flugstrecken. Das Insolvenzgutachten gibt eine Übersicht über die geplante Übernahme von Leasing-Flugzeugen der Schuldnerin und der Air Berlin PLC. Danach verfügten die dem Mutterunternehmen Air Berlin PLC zuzuordnenden Fluggesellschaften zum Stand 20.10.2017 über insgesamt 152 geleaste Flugzeuge, dabei die Schuldnerin über 93 Flugzeuge, die Fluggesellschaft O. über 17 Flugzeuge und die Fluggesellschaft M. über 20 Flugzeuge. Von den 93 Flugzeugen der Schuldnerin sind nach dem Gutachten 43 Flugzeuge auf die M. Gruppe übergegangen, 18 Flugzeuge auf f. Jet Ltd. und 31 Flugzeuge sind an die Leasinggeber zurückgegeben worden. Über die Übernahme des letzten Flugzeuges wurde zum damaligen Zeitpunkt noch mit der M. Group verhandelt. Bei der Schuldnerin waren weiter insgesamt ca. 1.300 Piloten beschäftigt. Aus dem Insolvenzgutachten ergibt sich nicht, ob und in welcher Anzahl Piloten Neuanstellungen erhalten sollten. Ihm ist nur zu entnehmen, dass die Vereinbarungen mit der M.-Gruppe vorsahen, dass mindestens 1.300 bisher bei der Schuldnerin beschäftigte Mitarbeiter, d.h. Piloten, Kabinen- und Bodenpersonal, eine Neuanstellung bei Gesellschaften der M. Gruppe erhalten sollten. Nach der Behauptung des Klägers beschäftigt die M. Gruppe bereits mindestens ca. 200 Piloten weiter. Es spricht weiter alles dafür, dass f. Jet Ltd. die Neuanstellung weiterer 1.000 Mitarbeiter zugesagt hat. Zu den für den Flugbetrieb erforderlichen Genehmigungen und Lizenzen kann festgestellt werden, dass die Schuldnerin über die erforderlichen Start- und Landerechte für den von ihr betriebenen Flugverkehr an allen von ihr genutzten Flughäfen verfügte. Die M. Group und vor allem deren Tochterunternehmen f. haben Slots in E. übernommen und führen nach den Angaben des Klägers ca. 93% der dortigen Fluglinien, insbesondere die Langstrecke, weiter. Zudem sind in erheblichem Umfang Start- und Landerechte mit Bezug auf den Flughafen C.-U. auf f. Jet Ltd. übergegangen.

(3) Selbst nach dem Vortrag des Klägers und vor dem Hintergrund der Übernahme der mittelbaren Beteiligung der Schuldnerin an der O. und der Geschäftsanteile an der M., die insgesamt über 37 Flugzeuge verfügen, hat zunächst die M. Gruppe keinen identitätswahrenden Teil der Betriebsmittel der Schuldnerin übernommen. Auf den Aspekt, dass es sich bei der M. Group um einen Unternehmensverbund und nicht um ein einzelnes Unternehmen handelt, und auf die Frage, ob ein Betriebsübergang nicht den Übergang auf einen Erwerber verlangt und schon von daher ein Betriebsübergang ausscheidet, kam es

dementsprechend nicht an.

(a) Zunächst ist festzustellen, dass der Umstand, dass die M. Group Anteile an der O. und an der M. erworben hat und damit ggf. die Herrschaftsmacht über diese beiden Unternehmen ausüben kann, bei der wertenden Betrachtungsweise, ob der Betrieb der Schuldnerin auf ein Unternehmen der M. Group übergehen sollte, außer Betracht zu bleiben hat. Bei der O. und der M. handelt es sich um rechtlich selbständige Unternehmen. Der Fortbestand und die Identität der Fluggesellschaften werden durch die Übernahme der Gesellschaftsanteile und die Ausübung von Herrschaftsmacht nicht berührt (vgl. etwa BAG, Urteil vom 27.04.2017 - 8 AZR 859/15, Rdz. 33; BGH, Urteil vom 03.11.2015 - II ZR 446/13, Rdz. 27). Die Übernahme der Gesellschaftsanteile führt auch nicht zu einer Übernahme dieser beiden Betriebe i.S.d. § 613 a Abs. 1 BGB. Es handelt sich nicht um einen - auch bei der Auslegung und Anwendung von § 613a BGB maßgebend zu berücksichtigenden - Übergang iSd. Richtlinie 2001/23/EG. Denn es fehlt an einem Wechsel in der natürlichen oder juristischen Person, die die Arbeitgeberverpflichtungen gegenüber den Beschäftigten eingeht; es fehlt an einer Übernahme durch einen "neuen" Arbeitgeber. Nach wie vor ist die O. bzw. die M. Arbeitgeberin. 168

(b) Entscheidend für die Frage eines Betriebsübergangs bleibt danach allein der Abgleich zwischen den bei der Schuldnerin vorhandenen und den von der M. Group übernommenen Betriebsmitteln. Von insgesamt 93 Flugzeugen sollten mit 43 Flugzeugen zunächst weniger als die Hälfte der Flugzeuge der Schuldnerin (46%) in den Besitz der M. Gruppe gelangen. Es sollten von über 6100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mindestens 1300 Mitarbeiter eine Neuanstellung erhalten, das sind 21%. Ob sich unter diesen Mitarbeitern solche mit besonderer Sachkunde befinden, insbesondere, ob es sich um das Führungspersonal aus Berlin handelt, wurde von dem Kläger - von Einzelfällen abgesehen - nicht vorgetragen und ist auch dem sonstigen Akteninhalt nicht zu entnehmen. Von insgesamt 1300 Piloten sollen nach dem Vortrag des Klägers mindestens 200 Piloten weiterbeschäftigt werden, auch das sind lediglich 15%. Hinsichtlich der Slots ist sodann festzustellen, dass die M. Group, insbesondere F. - jedenfalls nach dem Sachvortrag des Klägers - ca. 93 % der Fluglinien ab E. nutzen soll, die vormals von der Schuldnerin geflogen worden waren. Hinsichtlich der anderen Fluglinien von anderen Flughäfen sind aber wohl keine nennenswerten Übernahmen durch die M. Group erfolgt. Die Schuldnerin war aber bundesweit tätig und zwar insbesondere auch in C., N., T., G., L., Q., O. und M.. Vor diesem Hintergrund zeichnet sich insgesamt ein Schwerpunkt der Übernahmen durch die M. Group mit Bezug auf den Flughafen E. ab. Damit würden die übernommenen Betriebsmittel in der Gesamtschau aber allenfalls ein deutlich eingeschränktes Tätigkeitsfeld ermöglichen. Die Übernahme weit weniger als der Hälfte der identitätsstiftenden Betriebsmittel spricht klar gegen eine Übernahme des gesamten Betriebs der Schuldnerin. 169

(4) Ein Betriebsübergang im Ganzen hat auch nicht auf die f. Jet Ltd. stattgefunden. Da f. Jet Ltd. schwerpunktmäßig am Flughafen C.-U. aktiv ist, und die im Wesentlichen dort übernommenen Betriebsmittel - der Kläger geht von 25 Flugzeugen und einer Übernahme von 1.000 Mitarbeitern sowie einer erheblichen Anzahl von Slots aus - nur ein deutlich kleineres Tätigkeitsfeld ermöglichen, kommt ein vollständiger Betriebsübergang von der bundesweit agierenden und stationierten Schuldnerin auf f. Jet Ltd. von vornherein nicht in Betracht. 170

cc. Auch ein beabsichtigter Betriebsteilübergang scheidet aus. Es fehlt bereits an einer identifizierbaren wirtschaftlichen und organisatorischen Teileinheit bei der Schuldnerin, ungeachtet der Frage, ob eine solche bei den Investoren im Wesentlichen unverändert 171

fortgeführt wird.

(1) Soweit der Kläger erwägt, schon das einzelne Flugzeug als Betriebsteil anzusehen, kann dem nicht gefolgt werden. Nach dem unwidersprochen gebliebenen Vortrag des Beklagten war jedes Flugzeug nach der bei nahezu allen Luftverkehrsunternehmen üblichen (vgl. dazu z.B. Ludwig, BB 2019, 180, 181) und insbesondere bei der Schuldnerin gelebten Organisationsstruktur auf wechselnden Flughäfen im Einsatz, auf wechselnden Flugrouten und mit stets wechselndem Flugpersonal (Piloten und Kabinenpersonal). Auch waren den einzelnen Flugzeugen keine bestimmten Slots zugeordnet. Die Flugzeuge waren eingebunden in die saisonale Umlaufplanung und hatten ein Einsatzgebiet mit ständig unterschiedlichen Flugrouten und Standorten. Auch war den Flugzeugen kein fester Kundenkreis zugewiesen. Schließlich fehlte es an einem eigenen Teilzweck, mit den Flugzeugen bestimmte Verbindungen zu bedienen. Das Flugzeug war Mittel zur Erreichung des einheitlichen Zwecks, Passagiere zu befördern. 172

Nichts anderes folgt aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Dies gilt zunächst für die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26.08.1999 (8 AZR 718/98). Es ist zwar richtig, dass der Zweck eines Teilbetriebs sich nicht von dem des gesamten Betriebs unterscheiden muss (BAG, Urteil vom 26.08.1999, a.a.O., Rdz. 19). Die Flugzeuge bzw. Flugzeuge mit bestimmten Flugzeugmustern sind wie in dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall die Lastkraftwagen gleichwohl lediglich Betriebsmittel, nicht aber selbst Betriebsteil. Es reicht nicht aus, dass ein oder mehrere Betriebsmittel ständig dem betreffenden Teilzweck zugeordnet sind. Es genügt auch nicht, dass ein oder mehrere Arbeitnehmer ständig bestimmte Aufgaben mit bestimmten Betriebsmitteln erfüllen (BAG, Urteil vom 26.08.1999, a.a.O., Rdz. 20). Die Zuordnung bestimmter Betriebsmittel zu bestimmten Aufgaben und zu bestimmten Arbeitnehmern begründet keinen Teilbetrieb. Sie charakterisiert nicht eine betriebliche Teilorganisation, sondern allenfalls die betriebliche Organisation insgesamt. Werden Betriebsmittel und Arbeitnehmer ständig in bestimmter Weise eingesetzt, entstehen dadurch nicht ohne weiteres jeweils selbständig organisierte Einheiten (BAG, Urteil vom 26.08.1999, a.a.O., Rdz. 23). Dies ist erst dann anders, wenn über die genannten Strukturen hinaus eine eigene Arbeitsorganisation besteht. Für eine selbständige Teileinheit kann es sprechen, wenn Aufträge fest an bestimmte Betriebsmittel gebunden sind und die Arbeitnehmer bestimmte Arbeiten als Spezialisten arbeitsteilig ausführen (BAG, Urteil vom 26.08.1999, a.a.O., Rdz. 24). Dies entspricht der Rechtsprechung des EuGH. Erforderlich ist eine wirtschaftliche Einheit vor dem Übergang, die insbesondere über eine ausreichende funktionelle Autonomie verfügen muss, wobei sich der Begriff Autonomie auf die Befugnisse bezieht, die der Leitung der betreffenden Gruppe von Arbeitnehmern eingeräumt sind, um die Arbeit dieser Gruppe relativ frei und unabhängig zu organisieren und insbesondere Weisungen zu erteilen und Aufgaben auf die zu dieser Gruppe gehörenden untergeordneten Arbeitnehmer zu verteilen, ohne dass andere Organisationsstrukturen des Arbeitgebers dabei dazwischengeschaltet sind (EuGH vom 06.03.2014 - C-458/12 [Amatori], Rdz. 32). All dies ist hier bezogen auf die einzelnen Flugzeuge oder einzelne Flugzeugmuster nicht der Fall. Diesen waren schon nicht bestimmte Arbeitnehmer zugeordnet. Es war auch nicht so, dass die Flugzeuge bestimmten Strecken zugeordnet waren. Insgesamt fehlt es bezogen auf die Flugzeuge an einer abgrenzbaren Teileinheit. Sie sind auch unter Würdigung des Sachvortrags des Klägers nichts anderes als Betriebsmittel und insoweit Bestandteil der betrieblichen Organisation der Schuldnerin insgesamt. 173

Nichts anderes folgt aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, das in einem Einzelfall ein Forschungsschiff mit einer fest zugeordneten Mannschaft, einem bestimmten Kapitän und 174

einem konkreten Forschungszweck als einen teilbetrieblich organisierten Betriebsteil angesehen hat (BAG, Urteil vom 02.03.2006 - 8 AZR 147/05). Diese Sachlage ist mit den gänzlich anderen Bedingungen eines Verkehrsflugzeuges nicht vergleichbar. Es liegt insoweit ein anderer Sachverhalt vor. Insoweit kommt es auch nicht nur auf die Dauer der Verknüpfung an. Unabhängig und selbständig tragend fehlt es an der dargestellten Verknüpfung von dem Betriebsmittel Flugzeug mit dem Personal bezogen auf eine bestimmte Aufgabe. Es fehlt an einer auf das einzelne Flugzeug oder Flugzeugmuster bezogenen eigenen verselbständigten Arbeitsorganisation. Dies und nicht alleine der rotierende Einsatz ist der Grund für das Fehlen der betrieblichen Teileinheit.

(2) Auch die "Langstrecke" ist kein Betriebsteil im dargelegten Sinne mit der Folge, dass es keiner Klärung bedurfte, ob eine solche Einheit ihre Identität nach Übergang bewahrt hätte, auch wenn nicht eine Fluggesellschaft alle Langstrecken übernommen hat, sondern wie im Streitfall mehrere Fluggesellschaften. Es fehlte an einer organisierten Gesamtheit an Personen und Sachen zur Annahme eines eigenständigen Betriebsteils. Der Kläger hat selbst nicht behauptet, dass die Flugzeuge des Typs A 330 ausschließlich für Langstreckenflüge eingesetzt wurden. Eine feste Zuordnung dieser Flugzeuge lässt sich danach nicht annehmen. Auch die Zuordnung eines bestimmten Kundenstamms ist nicht möglich. Vor dem Hintergrund der wechselnden Flugzeuge, der wechselnden Belegschaft, der immer wieder neuen Kunden sowie der grundsätzlich zentralen Steuerung der Flüge und des Personaleinsatzes, ohne dass eine abgrenzbare organisatorische Begleitung und personelle Betreuung stattgefunden hat, können die Langstrecke, ebenso wie die Mittel- und Kurzstrecken, für die prinzipiell das Gleiche gilt, nur als ein Bestandteil in dem Gesamtgefüge zur Erreichung des einheitlichen Zwecks, nämlich der Beförderung von Passagieren, angesehen werden. 175

(3) Gleiches gilt für die Start- und Landerechte, die sog. Slots. Auch hier konnte angesichts des Übergangs von Slots auf mehrere Fluggesellschaften dahingestellt bleiben, ob dies dennoch identitätswahrend bei einem Erwerber zu einem Übergang gereicht hätte. Unerheblich ist auch, dass die M. Group ursprünglich beabsichtigt haben soll, sämtliche Slots der Schuldnerin mit Ausnahme der am Flughafen C.-U. zu übernehmen bzw. ob die M. Gruppe, insbesondere F., die Strecken, die zuletzt für die Schuldnerin ab E. geflogen worden seien, zu 93 % übernommen hat. Es fehlte insoweit bereits an einem organisierten Betriebsteil bei der Schuldnerin. Auch der Kläger hat nichts dafür vorgetragen, dass die Slots durch eine abgrenzbare Einheit von Personen und Betriebsmitteln verwaltet wurden. Zweifelsohne handelte es sich bei den Slots um wesentliche Betriebsmittel der Schuldnerin mit hohem Vermögenswert, denen auch bei der Frage, ob ein Betriebsübergang im Ganzen stattfand, eine erhebliche Bedeutung zukommt. Dass es sich allerdings um eine abgrenzbare, selbständig organisierte Gesamtheit von Personen und Betriebsmitteln handelte, ist nicht erkennbar. 176

(4) Auch bei den Abflugstationen der Schuldnerin, insbesondere an den Drehkreuzen in E. und E.-U., handelte es sich nicht um selbstständige Betriebsteile im Sinne einer gemäß § 613a Abs. 1 BGB übergangsfähigen Einheit. 177

(a) Den Stationierungsorten sind Start- und Landerechte und ggf. Nachtstellplätze zugeordnet. Sie sind Start- und Endpunkte des Einsatzes der dort angesiedelten Piloten und damit konstanter und identitätsstiftender Bezugspunkt für den Personaleinsatz der Crewmitglieder. Sie verfügen über Räume für das Cockpit- und das Kabinenpersonal. Stationskapitäne gab es vor Ort nicht mehr. Allerdings gab es unstreitig einen Area Manager für den Bereich Cockpit, der auch für den Standort E. zuständig war. Bei den Area Managern 178

handelt es sich um Piloten, die innerhalb des regulären Flugbetriebs mitgeflogen sind und die diese Funktion auch nicht nur an einem Flughafen, sondern an mehreren wahrgenommen haben. Dies ergibt sich aus der vom Kläger mit dem Schriftsatz vom 19.11.2018 zur Akte gereichten Organisationsstruktur der Schuldnerin. So war der Area Manager S. für die Standorte E. und Q. zuständig. Die Organisationsstruktur verzeichnete drei weitere Area Manager, die sämtlich für mehrere Flughäfen zuständig waren (HAM, FRA, STR - MUC, CGN, LEJ - NUE, TXL), jeweils dem Flottenmanagement unterstellt und auf der vierten Ebene der Unternehmenshierarchie angesiedelt waren. Bereits die standortübergreifende Zuständigkeit zeigt, dass auch die Area Manager letztlich nur in die einheitliche Leitung des Flugbetriebs eingebunden gewesen sind. Daran ändern die vom Kläger ebenfalls mit Schriftsatz vom 19.11.2018 in den Rechtsstreit eingeführten Passagen des Operation Manual, Teil A, zu den Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Area Managers ebenso wenig etwas wie der Umstand, dass Herr S. mit einem Piloten, nämlich Herrn X., bei einer Gelegenheit ein Personalgespräch geführt hat. Dieses Gespräch hat Herr S. nach den Erörterungen in der mündlichen Verhandlung vor der Kammer nämlich weder aus eigenem Antrieb geführt noch stand im Raum, dass Herr S. selbst derjenige sein sollte, der über den Ausspruch einer möglichen Abmahnung entscheiden oder diesen gar vornehmen sollte. Das passte auch nicht zu den vom Kläger eingereichten Unterlagen, nach denen die Area Manager die ihnen obliegenden Überwachungsfunktionen im Wesentlichen auf Anweisung des Flottenmanagements auszuüben hatten. Das versteht die Kammer so, dass die Area Manager lediglich als "verlängerter Arm" des Flottenmanagements tätig wurden mit der Konsequenz, dass es gerade keine verselbständigte Leitung des Standorts E. gab. Auch unter Berücksichtigung der Regionalmanager Kabine, die aber nach dem vom Kläger zur Akte gereichten Organigramm ebenfalls übergreifende Zuständigkeiten hatten (DUS & West - North & South - Training & Recruitment Cabin - Business Support), bleibt es dabei, dass die Stationen keinen abgrenzbaren Teilbetrieb innerhalb des einheitlichen Flugplans der Schuldnerin ausmachten. Auch im Termin ist unstreitig geblieben, dass eben die Umlauf- und Flugplanung einheitlich von Berlin aus erfolgte. Soweit sich der Kläger darauf beruft, dass es noch einen sog. Crew Contact gegeben hätte, dem die Crewplanung (Erstellung der Dienstpläne, Krankmeldungen etc.) und die Steuerung, Disposition und Cockpitplanung oblegen hätte, ändert dies nichts. Hinsichtlich der Aufgaben des Crew Contact verweist der Kläger auf eine aktuelle Stellenanzeige (Anlage K 31 zum Schriftsatz vom 23.03.2018), aus der sich jedoch nicht die Zuständigkeit für die Crewplanung bzw. die Cockpitplanung ergibt. Dem Crew Contact oblag es danach im Wesentlichen, auf die Unregelmäßigkeiten im Flugbetrieb und die Änderungen im Tagesflugplan zu reagieren sowie sich mit dem Bereich Crew Planning abzustimmen. Das heißt aber, dass die Einsatzplanung der Crews an den einzelnen Stationen doch zentral erfolgte und die bei den größeren Standorten eingesetzten weiteren Ansprechpartner für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eher nur auf kurzfristige Änderungen reagierten und für die Abstimmung mit der Zentrale in C. zuständig waren.

(b) Aus der Gesamtbetrachtung folgt, dass die Einheiten nur ein Bestandteil der Gesamtorganisation und noch so stark eingebunden und von ihr abhängig waren, dass von einer Selbständigkeit der Standorte nicht gesprochen werden kann. Die Anforderungen, welche der EuGH (06.03.2014, a.a.O., Rdz. 32) für eine abgrenzbare Teileinheit aufgestellt hat, sind nicht erfüllt. An den Stationierungsorten gab es zwar eine gewisse Organisationsstruktur, es standen Ansprechpartner für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung standen. Und selbst wenn die Area Manager gewisse personelle und disziplinarische Funktionen hatten, haben sie doch den Flugbetrieb oder auch nur die Besetzung der Crews von dort nicht selbständig gesteuert. Den Stationierungsorten waren auch keine bestimmten Flugzeuge zugeteilt. Soweit sich aus der Anlage BK 16 des Klägers zum Schriftsatz vom 19.11.2018 Standorte von Flugzeugen der Lang- und Mittelstrecke an

bestimmten Stationen ergeben, ändert dies nichts. Zunächst kommt es nicht auf etwaige Standorte im Jahr 2016 an, von denen der Kläger ausgeht. Unabhängig davon ändert dies nichts daran, dass die Planung des Flugbetriebs zentral von C. aus erfolgte. Die Stationierungsorte, selbst wenn dort eine bestimmte Anzahl von Flugzeigen ihren Heimatflughafen hatte, verfolgten keinen eigenen wirtschaftlichen Teilzweck. Dies gilt insbesondere vor allem vor dem Hintergrund, dass an den Stationierungsorten selbst keine Arbeitsleistung von dem fliegenden Personal erbracht wurde und es damit an jeder wirtschaftlichen Tätigkeit fehlte. Der Arbeitsort für das fliegende Personal ist das Flugzeug. Die Stationierungsorte gaben dem fliegenden Personal nur eine Aufenthaltsmöglichkeit, mit der Option kurzfristig auftretende Probleme vor Ort klären zu können. Es war angesichts des einheitlichen Flugbetriebs eben nicht so, dass die Arbeit einer Gruppe von Piloten an den Standorten, z.B. in E., relativ frei und unabhängig zu organisiert war, ohne dass andere Organisationsstrukturen des Arbeitgebers dabei dazwischengeschaltet waren (EuGH vom 06.03.2014, a.a.O., Rdz. 32). Eine wirtschaftliche Teileinheit lag danach nicht vor.

(5) Und auch der Bereich des wet lease stellt keine übergangsfähige wirtschaftliche Teileinheit dar (offen gelassen von LAG Düsseldorf, Urteil vom 17.10.2018 - 1 Sa 337/18), die auf die M. übergegangen ist. Die Gesamtbetrachtung ergibt insoweit in Anwendung der bereits genannten Rechtsprechung des BAG und des EuGH keine identifizierbare organisatorische Teileinheit. Die Zuordnung bestimmter Betriebsmittel zu bestimmten Aufgaben und zu bestimmten Arbeitnehmern begründet - wie ausgeführt - keinen Teilbetrieb. Sie charakterisiert nicht eine betriebliche Teilorganisation, sondern allenfalls die betriebliche Organisation insgesamt. Werden Betriebsmittel und Arbeitnehmer ständig in bestimmter Weise eingesetzt, entstehen dadurch nicht ohne weiteres jeweils selbständig organisierte Einheiten (BAG, Urteil vom 26.08.1999, a.a.O., Rdz. 23). Dies ist erst dann anders, wenn über die genannten Strukturen hinaus eine eigene Arbeitsorganisation besteht. Für eine selbständige Teileinheit kann es sprechen, wenn Aufträge fest an bestimmte Betriebsmittel gebunden sind und die Arbeitnehmer bestimmte Arbeiten als Spezialisten arbeitsteilig ausführen (BAG, Urteil vom 26.08.1999, a.a.O., Rdz. 24). Diese Anforderungen erfüllte das wet lease bei der Schuldnerin nicht. Es ist zwar richtig, dass bestimmte Flugzeuge dafür mit dem Logo der F. GmbH versehen und in deren Farben lackiert wurden. Es kann auch unterstellt werden, dass nachfolgend die M. mit diesen gleichen Flugzeugen unter Nutzung der gleichen Slots die bisherigen Flugstrecken weiter bedient hat. Dies ändert aber nichts daran, dass es sich um eine bloße Tätigkeit innerhalb des einheitlichen Flugbetriebs der Schuldnerin handelte. Es gab insoweit keine eigene Umlaufplanung. Die Flüge auch des wet lease erfolgten innerhalb des von der Unternehmenszentrale in C. aufgestellten Flugplans. Soweit es zu einer Konzentration von im wet lease eingesetzten Piloten an bestimmten Standorten kam, war dies nur ein geringer Teil. Die überwiegende Zahl der Piloten verblieb im sog. "Mixed Fleet Flying", d.h. wurde im wet lease und auch im eigenwirtschaftlichen Flugverkehr eingesetzt. Insoweit wurden schon die Arbeitnehmer nicht ständig in einer bestimmten Weise eingesetzt, woran die F.-Uniformen im wet lease nichts änderten. Dies alles wird - auch unter Berücksichtigung von § 7 der Anlage 1 zum Rahmen-Interessenausgleich zur ACMIO-Operation und der weiteren Leistungen wie u.a. Versicherung und Wartung - aus § 6 dieses Dokuments deutlich. Denn danach verblieben alle Mitarbeiter im einheitlichen Flugbetrieb der Schuldnerin. Es gab weiterhin einheitliche Betriebszugehörigkeits-, Senioritäts-, und Wechsellisten. Dies alles belegt zur Überzeugung der Kammer, dass es auch betreffend das wet lease an einer übergangsfähigen Teilbetriebseinheit fehlte. Es wurden allenfalls Betriebsmittel innerhalb der Gesamtstruktur der Schuldnerin für einen bestimmten Kunden eingesetzt. Eine selbständig organisierte Teileinheit war das wet lease ohne eigene Arbeitsorganisation nicht. Es fehlte nach den gemachten Ausführungen gerade an einer ausreichenden funktionellen Autonomie im Sinne

der Rechtsprechung des EuGH. Auch die "Arbeit im wet lease" wurde nicht frei und unabhängig von der Gesamtorganisationsstruktur der Schuldnerin (vgl. EuGH vom 06.03.2014, a.a.O., Rdz. 32), sondern innerhalb der - wie beschriebenen - einheitlichen Organisation des Flugbetriebs organisiert.

Daran hat sich nichts dadurch geändert, dass zum Schluss im Rahmen der Abwicklung für einen kurzen Zeitraum in geringerem Umfang nur noch im wet lease geflogen wurde. Dies begründet unter Würdigung der Umstände dieses Falles keine eigenständige Arbeitsorganisation im oben genannten Sinne mit der Folge der Annahme einer übergangsfähigen Teilbetriebseinheit. Letztlich handelt es sich um nichts anderes als eine sukzessive Betriebseinschränkung, bei der zum Schluss - in geringem Umfang - noch im wet lease geflogen wurde. Es handelt sich dabei außerdem um einen nach Einstellung des eigenwirtschaftlichen Flugbetriebs zeitlich geringen Fortbestand eines noch abzuwickelnden Auftrags. Dies hat nicht die Qualität einer neuen und nunmehr eigenständigen übergangsfähigen Teileinheit, auch wenn zum Schluss nur noch diese betrieben wurde. Auch soweit der Kläger "13 Besatzungsäquivalente" anspricht, ist dies nichts anderes als allenfalls ein Auftrag, der zum Schluss noch abgewickelt wurde. Eine eigenständige übergangsfähige Teileinheit ist dies nicht gewesen. Die in den Gesamtflugplan der Schuldnerin eingebundene Organisation des wet lease hat sich auch in der Abwicklung nicht verändert. Einzig ist es so gewesen, dass die bisherige Organisation sich eben nur noch auf den zuletzt abgewickelten Teil bezog. Dadurch ist nicht aus der bisher nicht bestehenden Teileinheit eine übergangsfähige Teileinheit geworden.

2. 182

Die streitgegenständliche Kündigung verstößt nicht gegen die Grundsätze der sozialen Auswahl gemäß § 1 Abs. 3 KSchG, weil der Betrieb der Schuldnerin insgesamt stillgelegt worden ist. Eine Sozialauswahl war entbehrlich, weil die Arbeitsverhältnisse aller Piloten gekündigt worden sind (vgl. BAG, Urteil vom 22.09.2016 - 2 AZR 276/16, Rdz. 64). Auf die Frage, was sich für die arbeitsvertragliche Versetzbarkeit des Klägers aus der Festlegung des dienstlichen Einsatzortes ergibt, kam es damit nicht an.

3. 184

Der Sonderkündigungsschutz des Klägers aus § 50 Abs. 3 MTV Nr. 4 LTU steht der ordentlichen Kündigung des Klägers mit der Frist des § 113 InsO in der Insolvenz nicht entgegen. Auf die zutreffende Begründung des Arbeitsgerichts zu II.1. der Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen. Das Berufungsvorbringen des Klägers gibt keinen Anlass, von der diesbezüglichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts abzuweichen. Entgegen der Ansicht des Klägers findet § 113 InsO auch auf die Kündigung durch den Schuldner nach Insolvenzeröffnung und angeordneter Eigenverwaltung Anwendung (BAG, Urteil vom 19.11.2015 - 6 AZR 558/14, Rdz. 16).

4. 186

Die Kündigung ist nicht gemäß § 74 TVPV Cockpit unwirksam. Nach § 74 Abs. 1 TVPV Cockpit ist die PV Cockpit vor jeder Kündigung zu hören. Die Air Berlin hat ihr die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung der Personalvertretung ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Die Regelung ist identisch mit der Regelung in § 102 BetrVG und § 74 TVPV Kabine, wie beide Parteien in der mündlichen Verhandlung vor der Kammer übereinstimmend erklärt haben. Es sind deshalb die zu § 102 BetrVG entwickelten

Grundsätze anzuwenden.

- a. 188
- Der notwendige Inhalt der Unterrichtung richtet sich nach Sinn und Zweck der Anhörung. 189  
Dieser besteht darin, den Betriebsrat in die Lage zu versetzen, sachgerecht, d.h. gegebenenfalls zugunsten des Arbeitnehmers auf den Arbeitgeber einzuwirken. Der Betriebsrat soll die Stichhaltigkeit und Gewichtigkeit der Kündigungsgründe überprüfen und sich über sie eine eigene Meinung bilden können (vgl. BAG, Urteile vom 16.07.2015 - 2 AZR 15/15, Rdz. 14; vom 23.10.2014 - 2 AZR 736/13, Rdz. 15). Die Anhörung soll dem Betriebsrat nicht die selbständige objektive Überprüfung der rechtlichen Wirksamkeit der beabsichtigten Kündigung, sondern gegebenenfalls eine Einflussnahme auf die Willensbildung des Arbeitgebers ermöglichen (BAG, Urteil vom 06.10.2005 - 2 AZR 280/04, Rdz. 39). Der Inhalt der Unterrichtung ist deshalb grundsätzlich subjektiv determiniert. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat die Umstände mitteilen, die seinen Kündigungsentschluss tatsächlich bestimmt haben. Dem kommt der Arbeitgeber dann nicht nach, wenn er dem Betriebsrat einen schon aus seiner eigenen Sicht unrichtigen oder unvollständigen Sachverhalt unterbreitet (BAG, Urteile vom 23.10.2014 - 2 AZR 736/13, Rdz. 14; vom 21.11.2013 - 2 AZR 797/11, Rdz. 24). Schildert er dem Betriebsrat bewusst einen unrichtigen oder unvollständigen - und damit irreführenden - Kündigungssachverhalt, der sich bei der Würdigung durch den Betriebsrat zum Nachteil des Arbeitnehmers auswirken kann, ist die Anhörung unzureichend und die Kündigung unwirksam (BAG, Urteil vom 31.07.2014 - 2 AZR 407/13, Rdz. 46).
- b. 190
- Ausgehend von diesen Grundsätzen hat die Schuldnerin die PV Cockpit ordnungsgemäß 191  
unterrichtet.
- aa. Entgegen der Auffassung des Klägers sind die Kündigungsgründe nicht nur pauschal und 192  
schlagwortartig mitgeteilt worden. Die Schuldnerin hat im Rahmen der mit Schreiben vom 20.11.2017 eingeleiteten Anhörung den Verfahrensablauf geschildert, insbesondere mitgeteilt, dass das Insolvenzverfahren eröffnet worden ist und dass sie den Stilllegungsbeschluss gefasst hat. Soweit der Kläger sich darauf beruft, es hätten nähere Einzelheiten zu den Unternehmenskaufverträgen mitgeteilt werden müssen, wird dem nicht gefolgt. Die Schuldnerin hat in dem Anhörungsschreiben ausgehend von ihrem Standpunkt mitgeteilt, dass die Angebote der F. und f. Jet Ltd. keine übertragene Sanierung auf einen Dritten vorsehen, sondern nur die Übernahme einzelner Vermögenswerte. Es wird ausdrücklich auch ausgeführt, dass zwischenzeitlich zwei Kaufverträge (M., F. Jet Airline D. Limited) abgeschlossen worden seien. Aus der entscheidenden Sicht der Schuldnerin ist damit der Anlass für die Auflösung aller Arbeitsverhältnisse mit den Piloten hinreichend mitgeteilt worden. Soweit in dem Anhörungsschreiben ausgeführt wird, dass alle Flugzeuge zurückgegeben worden seien, kann sich der Kläger auch nicht darauf berufen, es habe sich um eine falsche Information gehandelt. Dabei mag dahingestellt bleiben, ob die Beklagte alle Flugzeuge an die Leasinggeber zurückgegeben oder ob sie sie teilweise direkt an die Investoren übergeben hat. Die entscheidende Information an die Personalvertretung hat darin bestanden, dass die Flugzeuge nicht mehr im Besitz der Schuldnerin sind, und diese Information ist zutreffend gewesen. Soweit der Kläger weiterhin geltend macht, die Beklagte könne sich nicht darauf berufen, dass es keinen Betriebsteilübergang gegeben habe, weil sie die näheren Einzelheiten aus den Kaufverträgen nicht dargestellt habe, greift dieser Einwand nicht durch. Die Schuldnerin hat in dem Anhörungsschreiben gerade deutlich gemacht, dass sie weder von einem Betriebs- noch von einem Betriebsteilübergang ausgeht. Das entsprach ihrer subjektiven Rechtsauffassung und ist deshalb nicht zu beanstanden.

bb. Soweit der Kläger mit Nichtwissen bestreitet, dass die Arbeitnehmerliste dem Anhörungs schreiben vom 20.11.2017 beigelegt gewesen sei, hat es keiner Sachaufklärung bedurft, weil dieses Bestreiten prozessual unbeachtlich ist. Dies hat bereits das Arbeitsgericht zu I.2.b) der Entscheidungsgründe zutreffend ausgeführt. Darauf wird zunächst gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen. Das Berufungsvorbringen ändert daran nichts. Der Beklagte hat qualifiziert dazu vorgetragen, dass die streitige Arbeitnehmerliste dem Anhörungs schreiben beigelegt gewesen ist. Die PV Cockpit hat außerdem mit dem Schreiben vom 27.11.2017 auf die Anhörung zu den beabsichtigten Kündigungen Stellung genommen und im Eingangssatz ausgeführt, dass sie Bezug nimmt auf die Anhörung nebst Anlagen vom 20.11.2017. Die PV Cockpit hat mithin selbst den Eingang der Anlagen (Plural) bestätigt. Die beigelegten Anlagen 1 (Beschluss des Amtsgerichts Charlottenburg vom 01.11.2017), 2 (Arbeitnehmerliste), 3 (Stilllegungsbeschluss) waren in dem Text des Anhörungs schreibens vom 20.11.2017 fett hervorgehoben bezeichnet. Wenn die PV Cockpit daraufhin den Eingang der Anhörung nebst Anlagen bestätigt und inhaltlich Stellung nimmt, ohne zu rügen, dass sie die Anlagen gar nicht oder unvollständig erhalten hat, bestehen zunächst keine Anhaltspunkte dafür, dass dies nicht so gewesen ist. In einem solchen Fall muss der Kläger konkret vortragen, was an der Eingangsbestätigung unzutreffend sein soll. Ein einfaches Bestreiten ist nicht mehr ausreichend. In Anbetracht dieser Darlegungen hätte der Kläger bei der PV Cockpit nachfragen können, welche konkreten Anhaltspunkte dafür gegeben sind, dass der Sachvortrag des Beklagten zu der Liste und zu der für die Anlagen gegebenen Eingangsbestätigung seitens der PV Cockpit unzutreffend ist. Dies hat der Kläger nicht getan. Eine Nachfrage wäre ihm ohne weiteres möglich gewesen. Bis zum 28.02.2018 war der Vorsitzende der PV Cockpit über die Schuldnerin erreichbar. Es ist zwar zutreffend, dass dieser Kommunikationsweg danach nicht mehr bestand, wie dies auch in der mündlichen Verhandlung erörtert worden ist. Allerdings hatte der Beklagte bereits in der Klageerwiderung vom 15.02.2018 Vortrag zur Durchführung der Anhörung der PV Cockpit gehalten und darüber hinaus auf Seite 10 die aktuelle Privatanschrift des Vorsitzenden der PV Cockpit mitgeteilt. Eine mögliche schriftliche Nachfrage bei diesem hat der Kläger weder vor noch nach dem 28.02.2018 gehalten. Wenn er trotz des oben dargestellten Sachvortrags, der Bestätigung des Eingangs der Anlagen durch die PV Cockpit jede ihm ohne weiteres mögliche Nachfrage unterlässt, ist das verbleibende Bestreiten, dass die PV Cockpit die Arbeitnehmerliste nicht erhalten hat, ein unbeachtliches Bestreiten ins Blaue hinein.

193

cc. Entgegen der Darstellung des Klägers ist in dem Anhörungs schreiben auch die Kündigungsart mitgeteilt worden. In dem Schreiben heißt es ausdrücklich, es solle eine "ordentliche, fristgemäße Kündigung unter Beachtung der jeweils maßgeblichen gesetzlichen bzw. vertraglichen Kündigungsfrist, ggf. unter Abkürzung nach § 113 InsO, hilfsweise zum nächst zulässigen Termin" ausgesprochen werden.

194

dd. Einer Information über den an sich bestehenden Sonderkündigungsschutz aus § 50 Abs. 3 MTV Nr. 4 LTU bedurfte es nicht. Es kann offen bleiben, ob die Schuldnerin der Personalvertretung mitgeteilt hat, § 113 Satz 1 InsO habe im Fall des Klägers den an sich bestehenden Sonderkündigungsschutz auf. Es besteht in objektiver Hinsicht kein Anlass für einen Arbeitgeber, auf im konkreten Fall nicht eingreifenden Sonderkündigungsschutz hinzuweisen. In Anbetracht des durch § 113 Satz 1 InsO gerade aufgehobenen Sonderkündigungsrechts ist nicht ersichtlich, dass dieses für die Schuldnerin bei Ausspruch der Kündigung irgendeine Rolle gespielt hat. So wie im Rahmen der subjektiven Determinierung der Abwägungsprozess bei einer außerordentlichen Kündigung nicht im Einzelnen dargestellt werden muss, weil die Anhörung zu einer außerordentlichen Kündigung die Abwägung zulasten des Arbeitnehmers impliziert (vgl. etwa BAG, Urteil vom 18.07.2015 - 2 AZR 85/15, Rdz. 65), bedarf es auch keiner Mitteilung einer im konkreten Fall nicht

195

bestehenden Kündigungsbeschränkung. Dies gilt jedenfalls dann, wenn - wie vorliegend - im Anhörungsschreiben vom 20.11.2017 ausdrücklich mitgeteilt wird, dass eine ordentliche, fristgemäße Kündigung unter Beachtung der gesetzlichen bzw. vertraglichen Kündigungsfristen erfolgt und zwar ausdrücklich ggfs. abgekürzt gemäß § 113 InsO. Damit wird deutlich, dass diese insolvenzrechtliche Vorschrift angewandt werden soll, was impliziert, dass diese sich gegen etwaigen tariflichen Sonderkündigungsschutz durchsetzt. Dies wird noch dadurch verdeutlicht, dass mitgeteilt wird, dass die Mitarbeiter mit Sonderkündigungsschutz, die noch nicht gekündigt werden können, weil es einer behördlichen Zustimmung bedarf, ebenfalls in der Arbeitnehmerliste enthalten sind. Auch hier sollen nach Erhalt der erforderlichen Zustimmungen die Kündigungen unter Beachtung von § 113 InsO ausgesprochen werden. Dies impliziert letztlich, dass in der Arbeitnehmerliste alle Arbeitnehmer im Bereich Cockpit genannt sind und nur diejenigen mit behördlichem Zustimmungserfordernis noch nicht gekündigt werden. Diejenigen ohne ein solches Zustimmungserfordernis sind sämtlich enthalten und werden - ohne Rücksicht auf einen tariflichen Sonderkündigungsschutz ohne Zustimmungserfordernis - unter Anwendung von § 113 InsO ordentlich gekündigt. Dies zeigt sich in Bezug auf den Kläger auch konkret aus der Arbeitnehmerliste, in der für diesen die Kündigungsfrist von drei Monaten zum Monatsende zum 28.02.2018 angegeben ist.

ee. Die Wohnanschrift des Klägers musste nicht mitgeteilt werden. Eine Rechtsgrundlage für die Angabe dieses Umstands ist nicht ersichtlich. Ersichtlich ohne Bedeutung für den Ausspruch der Kündigung ist überdies die Anzahl von Unterhaltspflichten des Klägers, so dass es auf deren - inhaltlich zutreffende - Angabe nicht ankommt. Die in Bezug auf den Kläger in Aussicht genommene Kündigungsfrist und der Kündigungstermin sind - wie ausgeführt - in der Arbeitnehmerliste enthalten. 196

ff. Der Umstand, dass Frau O. das Anhörungsschreiben an die PV Cockpit unterzeichnet hat, steht der Wirksamkeit der Anhörung nicht entgegen. Auf die zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts zu I.2.c) der Entscheidungsgründe wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG Bezug genommen. 197

5. 198

Die Kündigung ist nicht wegen Verstoßes gegen § 17 Abs. 2 KSchG unwirksam. Die Beklagte hat das Konsultationsverfahren ordnungsgemäß durchgeführt. Es ist mit Schreiben vom 13.10.2017 eingeleitet und mit der Stellungnahme der PV Cockpit im Interessenausgleich vom 17.11.2017 beendet worden. 199

a. 200

Es bedurfte der Konsultation mit der PV Cockpit gemäß § 17 Abs. 2 KSchG. Ausweislich des Wortlauts des § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG bedarf es der Konsultation mit "dem Betriebsrat". Bei der PV Cockpit handelt es sich nicht um einen Betriebsrat, sondern um eine gemäß § 117 Abs. 2 BetrVG durch Tarifvertrag gebildete, eigenständige Vertretung für im Flugbetrieb beschäftigte Arbeitnehmer von Luftfahrtunternehmen, für die das BetrVG bislang (bis 30.04.2019) nicht galt. Hinzu kommt, dass § 24 Abs. 5 Satz 2 KSchG den Seebetriebsrat als besondere Vertretung gemäß § 116 BetrVG ausdrücklich nennt. Für die Vertretungen gemäß § 117 Abs. 2 BetrVG ist dies nicht der Fall. Dies alles ändert nichts an dem Erfordernis der Konsultation der PV Cockpit. Der Gesetzgeber hat zur Umsetzung der damals geltenden Richtlinie des Rats der Europäischen Gemeinschaften vom 17.02.1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen durch das Zweite Gesetz zur Änderung des Kündigungsschutzgesetzes im Jahr 1978 die vorherige Ausnahme für die 201

Luftbetriebe bei den Vorschriften über anzeigepflichtige Entlassungen gestrichen und dies wie folgt begründet: "Nach geltendem Recht sind Binnenschiffe und Luftfahrzeuge von der Anwendung der Vorschriften über anzeigepflichtige Entlassungen ausgenommen. Die Richtlinie kennt diese Ausnahme nicht. In Zukunft werden daher größere Betriebe auch bei der Entlassung von Besatzungen von Binnenschiffen und Luftfahrzeugen der Anzeigepflicht unterliegen." (BT-Drs. 08/1041 Seite 6). Bis dahin kannte § 17 KSchG nur die Anzeigepflicht, wobei Besatzungen von Luftfahrzeugen ausgenommen waren. Mit dem gleichen Gesetz, dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Kündigungsschutzgesetzes, wurde durch Art. 1b die Konsultationspflicht, die aus der damaligen Massenentlassungsrichtlinie folgte, in § 17 Abs.2, 3 KSchG eingefügt. Vor diesem Hintergrund ist diese auch für Besatzungen von Luftverkehrsflugzeugen zu bejahen. Berücksichtigt man weiter, dass Artikel 1 Buchstabe b) der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen ebenso wie Art. 2 Buchstabe e) der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft dem nationalen Recht die Ausgestaltung der Vertretung überlässt (vgl. dazu GK-BetrVG, 11. Auf. 2018, § 117 Rn. 11 m.w.N.), belegt dies, dass die PV Cockpit zu konsultieren ist und diese als "Betriebsrat" im Sinne von § 17 Abs. 2 KSchG zu verstehen ist.

b. 202

Soweit der Kläger rügt, Anlage 1 sei dem Schreiben nicht beigelegt gewesen, mag dahingestellt bleiben, ob sein Bestreiten mit Nichtwissen unzulässig ist. Auch wenn die Anlage 1 die Zahl der Berufsgruppen und der zu entlassenden Arbeitnehmer und die Zahl und Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer enthalten hat und es sich hierbei um Muss-Angaben handelt, wäre die unvollständige Unterrichtung jedenfalls durch die abschließende Stellungnahme der PV Cockpit im Interessenausgleich geheilt worden. 203

aa. Eine Verletzung der Unterrichtungspflicht nach § 17 Abs. 2 S. 1 KSchG kann zwar auch bei Vorliegen eines Interessenausgleichs grundsätzlich nicht durch die bloße Erklärung des Betriebsrats, rechtzeitig und vollständig unterrichtet worden zu sein, unbeachtlich werden (vgl. BAG, Urteil vom 18.01.2012 - 6 AZR 407/10, Rdz. 33). Fehlen die nach § 17 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 und Nr. 3 KSchG erforderlichen Angaben über die betroffenen Berufsgruppen, kommt aber eine Heilung dieses Verfahrensfehlers in Betracht, wenn wegen einer Betriebsstilllegung die Entlassung aller Arbeitnehmer beabsichtigt ist und der Betriebsrat hierüber ordnungsgemäß unterrichtet wurde. In einem solchen Fall kann der Betriebsrat schon wegen der offensichtlichen Betroffenheit aller Berufsgruppen zu dem Entschluss kommen, ausreichend unterrichtet zu sein. Erklärt er nach der Beratung mit dem Arbeitgeber, dass er seinen Beratungsanspruch (§ 17 Abs. 2 S. 2 KSchG) als erfüllt ansieht, bringt er damit zum Ausdruck, dass er bezüglich der beabsichtigten Massenentlassung und ihrer Folgen keine weiteren Vorschläge unterbreiten kann oder will und das Konsultationsverfahren als beendet ansieht. Durch eine solche Erklärung, die in einem Interessenausgleich enthalten sein kann, führt der Betriebsrat eine Heilung des Unterrichtungsmangels herbei. Dem Zweck des Unterrichtungserfordernisses wurde damit genügt (vgl. BAG, Urteil vom 09.06.2016 - 6 AZR 405/15, Rdz. 32). 204

bb. Demnach wäre hier bei unvollständiger Unterrichtung eine Heilung eingetreten. Die PV Cockpit ist über die beabsichtigte Stilllegung des Betriebes und die damit verbundene Entlassung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vollständig informiert worden. Sie hat nach den Beratungen im Interessenausgleich vom 17.11.2017 das Konsultationsverfahren 205

für abgeschlossen erklärt und dabei bestätigt, dass die Betriebsparteien ausführlich die Zahl und Berufsgruppen der zu kündigenden und der insgesamt beschäftigten Mitarbeiter erörtert hätten und der Personalvertretung vorab eine Personalliste mit allen für die Beurteilung der Betriebsänderung und der Kündigungen notwendigen Informationen vorgelegen habe. Damit hat sie hinreichend klar zum Ausdruck gebracht, dass sie ihren Beratungsanspruch als erfüllt angesehen hat.

c. 206

Das Konsultationsverfahren erweist sich auch nicht deshalb als fehlerhaft, weil in dem Schreiben vom 12.10.2017 ausgeführt ist, die Kündigungen sollten im Oktober 2017 ausgesprochen werden, obwohl sie tatsächlich erst am 28.11.2017 erklärt worden sind. Es liegen keine falschen Angaben der Schuldnerin vor. Ausweislich des Schreibens vom 12.10.2017 ist unter Ziffer 4 mitgeteilt worden, es sei "beabsichtigt, Kündigungen nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens im Laufe des Monats Oktober 2017, voraussichtlich ab 26.10.2017, auszusprechen und zuzustellen." Gleichzeitig ist auch darauf hingewiesen worden, dass die betriebsbedingten Kündigungen unmittelbar nach Abschluss des Interessenausgleichsverfahrens, des Konsultationsverfahrens und der Anhörungsverfahren ausgesprochen werden sollen. Insoweit ist unmissverständlich deutlich gemacht worden, dass der Ausspruch der Kündigungen von Vorbedingungen abhängig war, und dass es sich deshalb bei der Zeitangabe "im Laufe des Monats Oktober 2017" nur um ein angestrebtes Ziel, aber keine verlässliche Vorgabe handeln konnte.

d. 208

Das Konsultationsverfahren hat kein gemeinsames Vorgehen mit den Personalvertretungen Cockpit und Kabine erfordert. Dabei mag dahingestellt bleiben, ob mit der Kündigung der Piloten bereits die Stilllegung des Bereichs Kabine begonnen hat. Das am 12.10.2017 eingeleitete Konsultationsverfahren hat nur die Piloten betroffen, und dafür ist die PV Cockpit allein zuständig gewesen. Eine gemeinsame Vertretung von Kabinen- und Cockpitpersonal gab es nicht.

6. 210

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

a. 212

Die Massenentlassungsanzeige ist nicht wegen falscher Angaben unwirksam. 213

aa.Soweit der Kläger rügt, die Anzahl der Piloten sei statt bislang mit 1.318 mit nur 1.301 angegeben worden, hat der Beklagte bereits klargestellt, dass es sich bei der höheren Angabe noch um den Stand August 2017 gehandelt hat und die Angabe in der Anzeige dem aktuelleren Stand von Oktober 2017 entsprochen hat. Entgegen der Ansicht des Klägers ergibt sich aus der Massenentlassungsanzeige auch keine andere Anzahl als 1.301 bezogen auf die Anzahl der i.d.R. beschäftigten Piloten und der zu entlassenden Piloten. Diese Angaben sind zunächst im Formular auf Seite 1 enthalten. Die übergreifende Anlage 3.31 (Bl. 397 d.A.) kommt für das "Cockpit" sowohl in der Angabe der Summe in beiden Spalten als

auch bei Addition der Einzelwerte zu der gleichen Zahl. Nichts anderes gilt für die Angabe in der Anlage 3.31 (nach Base) auf Bl. 398 d.A. Die Anzahl der i.d.R. im Betrieb beschäftigten Piloten ist in der tatsächlichen Addition der Einzelwerte und in der angegebenen Gesamtsumme mit 1.301 angegeben. Für die letzte rechte Spalte der zu entlassenden Piloten gilt erkennbar nichts anderes. Die Summe ist ebenfalls mit 1.301 angegeben. Soweit in den letzten drei Zeilen die Zahlen 722, 564 und 12 angegeben sind, handelt es sich bei Betrachtung aller Angaben ersichtlich um einen Schreibfehler. Die Anzahl der beschäftigten und zu entlassenden Piloten ist identisch, wie sich aus der übergreifenden Anlage 3.31, der Angabe im Formular auf Seite 1 und aus der Summe der zu entlassenden Piloten in der Anlage 3.31 (nach Base), letzte Zeile, ergibt.

bb. Bei der unter Ziffer 52414 angegebenen Entlassung von "Schiffskapitänen" handelt es sich um eine offensichtlich unbewusste Falschbezeichnung, die nach dem Rechtsgrundsatz "falsa demonstratio non nocet" nicht schaden kann. 215

cc. Soweit der Kläger die Auffassung vertritt, es hätten in der Anzeige sämtliche Beschäftigte der Schuldnerin und nicht nur die Piloten angegeben werden müssen, mag letztlich dahingestellt sein, ob dem zu folgen ist. 216

Die Angaben des Beklagten erklären sich vor dem Hintergrund der für die Piloten gemäß § 117 Abs. 2 BetrVG i.V.m. dem TVPV gebildeten Personalvertretung und der Annahme, es handele sich bei der entsprechenden Organisationseinheit um einen Betrieb. Ob eine durch Tarifvertrag gebildete Organisationseinheit unter Zugrundelegung der Rechtsprechung des EuGH aber für den Betriebsbegriff maßgeblich sein kann, erscheint eher zweifelhaft, da das Verständnis des Betriebsbegriffs nicht zur Disposition des nationalen Gesetzgebers steht. 217

Selbst wenn jedoch die Angaben zu den insgesamt Beschäftigten fehlerhaft gewesen sein sollten, führt dies im Streitfall nicht zur Unwirksamkeit der Massenentlassungsanzeige. 218

(1) Zum einen ist die Angabe, wonach die Zahl der insgesamt Beschäftigten genauso hoch war wie die Zahl der zu entlassenden Piloten, vor dem Hintergrund der mitgeteilten vollständigen Betriebsstilllegung auffällig gewesen, sodass für die Arbeitsverwaltung Anlass bestanden hätte, nachzufragen, falls dies für sie erheblich gewesen wäre. Vor allem aber hat die Arbeitsverwaltung sich durch die auffallend niedrige Angabe der Gesamtbeschäftigungszahl nicht von einer sachlichen Prüfung abhalten lassen. 219

(2) Auch der Schutzzweck der Norm ist durch diesen Fehler nicht verletzt worden. 220

§ 17 KSchG dient dem Arbeitnehmerschutz. Die Vorschrift zielt primär auf Maßnahmen, die die von einer geplanten Massenentlassung betroffenen Arbeitnehmer vor Arbeitslosigkeit bewahren sollen. Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu beraten, ob und ggf. wie Entlassungen vermieden werden können. Der Agentur für Arbeit soll die Möglichkeit verschafft werden, rechtzeitig Maßnahmen zur Vermeidung oder doch zum Aufschub von Belastungen des Arbeitsmarkts einzuleiten und für anderweitige Beschäftigungen der Betroffenen zu sorgen (BAG, Urteile vom 22.11.2012 - 2 AZR 371/11, Rdz. 41; vom 07.07.2011 - 6 AZR 248/10, Rdz. 27). Zum Schutz der Arbeitnehmer soll die Unterrichtung der Arbeitsverwaltung vorangehen, um es dieser zu ermöglichen, nach Lösungen zu suchen (BAG, Urteile vom 22.11.2012, a.a.O.; vom 22.04.2010 - 6 AZR 948/08, Rdz. 20). Aufgrund der Anzeige ist die Agentur für Arbeit darüber unterrichtet worden, dass über 1.300 Piloten an den verschiedenen Standorten entlassen werden sollen. Sie hat von sich aus alle Maßnahmen ergreifen können, um die Piloten vor Arbeitslosigkeit zu bewahren und für andere Beschäftigungen zu sorgen. Ihre sachliche Prüfung ist nicht beeinträchtigt gewesen. 221

Der Kläger hat auch zu dem Personenkreis der Piloten gehört und hat daher durch eine Falschangabe bei den insgesamt beschäftigten Arbeitnehmern keine Nachteile gehabt.

(3) Hat nach alledem die unrichtige Angabe aber den gekündigten Arbeitnehmer nicht betroffen und hat sie keine Auswirkungen auf die sachliche Prüfung der Arbeitsagentur gehabt, besteht kein Grund, die Anzeige der Massenentlassung als fehlerhaft einzustufen (vgl. BAG 22.03.2001 - 8 AZR 565/00 - Rn. 140; APS/Moll 5. Aufl. § 17 KSchG Rn. 133; ErfK/Kiel 18. Aufl. § 17 KSchG Rn. 35 a). 222

b. 223

Bedenken gegen die Wirksamkeit der Massenentlassungsanzeige ergeben sich auch nicht aus dem Gesichtspunkt einer örtlichen Unzuständigkeit der Arbeitsagentur in Berlin-Nord. 224

aa. Nach allgemeiner Ansicht ist die Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit zu erstatten, in deren Bezirk der betroffene Betrieb liegt (ErfK/ Kiel 18. Aufl. § 17 KSchG Rn. 29; KR/Weigand 11. Aufl. § 17 KSchG Rn. 122; APS/Moll 5. Aufl. § 17 KSchG Rn. 96; Spelge RdA 2018, 297, 300). Die Anzeige wird mit Eingang bei der zuständigen Arbeitsagentur gemäß § 130 Abs. 1, 3 BGB, § 18 Abs. 1 KSchG wirksam. Die Einreichung einer Massenentlassungsanzeige bei der örtlichen unzuständigen Arbeitsagentur kann zur Nichtigkeit der Kündigung führen (vgl. mit Hinweis auf die herrschende Meinung in der Literatur BAG, Urteil vom 14.03.2013 - 8 AZR 153/12, Rdz. 47; ErfK/Kiel 18. Aufl. § 17 KSchG Rn. 29; APS/Moll 5. Aufl. § 17 KSchG Rn. 96; KR/Weigand 11. Aufl. § 17 KSchG Rn. 122; Spelge RdA 2018, 297, 300). 225

bb. Die Arbeitsagentur in Berlin ist für die Massenentlassungsanzeige örtlich zuständig gewesen. In ihrem Bezirk lag der Betrieb der Schuldnerin. 226

(1) Für den Bereich des Massenentlassungsschutzes wird der Betriebsbegriff vom EuGH autonom ausgelegt (EuGH vom 13.05.2015 - C-182/13 [Lyttle u.a.], Rdz. 30; EuGH vom 30.04.2015 - C-80/14 [USDAW und Wilson], Rdz. 45). Der Betriebsbegriff des EuGH knüpft nicht wie das deutsche Begriffsverständnis an formale Entscheidungsbefugnisse an. Es bedarf darum keiner Leitung vor Ort, die Einstellungs- und Entlassungsentscheidungen treffen kann, um einen Betrieb i.S.d. Massenentlassungs-Richtlinie anzunehmen. Erforderlich ist lediglich eine örtliche Leitung, die für die ordnungsgemäße Durchführung der Arbeit und die Lösung etwaiger technischer Probleme sorgt. Besteht eine solche Leitung, genügt es für einen Betrieb, wenn eine unterscheidbare Einheit von gewisser Dauerhaftigkeit und Stabilität besteht, in der bestimmte Aufgaben von einer Gesamtheit von Arbeitnehmern in einer organisatorischen Struktur und mit vorgegebenen Mitteln erledigt werden (EuGH vom 13.05.2015, a.a.O., Rdz. 30, 51; EuGH vom 30.04.2015, a.a.O., Rdz. 44 ff.; Spelge RdA 2018, 297, 300). Auf die räumliche Entfernung der Einheit zum Hauptbetrieb kommt es nach diesem Betriebsbegriff nicht an (Spelge RdA 2018, 297, 299; Kleinebrink/Commandeur NZA 2015, 853, 856). 227

(2) In keinem der als Betriebsteile in Betracht kommenden Bereiche der Schuldnerin hat eine Organisationsstruktur mit einer örtlichen Leitung bestanden, die für die ordnungsgemäße Durchführung der Arbeit gesorgt hat. 228

Dies gilt vor allem für die einzelnen Stationierungsorte, u.a. in E., und den Bereich des wet lease. Es hat sich nicht um gesonderte Einheiten gehandelt, die dauerhaft mit der Ausübung bestimmter Aufgaben betraut gewesen sind, und die zu diesem Zweck über mehrere Arbeitnehmer, technische Mittel und eine Organisationsstruktur verfügt haben. Auch unter 229

Berücksichtigung des Vortrags des Klägers zu den Stationen verbleibt es - wie ausgeführt - dabei, dass bei der Schuldnerin ein einheitlicher Flugbetrieb von C. aus durchgeführt wurde. Dann ist die Agentur für Arbeit in Berlin auch der richtige Anknüpfungspunkt für die Abgabe der Massenentlassungsanzeige. Mangels einer erkennbaren selbständigen Organisationsstruktur mit einer Leitung, die für die ordnungsgemäße Durchführung der Arbeit und die Lösung etwaiger technischer Probleme sorgt, scheidet nach den Maßstäben des EuGH mithin die Annahme eines Betriebes aus.

cc. Die vom Kläger aufgeworfenen Bedenken hinsichtlich der Schriftform sind unbegründet. Die Anzeige ist allein von der Personalleiterin Dr. O. unterzeichnet worden, und der Kläger hat selbst nicht in Zweifel gezogen, dass die Personalleiterin als solche zur Erstattung der Anzeige bevollmächtigt war. Einen Eindruck, dass sie nur mit einem weiteren Prokuristen zeichnen könne, hat sie nicht vermittelt, zumal das Anschreiben an die Agentur für Arbeit von Dr. O. alleine unterzeichnet war. 230

II. 231

Der auf Auskunft gerichtete Antrag zu 2. ist zulässig, aber unbegründet. 232

1. 233

Der Antrag ist zulässig. Er ist nach gebotener Auslegung insbesondere hinreichend bestimmt i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Soweit der Kläger mit dem Eingangssatz des Antrags zu 2. allgemein Auskunft über Umstände und Inhalt der Veräußerungen an die f. Jet Airline D. Limited und an die Deutsche M. AG bzw. den zum Deutschen M. AG gehörenden Konzernunternehmen begehrt, die ihm die Bewertung über einen Betriebsübergang ermöglichen, bleibt zwar unklar, über welche konkreten Tatsachen er Auskunft haben möchte. Da der Kläger sein Auskunftsbegehren anschließend aber durch die Formulierung umfassender Fragen ausfüllt sowie konkretisiert und "insbesondere" darüber Auskunft verlangt, kann sein Klagebegehren dahin verstanden werden, dass er gerade, aber auch nur über die konkret formulierten Fragen Auskunft erhalten möchte. Mit diesem Inhalt ist der Antrag zu 2. hinreichend bestimmt i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. 234

2. 235

Das geforderte Auskunftsbegehren hat in der Sache keinen Erfolg. 236

a. 237

Für den geltend gemachten Auskunftsanspruch besteht keine ausdrückliche gesetzliche Grundlage. Es gibt keine allgemeine Pflicht zur Auskunftserteilung im Arbeitsverhältnis. Auch die Zivilprozessordnung kennt keine - über die anerkannten Fälle der Pflicht zum substantiierten Bestreiten hinausgehende - Aufklärungspflicht der nicht darlegungs- und beweisbelasteten Partei. Weder die Aufgabe der Wahrheitsfindung noch das Rechtsstaatsprinzip hindern den Gesetzgeber daran, den Zivilprozess der Verhandlungsmaxime zu unterstellen und es in erster Linie den Parteien zu überlassen, die notwendigen Tatsachenbehauptungen aufzustellen und die Beweismittel zu benennen. Darauf beruht die Regelung der Behauptungs- und Beweislast im Zivilprozess. Im Grundsatz gilt, dass keine Partei gehalten ist, dem Gegner das Material für dessen Obsiegen im Prozess zu verschaffen (BAG, Urteile vom 04.11.2015 - 7 AZR 972/13, Rdz. 18; vom 01.12.2004 - 5 AZR 664/03 - zu II 1 der Gründe; BGH, Urteil vom 11.06.1990 - II ZR 159/89 - zu IV 2 der Gründe). 238

b.	239
Es ist allerdings gewohnheitsrechtlich anerkannt, dass Auskunftsansprüche nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) bestehen können, wenn die Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien es mit sich bringen, dass der Berechtigte in entschuldbarer Weise über Bestehen und Umfang seines Rechts im Ungewissen ist und der Verpflichtete die zur Beseitigung der Ungewissheit erforderliche Auskunft unschwer geben kann (BAG, Urteil vom 04.11.2015, a.a.O., Rdz. 18 - 20). Der Ausgleich gestörter Vertragsparität gehört zu den Hauptaufgaben des Zivilrechts (BVerfG, Beschluss vom 19.10.1993 - 1 BvR 567/89, 1 BvR 1044/89, BVerfGE 89, 214, 231 ff.). Ein Ungleichgewicht kann auch aus einem erheblichen Informationsgefälle resultieren. Eine solche Situation kann es erfordern, Auskunftsansprüche zu statuieren, die eine Vertragspartei zur Wahrnehmung ihrer materiellen Rechte aus dem Vertrag benötigt. Im Regelfall setzt das einen dem Grunde nach feststehenden Leistungsanspruch voraus. Innerhalb vertraglicher Beziehungen, insbesondere bei Dauerschuldverhältnissen, kann der Auskunftsanspruch darüber hinaus die Funktion haben, dem Berechtigten Informationen auch schon über das Bestehen des Anspruchs dem Grunde nach zu verschaffen. Ein Rechtsgrund hierfür kann sich aus spezifischen Pflichten zur Rücksichtnahme im Arbeitsverhältnis ergeben (§ 241 Abs. 2 BGB), wenn ein billigenwertes Interesse an einer Auskunft besteht, soweit die Verpflichtung keine übermäßige Belastung des Vertragspartners darstellt und die gesetzliche Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Prozess berücksichtigt bleibt. Die Darlegungs- und Beweissituation darf nicht durch die Gewährung materiell-rechtlicher Auskunftsansprüche unzulässig verändert werden (BAG, Urteil vom 14.11.2012 - 10 AZR 783/11, Rdz. 62). Außerdem muss der Berechtigte die Wahrscheinlichkeit seines Anspruchs dargelegt haben (vgl. BAG, Urteil vom 04.11.2015, a.a.O., Rdz. 19; ErfK/Preis 18. Aufl. § 611 BGB Rdz. 633 mwN). Mit dieser Maßgabe kann u.U. ein Auskunftsanspruch gemäß §§ 611, 242 BGB in Betracht kommen (BAG, Urteil vom 04.11.2015, a.a.O.).	240
c.	241
Danach kann der Kläger die begehrten Auskünfte nicht beanspruchen. Der Anspruch scheitert daran, dass der Kläger teilweise bereits Auskunft erhalten hat, und im Übrigen kein billigenwertes Interesse an der begehrten Auskunft besteht.	242
aa. Wie die Schuldnerin den Betrieb gegliedert hat, und welche Betriebsteile es gegeben hat, dazu hat der Beklagte im Laufe des Rechtsstreits Stellung genommen. Er hat die Betriebsstruktur der Schuldnerin dargelegt und die Auffassung vertreten, dass es sich um einen einheitlichen Betrieb ohne abgrenzbare Betriebsteile gehandelt hat. Damit ist die Auskunft erteilt und eine etwaige Auskunftsverpflichtung erfüllt (§ 362 Abs. 1 BGB).	243
bb. Soweit der Kläger wissen möchte, welche Flugzeuge der Schuldnerin von wem übernommen worden sind, steht ihm ein schutzwertes Interesse an der Auskunft nicht zu. Die Information ergibt sich aus dem vom Beklagten erstellten Insolvenzgutachten, das dem Kläger bekannt ist.	244
cc. Der Kläger hat auch kein billigenwertes Interesse daran, von dem Beklagten zu erfahren, welche konkreten Slots die M. Gruppe übernommen haben und auf welchen Übertragungstatbestand des Art. 8 a (1) b) der EWG-Verordnung Nr. 95/93 des Rates vom 18. Januar 1993 die Übernahme erfolgt ist.	245
Für die Frage des Betriebsübergangs kommt es zunächst nur darauf an, über welche Betriebsmittel der potentielle Erwerber verfügen kann, nicht aufgrund welche Rechtsgrundlage es zu dem Übergang gekommen ist. Außerdem hat der Kläger selbst zur	246

Größenordnung der übernommenen Slots vorgetragen, und es ist nicht erkennbar, inwieweit es der Auskunft über einzelne Slots bedarf, um eventuelle Ansprüche gegen einen vermeintlichen Erwerber geltend machen zu können.

dd.Zu den im Flugbetrieb verantwortlichen Personen und der Organisationsstruktur hat der Beklagte mit der Berufungsbeantwortung (S. 12) konkret Stellung genommen, sodass der Auskunftsanspruch insoweit erfüllt ist (§ 362 Abs. 1 BGB). Zu der Frage, bei wem die Personen nunmehr beschäftigt sind, hat der Beklagte allgemein vorgetragen, dass er davon keine Kenntnis habe, sodass auch insoweit Erfüllung eingetreten ist. 247

ee.Es ist kein billigenwertes Interesse des Klägers erkennbar, warum der Beklagte Auskunft darüber erteilen sollte, welche Flugzeuge, Crews und Slots in die M. eingebracht werden sollten bzw. eingebracht worden sind. Der Kläger selbst hat ausführlich dazu vorgetragen, sodass er dazu keiner Auskunft bedarf. 248

ff.Zu der Frage, ob bereits vor Insolvenzeröffnung Flugzeuge und/oder Slots übertragen worden sind, gibt das von dem Kläger selbst vorgelegte Insolvenzgutachten Auskunft. An einer konkreten Differenzierung, ob Übertragungen vor oder nach Insolvenzeröffnung erfolgt sind, hat der Kläger ohnehin kein schützenswertes Interesse, da es für einen Betriebs- bzw. Betriebsteilübergang nur auf die Übernahme an sich ankommt. 249

gg.Dem Kläger steht auch kein billigenwertes Interesse an der Auskunft zu, wer die Vertragspartner der Schuldnerin aufgrund des Bieterverfahrens gewesen sind, welche Verträge und mit welchem Inhalt die verschiedenen Verträge mit der M. Gruppe geschlossen worden sind. Es ist zwischen den Parteien im Laufe des Rechtsstreits unstreitig gewesen, dass es nur zwei ernsthafte Veräußerungsverhandlungen mit der M. Gruppe und mit f. Jet Ltd. gegeben hat. Welchen Inhalt die Verträge mit der M. Gruppe haben, ergibt sich im Wesentlichen aus dem vorliegenden Insolvenzgutachten. Ein Interesse, den konkreten Wortlaut der Verträge zu erfahren und damit letztlich selbst in den "Besitz" der Verträge zu kommen, ist nicht erkennbar. Für die Frage eines Betriebsübergangs bzw. Betriebsteilübergangs kommt es auf die faktische Fortführung einer wirtschaftlichen Einheit an. Wie es zu einer Übernahme gekommen ist und zu welchen konkreten Bedingungen sie ggf. erfolgt ist, muss der Kläger zur Wahrung seiner Rechte nicht wissen. 250

C. 251

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Die Kammer hat hinsichtlich der Fragen zur Massenentlassungsanzeige eine entscheidungserhebliche Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung im Sinne des § 72 Abs. 2 Ziffer 1 ArbGG bejaht und entsprechend die Revision für den Kläger zugelassen, soweit die vorliegende Entscheidung den Kündigungsschutzantrag des Klägers betrifft. Wegen der Abweisung des Auskunftsantrags war mangels Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG die Revision nicht zuzulassen. 252

RECHTSMITTELBELEHRUNG 253

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei 254

REVISION 255

eingelegt werden, soweit die Berufung im Hinblick auf die Abweisung des Kündigungsschutzantrages zurückgewiesen worden ist. 256

Bezüglich der Zurückweisung der Berufung wegen des Auskunftsantrags ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.	257
Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.	258
Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.	259
Die Revision muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich oder in elektronischer Form beim	260
Bundesarbeitsgericht	261
Hugo-Preuß-Platz 1	262
99084 Erfurt	263
Fax: 0361-2636 2000	264
eingelegt werden.	265
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.	266
Die Revisionschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	267
1.Rechtsanwälte,	268
2.Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,	269
3.Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.	270
In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.	271
Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	272
Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts <a href="http://www.bundesarbeitsgericht.de">www.bundesarbeitsgericht.de</a> .	273

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

SchneiderBusseleSchmidt-Wefels

275

