
Datum: 05.12.2019
Gericht: Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 13. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 13 Sa 823/18
ECLI: ECLI:DE:LAGD:2019:1205.13SA823.18.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Düsseldorf, 6 Ca 1250/18
Normen: Art 47 EUGrdRCh, EGRL 59/98 Art 1, EGRL 59/98 Art 2, EGRL 59/98 Art 3, EGRL 23/2001 Art 6, EGRL 14/2002 Art 2, § 116 BetrVG, § 117 Abs 2 BetrVG, § 613a Abs 1 BGB, § 623 BGB, § 53 InsO, § 55 InsO, § 113 InsO, § 209 Abs 1 InsO, § 209 Abs 2 InsO, § 1 Abs 2 KSchG, § 1 Abs 3 KSchG, § 4 KSchG, § 17 Abs 1 KSchG, § 17 Abs 2 KSchG, § 327 Abs 4 SGB 3, § 327 Abs 6 SGB 3, § 1 Abs 1 SGB 10, § 2 SGB 10, § 13 SGB 10, § 74 TVPV, § 3 Abs 1 VwVfG, § 81 TVPV, § 83 TVPV, § 286 ZPO

Sachgebiet: Arbeitsrecht

Leitsätze:

1. Beruft sich ein Arbeitnehmer darauf, sein Arbeitsverhältnis sei bereits vor dem Zugang einer aus betriebsbedingten Gründen ausgesprochenen Kündigung aufgrund eines Betriebsüber-gangs auf einen anderen Arbeitgeber übergegangen, kann er seine Kündigungsschutzklage nicht mit Erfolg darauf stützen, es liege keine Betriebsstilllegung, sondern ein Betriebsüber-gang vor. 2. Im Übrigen weitgehende Parallelentscheidung zum Urteil des Landesarbeitsgerichts Düs-seldorf vom 13.03.2019 - 12 Sa 726/18 -.

Tenor:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 03.07.2018 - 6 Ca 1250/18 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten des Berufungsverfahrens werden der Klägerin auferlegt.

Die vorläufige Vollstreckbarkeit der Kostenentscheidung im Streitverhältnis der Klägerin zu dem Beklagten zu 1. wird gemäß § 62 Abs. 1 Satz 2 ArbGG ausgeschlossen.

Die Revision wird für die Klägerin zugelassen, soweit die Berufung im Streitverhältnis zu dem Beklagten zu 1. zurückgewiesen worden ist. Im Übrigen, also das Streitverhältnis zur Beklagten zu 2. betreffend, wird die Revision nicht zugelassen.

TATBESTAND:

- | | |
|---|--------|
| Die Parteien streiten im Wesentlichen über die Wirksamkeit einer vom Beklagten zu 1. (im Folgenden: der Beklagte) aus betriebsbedingten Gründen ausgesprochenen Kündigung sowie darüber, ob das Arbeitsverhältnis im Rahmen eines Betriebsübergangs auf die Beklagte zu 2. (im Folgenden: die Beklagte) übergegangen ist. | 1
2 |
| Die im Juni 1968 geborene, einem Kind unterhaltsverpflichtete Klägerin war seit März 1991 bei der Air C. PLC & Co. Luftverkehrs KG (im Folgenden: Schuldnerin) mit Sitz in C. bzw. deren Rechtsvorgängerin als Flugbegleiterin zuletzt am Standort E. beschäftigt. Sie wurde auf verschiedenen Flugrouten und in wechselnden Flugzeugen eingesetzt und verdiente zuletzt monatlich durchschnittlich 867,21 Euro brutto. Wegen der Einzelheiten der vereinbarten Arbeitsbedingungen wird auf die in Kopie zu den Akten gereichten Vertragsdokumente (Bl. 13 d. A.) Bezug genommen. | 3 |
| Bei dem Beklagten handelt es sich um den Insolvenzverwalter über das Vermögen der Schuldnerin. | 4 |
| Bei der Schuldnerin handelte es sich bis Ende des Jahres 2017 um die zweitgrößte Fluggesellschaft Deutschlands, die von ihren Drehkreuzen in E. und C.-U. hauptsächlich Ziele in ganz Europa sowie in Nordafrika und Israel anflieg. Sie beschäftigte nach Angaben des Beklagten mit Stand August 2017 insgesamt 6.121 Beschäftigte, davon 1.318 Piloten, 3.362 Beschäftigte in der Kabine und 1.441 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Boden. In der Firmenzentrale in C. waren die Verwaltung, das Head-Office, die Personalabteilung, die Buchhaltung, der Vertrieb und die IT-Abteilung ansässig. Zudem waren die verantwortlichen Personen für den Flugbetrieb, Ground Operations, Aufrechterhaltung der Lufttüchtigkeit und der verantwortliche Flugbetriebsleiter in C. stationiert. Zur Abfertigung des Passagieraufkommens verfügte die Schuldnerin u. a. an den Flughäfen C.-U., E., G., N., T., I., M. und O. über einzelne Stationen. | 5 |
| Bei der Organisationsstruktur des Kabinenpersonals im täglichen Flugbetrieb bekleidete die höchste operative Ebene im Bereich "G." Herr P. als "Head of Flight Operations" in C.. Diesem oblag die vollständige operative und administrative Leitung des gesamten Flugbetriebs. Ihm unterstellt waren die Abteilung Cabin Crew mit der Leiterin Frau X. sowie die Abteilung Crew Operations. Die individuellen Flugpläne wurden zuletzt in der Abteilung Crew Planning in C. für den gesamten Flugbetrieb erstellt. Bei personellen Engpässen erfolgte über das sog. "proceeding" häufiges Einsetzen des Flugpersonals außerhalb der Heimatflughäfen. Der Leiterin der Abteilung Cabin Crew Frau X. oblag die Durchsetzung, Kontrolle und Einhaltung aller Betriebsregeln im Bereich Kabine, d. h. insbesondere die Durchsetzung von Arbeitsanweisungen, die Rekrutierung und Neueinstellung sowie die Personalplanung des gesamten Kabinenpersonals einschließlich der Begründung, | 6 |

Beendigung oder Änderung von Arbeitsverhältnissen. Ihr unterstellt waren die Regionalmanager und zwar der Regionalmanager West Herr O., der für die Stationen E. und Q. zuständig war, sowie die Regionalmanagerin Nord und Süd Frau C., die für die Stationen C., I., M., N., T., O. und G. zuständig war. Die Regionalmanager waren als Flugbegleiter angestellt und in der Regel auch im operativen Flugbetrieb eingesetzt. Die Regionalmanager waren Bindeglied zwischen den Areamanagern vor Ort und der Leitung in C.. Sie hatten keine eigenen Entscheidungskompetenzen, sondern lediglich begleitende Funktionen, indem sie an Personalgesprächen über Einstellungen bzw. Änderungen von Arbeitsverträgen teilnahmen und eine Empfehlung abgaben. Den Regionalmanagern waren die Areamanager für das Kabinenpersonal beigeordnet. Bei den Areamanagern handelte es sich ebenfalls um Flugbegleiter, welche diese Position als Zusatzfunktion ausübten. Der Areamanager Nord war zuständig für die Stationen C., I. und M., die Areamanagerin West für die Stationen E. und Q. sowie die Areamanagerin Süd für die Stationen N., O., T. und G.. Die Stationen waren Beginn der regelmäßigen Tätigkeit der einzelnen Crewmitglieder bzw. Startpunkt der Verbringung zum tatsächlichen Einsatzort (proceeding).

Der Crew Contact in E. wurde zum 30.06.2017 geschlossen und vollständig von C. aus realisiert, was durch ein Schreiben von Frau X. vom 13.02.2017 an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angekündigt worden war. Im Rahmen der Integration der M. bei der Schuldnerin waren Funktionen in C. konzentriert worden. Mit dem ursprünglichen Head of Crew Operations Herrn G. aus E. war zum März 2017 ein Aufhebungsvertrag geschlossen worden. Als neue Head of Crew Operations hatte sich mit Schreiben vom 13.02.2017 Frau F., angesiedelt bei der Zentrale der Schuldnerin in C., den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgestellt. Dieser oblag in ihrer Funktion als OC Crew Planning die Einsatz- und Bereitstellungsplanung der Kabinencrews. Ab Sommer 2017 erfolgten diese Planung sowie die Einsatzplanung der Kabinencrew-Verkehre zwischen den einzelnen Stationen, die Kabinencrew-Kapazitätsplanung, die Erstellung der Dienstpläne und die gesamte Urlaubsplanung für das Kabinenpersonal durch die Teams der OC Crew Planning vollständig von C. aus.

Die gesamte Flugzeugflotte der Schuldnerin enthielt zum Stichtag 15.08.2017 die folgenden Flugzeugtypen: 11 Airbus A 319, 63 Airbus A 320, zwei Airbus A 321, 17 Airbus A 330-200 und 14 Boeing. Die Tochtergesellschaft der Schuldnerin, die österreichische Ferienfluggesellschaft O. Luftfahrt GmbH (im Folgenden: O.) verfügte über 17 Airbus A 321. Die Beklagte hatte 20 Bombardier Dash Q 400 im Einsatz und die Tochtergesellschaft C. der Schuldnerin verfügte über einen Airbus A320, vier Airbus A 321, zwei Small Planet A 320 (extern vergeben) und eine Meridiane B 738 (extern vergeben). Keines der von der Schuldnerin genutzten Flugzeuge stand vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens im Eigentum der Schuldnerin, sondern alle Flugzeuge waren von der Schuldnerin bei verschiedenen Lessoren geleast. Die Flugzeuge waren im Zuge vorheriger Restrukturierungen verkauft und zurückgeleast worden. Die Schuldnerin betrieb den Flugbetrieb v.a. mit den Flugzeugtypen der A 320-Familie sowie dem A 330. Die A 320-Familie wurde hauptsächlich für die Mittel- und Kurzstrecke eingesetzt. Der Flugzeugtyp A 330 wurde hauptsächlich für die Langstrecke eingesetzt. Seit Anfang des Jahres 2017 flog die Schuldnerin nicht mehr ausschließlich im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb, sondern auch im sog. wet-lease u. a. für die Euro x. GmbH (im Folgenden: Euro x.). So flogen mindestens 31 Flugzeuge der Schuldnerin im wet-lease im Auftrag der Euro x. und der B. Airlines AG. Beim wet-lease stellte die Schuldnerin dem Vertragspartner das (ihrerseits geleaste) Flugzeug samt Crew, Wartung und Versicherung und führte den G. für den Vertragspartner in dessen Streckennetz und unter dessen Luftverkehrsbetreiberzeugnis ("Air Operator Certificate", kurz "AOC") durch, gekennzeichnet durch "operated by Air C.". Die im wet-lease

7

8

eingesetzten Flugzeuge wurden mit dem Logo der Auftraggeber versehen und in deren Farben lackiert. Die Mitarbeiter im wet-lease arbeiteten jedenfalls teilweise in den Uniformen der Auftraggeber. Durchsagen und Catering erfolgten nach Euro x.-Standard. Die Bodenabfertigung erfolgte ebenfalls durch Euro x..

Für das Kabinenpersonal war auf Basis des am 07.06.2016 gemäß § 117 Abs. 2 BetrVG zwischen der Schuldnerin und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di geschlossenen Tarifvertrags Personalvertretung für das Kabinenpersonal der Air C. PLC & Co. Luftverkehrs KG (TVPV) eine Personalvertretung (im Folgenden: PV Kabine) gebildet. 9

§§ 80 ff. TVPV enthalten u. a. folgenden Regelungen: 10

"§ 80 Betriebsänderung 11

Die air c. hat die Personalvertretung über geplante Änderungen des Flugbetriebs, die wesentliche Nachteile für das Kabinenpersonal insgesamt oder erhebliche Teile des Kabinenpersonals zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Änderungen mit der Personalvertretung zu beraten. 12

Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten: 13

1. Einschränkungen und Stilllegung des gesamten Flugbetriebes 14

oder von wesentlichen Teilen 15

§ 81 Interessenausgleich über Betriebsänderung, Sozialplan 16

(1) Kommt zwischen der air c. und der Personalvertretung ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung zustande, so ist dieser schriftlich niederzulegen und von der air c. und der Personalvertretung zu unterschreiben. Das Gleiche gilt für eine Einigung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen (Sozialplan). 17

(2) Kommt ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung oder eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so können die air c. oder die Personalvertretung den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit um Vermittlung ersuchen. 18

Erfolgt kein Vermittlungersuchen oder bleibt der Vermittlungsversuch ergebnislos, so können die air c. oder die Personalvertretung die Einigungsstelle anrufen. 19

(3) Die air c. und Personalvertretung sollen der Einigungsstelle Vorschläge zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten über den Interessenausgleich und den Sozialplan machen. Die Einigungsstelle hat eine Einigung der Parteien zu versuchen. Kommt eine Einigung zustande, so ist sie schriftlich niederzulegen und von den Parteien und vom Vorsitzenden zu unterschreiben. 20

(4) Kommt eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle über die Aufstellung eines Sozialplans. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der air c. und der Personalvertretung. 21

§ 83 Nachteilsausgleich 22

23

(1) Weicht die air c. von einem Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung ohne zwingenden Grund ab, so können Arbeitnehmer, die infolge dieser Abweichung entlassen werden, beim Arbeitsgericht Klage erheben mit dem Antrag, die air c. zur Zahlung von Abfindungen zu verurteilen; § 10 des Kündigungsschutzgesetzes gilt entsprechend.	
(3) Die Abs. 1 und 2 geltend entsprechend, wenn die air c. eine geplante Betriebsänderung nach § 80 durchführt, ohne über sie einen Interessenausgleich mit der Personalvertretung versucht zu haben und infolge der Maßnahme Arbeitnehmer entlassen werden oder andere wirtschaftliche Nachteile erleiden."	24 25
Die Gewerkschaft ver.di und die Schuldnerin schlossen am 08.12.2016 den Tarifvertrag "TV Air C.: Pakt für Wachstum und Beschäftigung" (TV Pakt). In diesem heißt es auszugsweise:	26
"§ 1	27
Grundlagen des Pakts für Wachstum und Beschäftigung	28
(1) Das Management Board der Air C. hat am 27.09.2016 das neue Geschäftsmodell der Air C. auf der Grundlage eines umfassenden Transformationsprozesses vorgestellt, welches den Bestand der Gesellschaft für die nächsten Jahre nachhaltig sichern soll.	29
(2) Aus Anlass bevorstehender Umstrukturierungsmaßnahmen - wie zum Beispiel Wet-leases, - vereinbaren die Parteien zusammenzuwirken, um Wachstum für Air C. in ihren neuen Märkten und Beschäftigung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kabine zu sichern.	30
(3) Daher sagt Air C. hiermit zu, dass	31
- die heutigen Arbeitsverträge der Air C. Beschäftigten in der Kabine bestehen bleiben,	32
- Perspektiven für Wachstum, Karriereentwicklung und Beschäftigungssicherung in der Kabine geboten werden,	33
- die Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen Gültigkeit behalten,	34
- die Personalvertretung der Air C. Kabine im Amt bleibt und	35
- die ver.di weiterhin Tarifpartner bleibt.	36
§ 2	37 38
Perspektiven für Wachstum, Karriereentwicklung und Beschäftigungssicherung in der Kabine	39
(1) Zur Umsetzung der Wachstumsperspektiven in der Kabine wird Air C. in 2016 und 2017 voraussichtlich insgesamt ca. 500 Cabin Crew Member (CCM) neu einstellen sowie zusätzlich ca. 40 freie Purser-Stellen und ca. 100 freie Stellen für Senior Cabin Crew Member (SCCM) besetzen.	40
(2) Air C. geht bei erfolgreicher Umsetzung der Transformation nicht davon aus, betriebsbedingte Beendigungskündigungen durchführen zu müssen. Sollten diese, egal aus welchen Gründen, dennoch unvermeidbar werden, ist deren Ausspruch erst nach Abschluss eines Sozialtarifvertrages mit ver.di über einen Interessenausgleich und Sozialplan zulässig,	41

der sich auf das gesamte Kabinenpersonal auf der Grundlage der Betriebszugehörigkeit ausrichtet.

(3) Interessenausgleichs- / Sozialplanverhandlungen, deren Inhalt zur Umsetzung personeller Maßnahmen beschränkt ist auf Änderungskündigungen, sind weiterhin auf betrieblicher Ebene möglich. Sollten die Betriebsparteien nicht zu einer Einigung kommen, wird in Abweichung von § 81 TVPV nicht die Einigungsstelle angerufen, sondern ist ein Sozialtarifvertrag über einen Interessenausgleich und Sozialplan mit ver.di abzuschließen.

§ 3 43

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen 44

Alle zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Tarifvertrages bei der Air C. für das Kabinenpersonal geltenden Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen behalten während der Durchführung und nach der Umsetzung der bevorstehenden Umstrukturierungsmaßnahmen ihre Gültigkeit und kommen uneingeschränkt in ihrer jeweils gültigen Fassung zur Anwendung. 45

§ 6 46

Inkrafttreten und Vertragsdauer 47

Dieser Tarifvertrag tritt am 08.12.2016 in Kraft. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende, erstmals zum 31.12.2020 gekündigt werden." 48

Im Dezember 2016 informierte die "Tarifkommission Kabine" der ver.di die Mitarbeiter insoweit wie folgt: 49

" mit keinem Tarifvertrag dieser Welt können wir als Tarifkommission eine mögliche Insolvenz der airberlin ausschließen oder verhindern. Aber es ist uns gelungen, dem Arbeitgeber einen Tarifvertrag "abzutrotzen", der uns als tarifliche Arbeitnehmervertreter in die Lage versetzt, mit tariflichen Sozialplänen in allen derzeit denkbaren Szenarien für Euch maximale mögliche Sicherheit und Besitzstände - notfalls - zu erkämpfen." 50

Am 24.02.2017 schlossen die Schuldnerin und die PV Kabine die Betriebsvereinbarung zur Umstrukturierung der Air C. für das Kabinenpersonal (RIA-UK). In dieser heißt es u. a.: 51

"Präambel 52

Die air c. muss wegen der derzeitigen Ertragslage die Organisationsstruktur des Flugbetriebs ändern. Insbesondere erfolgt die Ausgliederung des Touristikgeschäfts, die Bereederung von Flugzeugen im Rahmen der mit der Deutsche M. Group (Deutsche M. AG, Euro x. GmbH und B. Airlines AG) getroffenen Wetlease-Vereinbarung /ACMIO-Operation) und eine Neuausrichtung der verbleibenden Kapazitäten im Rahmen des Programms "New Airberlin". 53

" 54

In der Anlage 1 zum RIA-UK "ACMIO/New Air C." heißt es u. a.: 55

"§ 1 56

Die Betriebsparteien gehen davon aus, dass es zukünftig Stationen mit reiner ACMIO-Bereederung, reine New-Air c.-Stationen, sowie Stationen mit gemischter Bereederung gibt. 57

Die Zuordnung zur ACMIO-Operation ergibt sich bei ausschließlichen ACMIO-Stationen aus der entsprechenden Stationierung.	
Die Beschäftigten der Stationen M., Q. und O. werden vorübergehend der ACMIO-Operation an anderen Stationen zugeordnet.	58 59
An "gemischten Stationen" erfolgt die individuelle Zuordnung nach den Regelungen des nachstehenden § 2 mit der Aufnahme der ACMIO-Operation an der jeweiligen Station.	60
§ 2	61
Zur Stationierung bzw. Bereederung der ACMIO-Operation und der "New air c." erfolgen konkret zu bestimmende Maßnahmen, insbesondere:	62
1. Rückkehrwünsche von ehemals ab der Station CGN Beschäftigten gemäß Interessenausgleich- und Sozialplan über die Umstationierung Kabinenpersonal auf der Station CGN vom 17.02.2016	63
2. Wechselwunschliste (WWL)	64
3. Freiwilligenabfrage/Ausschreibungen	65
4. Förderungen	66
5. Neueinstellungen (inkl. ready entrySCCMA)	67
6. Direktionsrecht, Auswahl nach sog. "negativer Betriebszugehörigkeit" auf der jeweiligen Station	68
§ 3	69
Alle Wechselwünsche, die zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Interessenausgleichs auf der Wechselwunschliste dokumentiert sind, werden bis zum 31.12.2017 gewährt - vorbehaltlich, dass an der bisherigen "abgebenden" Station keine Personalunterdeckung entsteht.	70
§ 6	71
Auch nach der Zuordnung der Mitarbeiter zur ausschließlichen Operation (ACMIO bzw. "New air c.") verbleiben alle Mitarbeiter im einheitlichen Flugbetrieb der air c.. Die Durchlässigkeit zwischen "New air c." und der "ACMIO-Operation" wird gewährleistet, z.B. durch Ausschreibung von Stellen und Umschulungen sowie die weiterhin gültige einheitliche Betriebszugehörigkeits- und Wechselwunschliste. "	72
Die Planung des Flugbetriebs erfolgte wie bisher auf dem Grundsystem Aims und dem Zusatzmodul Jeppesen. Zunächst wurden unter Berücksichtigung des Flugplans die monatlich vorgegebenen Strecken erfasst. Im Anschluss daran wurden die jeweiligen Flugzeuge zugeteilt, wobei die Sonderlackierung im wet-lease berücksichtigt wurde. Anschließend wurden auf der Grundlage der Strecken- und Flugzeugplanung die Besatzungen unter Beachtung von Sonderwünschen geplant und Dienstpläne erstellt. In der Praxis wurden die Maßnahmen aus §§ 2,3 RIA-UK nicht bzw. nur teilweise umgesetzt. Die überwiegende Anzahl sowohl des Cockpit- als auch des Kabinenpersonals wurde sowohl im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb als auch im wet-lease eingesetzt. Die Mitarbeiter an den	73

"gemischten" Stationen (unstreitig zumindest E. und N.) wurden sowohl im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb als auch im wet-lease eingesetzt. Nichts anderes galt für die Mitarbeiter an reinen ACMIO-Stationen oder reinen Stationen mit eigenwirtschaftlichem Flugbetrieb. Diese wurden entsprechend proceeded. Letztlich wurden Arbeitnehmer der Schuldnerin zur Durchführung des wet lease von allen deutschen Standorten aus eingesetzt. Grundlage der Durchführung der Flüge auch im wet-lease war im Bereich Cockpit und Kabine das Betriebshandbuch der Schuldnerin.

Im Mai/Juni 2017 kaufte die Komplementärin der Schuldnerin, die Air C. PLC, die Beklagte mit Sitz in E.. Diese verfügte zum damaligen Zeitpunkt über 20 Flugzeuge des Modells Dash Bombardier Q400. Diese Flugzeuge leaste die Schuldnerin sodann von der Beklagten und rücküberließ sie an die Beklagte. Die Beklagte erbrachte zuletzt im Rahmen des wet-lease mit diesen von der Schuldnerin überlassenen Maschinen für diese "Shuttle-Dienste" zu den Langstreckenflughäfen E. und C.. Eigene Flugstreckenrechte (Slots) hatte die Beklagte damals nicht inne. Ein Slot beschreibt das Recht, an koordinierten (meist größeren) Flughäfen innerhalb bestimmter Zeitfenster Flugzeuge starten und landen zu lassen. Für die Durchführung eines Fluges sind also zwei Slots (einer am Start- und einer am Zielflughafen) erforderlich. Slots können nur in bestimmten vorgegebenen Verfahren vergeben und übertragen werden. Die Schuldnerin war ursprünglich "im Besitz" von insgesamt mehreren tausend verschiedenen Slots.

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

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. Nach Ablauf der Angebotsfrist am 15.09.2017 wurden die eingegangenen Gebote dem vorläufigen Sachwalter und dem vorläufigen Gläubigerausschuss vorgestellt. Hierbei kam die Schuldnerin zu dem Ergebnis, dass kein annahmefähiges Angebot zur Fortführung des Geschäftsbetriebs im Ganzen oder in wesentlichen Teilen vorlag.

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

Am 29.09.2017 schlossen die Gewerkschaft ver.di und die Schuldnerin mit Zustimmung des vorläufigen Sachwalters der Schuldnerin den Rahmentarifsozialplan Transfer air c. PLC & Co Luftverkehrs KG (im Folgenden: RTST). In diesem heißt es u. a.:

"Präambel

Zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Tarifvertrages ist angedacht, Vermögenswerte der air c. PLC & Co Luftverkehrs auf verschiedene Erwerber zu übertragen. Der Arbeitgeber wird seine Betriebstätigkeit spätestens nach Veräußerung der Betriebsmittel nicht mehr fortführen können. Vor diesem Hintergrund droht, dass eine Weiterbeschäftigung der Beschäftigten beim Arbeitgeber nicht mehr möglich ist.

§ 1	
Struktur des Tarifwerks und allgemeine Tariföffnungsklausel	83
Dieser Tarifvertrag enthält Rahmenbedingungen zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit, Installierung von Transfergesellschaften, Abfindungsregelungen und weitere Maßnahmen zur Vermeidung oder Abmilderung der Folgen der beschriebenen Veränderungen.	84
Die Tarifvertragsparteien ermächtigen die Betriebsparteien der air c. PLC & Co Luftverkehrs KG zur Ausfüllung der im Folgenden: beschriebenen Maßnahmen (Öffnungsklausel).	85
§ 2	86
Geltungsbereich	87
Dieser Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigte und Auszubildende, die in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Dieser Tarifvertrag gilt nicht für Beschäftigte, die leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG sind.	88
	89
§ 4	90
Interessenausgleich/Sozialplan	91
Unberührt von diesem Tarifvertrag bleibt die Verpflichtung der jeweiligen Betriebsparteien, über die Betriebsänderung gem. der Präambel einen Interessenausgleich und Sozialplan zu verhandeln.	92
"	93
Am 12.10.2017 unterzeichneten der vorläufige Sachwalter, der Generalbevollmächtigte sowie der Executive Director der Komplementärin der Schuldnerin eine gemeinsame Erklärung, die auszugsweise folgenden Wortlaut hat:	94
"I.	95
1. Die im Verfahren der vorläufigen Eigenverwaltung aufgestellte Liquiditäts- und Fortführungsplanung hat vorgesehen, dass unter Berücksichtigung des durch einen mit Bundesbürgschaft abgesicherten Übergangskredit i. H. v. 150 Mio € der Flugbetrieb bis zur Eröffnung des Insolvenzverfahrens (voraussichtlich Ende Oktober 2017) aufrechterhalten werden kann.	96
2. Eine Fortführung des Geschäftsbetriebs im eröffneten Insolvenzverfahren ist nur möglich, sofern das Unternehmen bzw. Teile des Unternehmens im Rahmen einer übertragenden Sanierung auf einen oder mehrere Erwerber zum Stichtag der Eröffnung des Insolvenzverfahrens übertragen wird. Ein entsprechendes Angebot liegt nicht vor, so dass eine übertragende Sanierung des Unternehmens bzw. von Teilen des Unternehmens nicht erfolgt. Eine kostendeckende Betriebsfortführung im eröffneten Insolvenzverfahren ist somit nicht möglich und wäre unzulässig. Dies ergibt sich aus der fortgeschriebenen Liquiditäts- und Fortführungsplanung ab dem 15. August 2017. Vor diesem Hintergrund ist die Air C. PLC & Co. Luftverkehrs KG gezwungen, zum Stilllegungszeitpunkt die für sämtliche Flugzeuge bestehenden Leasingverträge durch Kündigung bzw. Abschluss von Aufhebungsverträgen zu beenden und die Flugzeuge zurückzugeben.	97

3. Die Geschäfts- und Betriebsgrundlage für eine Fluggesellschaft wird damit zum Stilllegungszeitpunkt wegfallen.	98
II. Die Unterzeichner dieses Beschlusses stimmen daher darin überein, dass beabsichtigt ist, den Geschäftsbetrieb der Air C. Flüge einzustellen. Die Einstellung und Stilllegung des Geschäftsbetriebs der Air C. PLC & Co. Luftverkehrs KG soll wie folgt umgesetzt werden:	99
1. Beendigung der Flugzeug-Leasingverträge der Air C. PLC & Co. Luftverkehrs KG als Leasingnehmer durch Kündigung bzw. Abschluss von Aufhebungsverträgen und Rückgabe der Flugzeuge sukzessive bis zum 31.01.2018.	100
2. Einstellung des operativen Geschäftsbetriebs der Air C. PLC & Co. Luftverkehrs KG. Dabei wird mit Ablauf des 28. Oktober 2017 der operative Flugverkehr im Namen und auf Rechnung der Air C. PLC & Co. Luftverkehrs KG eingestellt. Flugbuchungen für Flüge nach dem 28. Oktober 2017 sind nicht mehr möglich.	101
3. Erbringung der Dienstleistungen gegenüber Euro x. im Rahmen des sog. "Wet Lease" für den Zeitraum bis maximal zum 31. Januar 2018. Dies betrifft 13 Flugzeuge.	102
4a. Derzeit verfügen 6.054 Arbeitnehmer/innen über ein Arbeitsverhältnis und 8 Auszubildende (nachfolgend Arbeitnehmer) über ein Ausbildungsverhältnis mit der Air C. PLC & Co. Luftverkehrs KG. Die Air C. PLC & Co. Luftverkehrs KG beabsichtigt, sämtliche Arbeitsverhältnisse unter Einhaltung der individuell maßgeblichen Kündigungsfrist, begrenzt auf die maximale Frist von drei Monaten zum Monatsende gemäß § 113 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 C. PLC & Co. Luftverkehrs KG wird - soweit erforderlich - eine Zustimmung für Arbeitnehmer mit etwaigem Sonderkündigungsschutz (z.B. SGB IX, BEEG, MuSchG) beantragen und auch diese Arbeitsverhältnisse zeitnah kündigen. Es werden auch Sozialplanverhandlungen geführt werden.	103
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.	104
7. Die Gesamtabwicklung des Geschäftsbetriebs der Air C. PLC Co. Luftverkehrs KG soll nach derzeitiger Planung zum 31. Januar 2018 abgeschlossen sein, so dass im Anschluss daran die Stilllegung erfolgt. "	105
Am 12.10.2017 verfügte die Schuldnerin nach den Angaben des Beklagten noch über 132 Flugzeuge. Zudem wurde die Belegschaft der Schuldnerin durch eine betriebsinterne Mitteilung am 12.10.2017 davon in Kenntnis gesetzt, dass die M. Gruppe die Beklagte, die O. sowie 20 weitere Flugzeuge übernehmen wolle; dies unter dem Vorbehalt der Zustimmung durch den Gläubigerausschuss und die europäische Wettbewerbsbehörde in Brüssel. Insgesamt beabsichtige die M. Gruppe, 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 Beklagten, 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 Euro x. eingesetzt wurden, übernommen werden. Ferner wolle sich die M. Gruppe auf fünf weitere Flugzeuge der A 320 Familie eine Kaufoption sichern. Mit	106

notariellem Anteils- und Übertragungsvertrag vom 13.10.2017 verkaufte die Schuldnerin ihre Anteile an der Beklagten an die M. Commercial Holding GmbH. Die Schuldnerin hatte sich verpflichtet, bis zum Vollzugstag 09.01.2018 den operativen Betrieb der Beklagten aufrechtzuerhalten, Unterstützung beim Aufrechterhalten des bisherigen AOC der Beklagten sowie bei der Erweiterung des AOC der Beklagten auf den A 320 zu leisten sowie Slots in die Beklagte einzubringen.

Bereits mit Ablauf des 16.10.2017 stellte die Schuldnerin das Langstreckenflugprogramm ein. 107
 Hiervon waren 17 A 330 sowie ca. 900 Mitarbeiter betroffen. Von den 17 A 330 wurden 16 bis
 zum 31.10.2017 an die Lessoren zurückgegeben und ein weiterer am 06.11.2017. Unter dem
 27.10.2017 wurde der letzte eigenwirtschaftliche G. der Schuldnerin durchgeführt. Bis zum
 31.10.2017 waren bereits acht A 320, zwei A 319 und neun Boenig 737 an die Lessoren
 zurückgegeben worden. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Aufstellung auf den
 Seiten 47 ff. der Berufungserwiderung (Blatt 637 ff. d. A.) Bezug genommen. Im Rahmen
 eines sog. Asset Purchase Agreements vom 27.10.2017 wurde eine Reihe von einzelnen
 Vermögensgegenständen der Schuldnerin an die f. Jet Airline Company Limited (im
 Folgenden: f. Jet) übertragen (Slots, bestimmte Buchungsdaten, soweit die Passagiere
 zugestimmt hatten, 160 Flugzeugsitzbezüge und ein sog. Crew Container auf dem Rollfeld des
 Flughafen C.-U., der als Aufenthaltsraum diente).

Die M. AG meldete am 31.10.2017 einen Zusammenschluss nach Art. 4 der Verordnung (EG) 108
 Nr. 139/2004 des Rates (Fusionskontroll-VO) bei der Europäischen Kommission an. Im
 Amtsblatt der Europäischen Union vom 10.11.2017 ist hierzu festgehalten:

"Vorherige Anmeldung eines Zusammenschlusses 109

1. 110

Diese Anmeldung betrifft folgende Unternehmen: 111

- Deutsche M. AG ("M.", Deutschland) 112

- O. Luftfahrt GmbH ("O.", x.), Teil der Air-C.-Gruppe, 113

- Luftfahrtgesellschaft X. mbH ("M.", Deutschland), ebenfalls Teil der Air-C.-Gruppe. 114

M. erwirbt im Sinne von Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe b der Fusionskontrollverordnung die 115
 Kontrolle über Teile der Air-C.-Gruppe, d.h. über die Gesamtheit von O. und M..

Der Zusammenschluss erfolgt durch den Erwerb von Anteilen. 116

2. Die beteiligten Unternehmen sind in folgenden Geschäftsbereichen tätig: 117

118

- M.: Bis zum 28. Oktober 2017 betrieb M. im Rahmen von Wet-Lease-Vereinbarungen an Air 119
 C. vermietete Luftfahrzeuge für Kurzstreckenlinien nach E. und C., in erster Linie als
 Zubringer für Air-C.-Tätigkeiten. M. soll als Zweckgesellschaft für die Fortsetzung des
 gegenwärtig von Air C. 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 C.-U., E., G. und N.) auf M. zur Nutzung durch
 die M.-Gruppe übertragen werden. "

Im weiteren Verlauf kam die Übernahme der O. nicht zustande. Indes genehmigte die Europäische Kommission die Übernahme der Beklagten unter Auflagen, insbesondere einer reduzierten Übertragung der den Flughafen E. betreffenden Slots. Zu einem von den Parteien nicht näher bezeichneten Zeitpunkt übertrug die Schuldnerin ein Paket von Slots auf die Beklagte.

Nach der Einstellung des eigenwirtschaftlichen Flugbetriebs mit Ablauf des 27.10.2017 wurden seitens der Schuldnerin nur noch Flugleistungen im wet-lease erbracht. Dies erfolgte von den Stationen I., L. und T. aus. Sofern erforderlich, wurde durch proceeding das Personal der Station G. eingesetzt. Jedenfalls im Oktober und November 2017 wurden dazu 13 Airbus A 320 für das wet-lease mit Euro x. weiter genutzt. Im Dezember 2017 waren es jedenfalls noch bis zu acht Flugzeuge. Der auf sechs Jahre abgeschlossene wet-lease-Vertrag zwischen der Schuldnerin und der M.-Group, der eine Vereinbarung über die Durchführung von Flügen im wet-lease für die Euro x. vorsah, wurde im Zusammenhang mit der Einstellung des Flugbetriebs der Schuldnerin beendet und zwischen der Euro x. als Leasingnehmer und der Beklagten als Leasinggeber neu abgeschlossen. 121

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 rief die Arbeitsleistung der Klägerin nicht mehr ab. 122

Die f. Jet 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: 123

"Vorherige Anmeldung eines Zusammenschlusses 124

Am 7. November 2017 ist die Anmeldung eines Zusammenschlusses nach Art. 4 der Verordnung (EG) Nr. 139/2004 des Rates bei der Kommission eingegangen. 125

Die Anmeldung betrifft folgende Unternehmen: 126

- F. Jet (VK), 127

- D. Air C. Assets ("Zielunternehmen", Deutschland). 128

F. Jet übernimmt im Sinne des Artikels 3 Absatz 1 Buchstabe b der Fusionskontrollverordnung die Kontrolle über Teile von Air C.. 129

Der Zusammenschluss erfolgt durch Erwerb von Vermögenswerten. 130

Die beteiligten Unternehmen sind in folgenden Geschäftsbereichen tätig: 131

- F. Jet: preisgünstige Direktflüge im europäischen Flugverkehr; 132

- Zielunternehmen: Vermögenswerte, die zuvor zur Geschäftstätigkeit von Air C. am Flughafen C.-U. gehörten, so unter anderem Zeitnischen und Nachtstellplätze. " 133

Die europäische Kommission erhob im weiteren Verlauf gegen den Zusammenschluss keine Einwände. 134

135

Am 17.11.2017 schloss die Schuldnerin mit der ebenfalls auf Grundlage eines Tarifvertrages eingerichteten Personalvertretung für das Cockpitpersonal (im Folgenden: PV Cockpit) einen Interessenausgleich über die beabsichtigte Betriebsänderung. Am 27.11.2017 kündigte die Schuldnerin allen Piloten mit Ausnahme derjenigen, zu deren Kündigungen öffentlich-rechtliche Zustimmungen einzuholen waren, mit Wirkung zum 28.02.2018. Entsprechende Kündigungen erfolgten gegenüber dem Bodenpersonal.

Die Schuldnerin war auch in die Kommunikation mit der PV Kabine eingetreten. Am 14.09.2017 hatte es ein erstes Sondierungstreffen zwischen Vertretern der PV Kabine und der Schuldnerin gegeben. Mit Schreiben vom 02.10.2017 unterrichtete die Schuldnerin die PV Kabine über eine mögliche Stilllegung zum 31.01.2018. Zwar sei die unternehmerische Entscheidung zum weiteren Vorgehen noch nicht gefallen. Gleichwohl bat die Schuldnerin die PV Kabine, Verhandlungen über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan aufzunehmen und schlug zugleich konkrete Verhandlungstermine vor. In dem Antwortschreiben der PV Kabine vom 09.10.2017 hieß es u. a.:

136

"

137

Was den Eintritt in Verhandlungen zum Abschluss eines Interessenausgleichs und Sozialplans ggfs. Transfersozialplans anbetrifft, so möchten wir an die Regelung in § 2 Absatz 2 und 3 TV Pakt für Wachstum und Beschäftigung erinnern. Sollte sich der Verhandlungsgegenstand auf geplante Beendigungskündigungen beim Kabinenpersonal erstrecken, so wäre für diese Maßnahme zunächst eine tarifliche Einigung sowohl zu einem Sozialplan, wie aber auch zu einem Interessenausgleich, mit ver.di zu treffen.

138

"

139

Das Schreiben enthielt außerdem einen umfangreichen Fragenkatalog. Mit E-Mail vom 10.10.2017 übermittelte die Schuldnerin der PV Kabine ihre Antwort sowie Entwürfe für einen Interessenausgleich, einen Sozialplan sowie eine Betriebsvereinbarung zur Errichtung einer Transfergesellschaft. Am 11.10.2017 fand eine Videokonferenz der Schuldnerin mit Vertretern der PV Kabine statt. Die PV Kabine übermittelte der Schuldnerin mit Schreiben vom 12.10.2017 einen weiteren Fragenkatalog. Hierzu existiert ein Antwortschreiben der Schuldnerin vom 13.10.2017. Es gab zudem ein Schreiben der Schuldnerin vom 12.10.2017 zur Einleitung des Konsultationsverfahrens gemäß § 17 KSchG, das von der damaligen Personalleiterin der Schuldnerin Dr. O. unterzeichnet und auf dem vermerkt war: "Entgegengenommen am 16.10.17 / 11:10 [Uhr] / mit Anlagen". Ob dieses Schreiben bei der PV Kabine eingegangen ist, ist streitig. Nach Erörterungen im Wirtschaftsausschuss in Anwesenheit von drei Vertretern der PV Kabine folgte eine E-Mail-Korrespondenz vom 18.10.2017 und 19.10.2017. Mit E-Mail vom 06.11.2017 bekräftigte die Schuldnerin gegenüber der PV Kabine das Angebot auf Verhandlungen zum Abschluss eines Interessenausgleichs/Sozialplans betreffend die Stilllegung ihres Geschäftsbetriebs. Mit E-Mail vom 07.11.2017 bat die PV Kabine um die Vorlage weiterer Unterlagen, die telefonisch in Aussicht gestellt worden seien, und schlug den 21.11.2017 und/oder den 24.11.2017 als Verhandlungstermin vor. Mit E-Mail vom 13.11.2017 bot die Schuldnerin der PV Kabine die Einsicht in Unterlagen und Dokumente im Datenraum an. Nachdem es Korrespondenz über die genauen Modalitäten, insbesondere die Personen, die Einsicht nehmen, sowie eine Vertraulichkeitserklärung gegeben hatte, nahmen Vertreter der PV Kabine und deren Bevollmächtigte am 21.11.2017 Einsicht in einen mit die Betriebsstilllegung und den Verkaufsprozess verschiedener Betriebsmittel betreffenden Informationen befüllten Datenraum. Ob damit der PV Kabine sämtliche relevante Informationen zur Verfügung gestellt wurden, bewerten die Prozess- wie die Betriebsparteien unterschiedlich. Mit E-Mail

140

vom 28.11.2017 forderten die Schuldnerin und der Sachwalter die PV Kabine auf, die Interessenausgleichsverhandlungen am 29.11.2017 und am 30.11.2017 fortzusetzen. Die PV Kabine sagte diese Verhandlungstermine ab, weil sie erst die Ergebnisse von Gerichtsterminen am 08.12.2017 und 21.12.2017 abwarten wollte. Mit Schreiben vom 30.11.2017 erklärten die Schuldnerin sowie der Sachwalter gegenüber der PV Kabine die Verhandlungen über einen Interessenausgleich für gescheitert. Sie müssten deshalb die Einigungsstelle anrufen. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg wies mit Beschluss vom 08.12.2017 - 6 TaBVGa 1484/17 - (veröffentlicht bei juris, Vorinstanz ArbG Berlin 02.11.2017 - 38 BVGa 13035/17 -) das Begehren der PV Kabine zurück, weitere Informationen von der Schuldnerin zu erlangen; die PV Kabine sei jedenfalls seit Einsichtnahme in den Datenraum am 21.11.2017 hinreichend informiert gewesen. Nachdem die PV Kabine mit Schreiben vom 01.12.2017 die Errichtung einer Einigungsstelle abgelehnt und die Schuldnerin bei dem Arbeitsgericht Berlin einen Antrag nach § 100 ArbGG gestellt hatte, einigten sich die Betriebsparteien im Anhörungstermin am 22.12.2017 auf die Einsetzung einer Einigungsstelle. Die Einigungsstelle erklärte sich durch Spruch vom 11.01.2018 für unzuständig.	
Am 06.11.2017 hatte die Schuldnerin bei dem Arbeitsgericht Berlin einen Antrag nach § 122 Abs. 1 InsO gestellt. Das Arbeitsgericht wies den Antrag mit Beschluss vom 21.12.2017 - 41 BV 13752/17 - mit der Begründung zurück, dass insbesondere wegen der Kündigung der Arbeitsverhältnisse mit den Piloten eine Betriebsänderung bereits begonnen habe.	141
Am 02.01.2018 einigten sich die Schuldnerin und die U. D. Group Airlines PLC auf die Übernahme von Anteilen an der Air C. Aviation GmbH, einer weiteren Tochter der Schuldnerin. Unmittelbar vor Vollzug des Vertrages übertrug die Schuldnerin Slots auf die Air C. Aviation GmbH.	142
Seit November 2017 bot die D. Flugdienst GmbH, eine Tochtergesellschaft der U. D. Group Airlines PLC, die Langstreckenziele Punta Cana und Cancun an, die zuvor von der Schuldnerin bedient worden waren. Seitdem flog auch die Euro x. ab E. ebenfalls Punta Cana und Cancun sowie Varadero und Puerto Plata an. Seit November 2017 führte die M. AG mehrmals pro Woche den G. Düsseldorf-New York durch, der zuvor ebenfalls durch die Schuldnerin geflogen worden war. Seit Mitte Januar 2018 bot die Euro x. Flüge von T. nach C. und E. an, die zuvor durch die Schuldnerin bedient worden waren und nachfolgend durch die Beklagte im wet-lease erbracht wurden.	143
Mit Bescheid vom 12.01.2018 erklärte die Agentur für Arbeit Berlin Nord insbesondere, dass eine Massenentlassungsanzeige am 12.01.2018 vollständig eingegangen sei. Mit Beschluss des Amtsgerichts Berlin-Charlottenburg vom 16.01.2018 wurde die Eigenverwaltung der Schuldnerin aufgehoben und der Beklagte zum Insolvenzverwalter über das Vermögen der Schuldnerin bestellt.	144
Mit einem Schreiben vom 26.01.2018 widersprach die PV Kabine den beabsichtigten Kündigungen. In diesem Schreiben hieß es u. a.:	145
"Ihre Anhörung gem. § 74 TV PV und § 95 SGB IX zu den beabsichtigten betriebsbedingten Beendigungskündigungen vom 19.01.2018	146
Sehr geehrter Herr Prof. Dr. G.,	147
in vorbezeichneter Angelegenheit nehmen wir Bezug auf Ihr vorgenanntes Anhörungsschreiben vom 19.01.2018 und die uns überlassenen Unterlagen.	148

Sie unterrichten uns in dem Einleitungsschreiben darüber, dass nach der Eröffnung der Insolvenz vom 1. November 2017, nunmehr ordentliche betriebsbedingte Kündigungen beabsichtigt sind, die voraussichtlich noch im Januar 2018 gegenüber den in der Anlage 2 ihres Anhörungsschreibens aufgeführten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unter Wahrung der vertraglichen Kündigungsfrist bzw. der abgekürzten Kündigungsfrist nach § 113 InsO ausgesprochen werden sollen.	149
"	150
Mit Schreiben vom 27.01.2018 welches die Klägerin am 29.01.2018 erhielt, kündigte der Beklagte das zwischen der Klägerin und der Schuldnerin bestehende Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum 30.04.2018.	151
Die für die Aufrechterhaltung eines Flugbetriebs der Schuldnerin erforderlichen Lizenzen und Genehmigungen waren zuletzt - insbesondere durch Bescheid des Luftfahrtbundesamtes vom 21.12.2017 - bis zum 31.01.2018 befristet und mit Ablauf dieses Datums erloschen. Das Luftfahrtbundesamt hatte mit Bescheid vom 29.09.2017 nachträgliche Auflagen zur Betriebsgenehmigung der Schuldnerin erlassen. Mit Schreiben vom 13.10.2017 hatte die Schuldnerin dem Luftfahrtbundesamt mitgeteilt, dass sie nicht in der Lage sei, die ausreichende Finanzsituation für eine unbefristete Betriebsgenehmigung nachzuweisen. Daraufhin war die unbefristete Betriebsgenehmigung mit Bescheid vom 25.10.2017 widerrufen und nur noch bis zum 03.01.2018 befristet unter Auflagen erteilt worden. Mit Bescheid vom 21.12.2017 war sodann die Verlängerung bis zum 31.01.2018 erfolgt.	152
Am 22.02.2018 schlossen der Beklagte, die PV Kabine und ver.di einen Insolvenzsozialplan gemäß § 123 InsO. Am 30.04.2019 zeigte der Beklagte Neumasseunzulänglichkeit an. Mit Beschluss vom selben Tag ordnete das Amtsgericht Berlin-Charlottenburg an, dass die Zwangsvollstreckung von Massegläubigern wegen Masseverbindlichkeiten, die bis zum 30.04.2019 begründet wurden, unzulässig ist.	153
Mit ihrer am 19.02.2018 beim Arbeitsgericht eingegangenen und dem Beklagten am 09.03.2018 zugestellten Klage hat die Klägerin sich gegen die Kündigung gewandt. Sie hat gemeint, die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt und daher unwirksam. Dringende betriebliche Erfordernisse seien nicht gegeben. Entgegen der Darstellung des Beklagten handele es sich nicht um eine Betriebsstilllegung, vielmehr sei von einem Betriebsübergang bzw. mehreren Teilbetriebsübergängen auszugehen. Der Beklagte sei seiner Darlegungs- und Beweislast nicht hinreichend nachgekommen. Vielmehr habe Euro x. von der Schuldnerin sämtliche Anteile an der Beklagten übernommen und sei so in den Genuss der Slot-Rechte gekommen. Mit dem Eintritt in die Leasingverträge der Flugzeuge und der sukzessiven Übernahme von Kabinenpersonal der Schuldnerin würden nunmehr die gleichen Strecken mit den gleichen Fluggeräten wie bei der Schuldnerin bedient. Ähnliches gelte im Verhältnis zu f. Jet, die Slots unmittelbar von der Schuldnerin übernommen habe. Hinzu komme die Übernahme von Buchungen. Auch f. Jet habe sich bei dem fliegenden Personal vorrangig aus dem bisherigen Mitarbeiterstamm der Schuldnerin bedient. Es gebe zudem Indizien, dass Personen in Schlüsselpositionen zu Wettbewerbern gewechselt seien, so z. B. die frühere Personalchefin O. zur M.. Aufgrund dieses Umstands sei nicht ausgeschlossen, dass auch andere Personen in Schlüsselfunktionen zu potenziellen Erwerbern gewechselt seien, was gegen eine Stilllegungsabsicht und für einen Betriebsübergang bzw. Teilbetriebsübergang spreche. Im Übrigen genügten die von dem Beklagten vorgetragenen Umstände nicht, um die Stilllegungsabsicht zu dokumentieren.	154
Außerdem habe der Beklagte keine ordnungsgemäße Sozialauswahl vorgenommen.	155

Die Kündigung sei zudem gemäß § 2 Abs. 2 TV Pakt unwirksam, da vor Ausspruch der Kündigung kein Sozialtarifvertrag mit ver.di über einen Interessenausgleich und Sozialplan abgeschlossen, ja noch nicht einmal verhandelt worden sei.	156
Die Klägerin hat die ordnungsgemäße Anhörung der Personalvertretung gerügt. Sie hat mit Nichtwissen bestritten, dass das als Anlage vorgelegte Anhörungsschreiben tatsächlich auch sie betreffe. Mangels Stellungnahme der PV Kabine könne der Ablauf der Wochenfrist nicht geprüft werden. Es fehle außerdem ein Zugangsvermerk. Die PV Kabine sei nicht zutreffend und nicht ausführlich genug informiert worden, so dass ihr die Prüfung, ob es sich um eine Betriebsstilllegung oder eine Betriebsveräußerung gehandelt habe, nicht möglich gewesen sei.	157
Die Klägerin hat das Konsultationsverfahren gerügt und mit Nichtwissen bestritten, dass die PV Kabine gemäß § 17 Abs. 2 KSchG schriftlich im Sinne einer mit Originalunterschrift versehenen Unterrichtung informiert worden sei. Auch hier seien die Informationen zu allgemein und nicht ausreichend gewesen. Die Klägerin hat weiter eine ordnungsgemäße Massenentlassungsanzeige bestritten.	158
Die Klägerin hat gemeint, für den Fall der Wirksamkeit der Kündigung stehe ihr jedenfalls ein Anspruch auf Zahlung eines Nachteilsausgleichs gegen den Beklagten nach § 83 Abs. 3 TVPV i. V. m. § 113 Abs. 1 BetrVG zu. Ende November/Anfang Dezember 2017 habe die Schuldnerin bereits allen Piloten und dem gesamten Bodenpersonal gekündigt. Mit Ausspruch der Kündigungen habe die Schuldnerin bereits eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG durchgeführt bzw. unumkehrbar eingeleitet, da bereits zu diesem Zeitpunkt erkennbar gewesen sei, dass auch das fliegende Kabinenpersonal nicht mehr benötigt werde. Dies sei jedoch geschehen, ohne zuvor einen Interessenausgleich gemäß § 111 BetrVG mit der Personalvertretung für das Kabinenpersonal ernsthaft bis zuletzt versucht zu haben. Der Anspruch nach § 113 Abs. 3 BetrVG und § 83 Abs. 3 TVPV sei damit jedenfalls bereits in dem Moment entstanden, in dem die Schuldnerin ohne den (hinreichenden) Versuch eines Interessenausgleichs ihre Piloten gekündigt habe. Schon damit habe sie die Betriebsänderung durchgeführt.	159
Die Vergütungsansprüche ab 01.03.2018 seien als Neumasseverbindlichkeiten einzuordnen, weil dem Beklagten (respektive der Schuldnerin in Eigenverwaltung) eine Kündigung bereits zum 28.02.2018 möglich gewesen wäre.	160
Die Klägerin hat erstinstanzlich zuletzt beantragt,	161
1.festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die ordentliche betriebsbedingte Kündigung des Beklagten vom 27.01.2018, zugegangen am 29.01.2018, zum 30.04.2018 aufgelöst worden ist,	162
2.den Beklagten zu verurteilen, sie für den Fall des Obsiegens mit dem Feststellungsantrag zu Ziffer 1. bis zur rechtskräftigen Beendigung des Kündigungsschutzrechtsstreites als Flugbegleiterin zu beschäftigen,	163
3.hilfsweise, für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu Ziffer 1,	164
festzustellen, dass ihr ein Nachteilsausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes als Masseverbindlichkeit zusteht, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird.	165
Der Beklagte hat beantragt,	166

die Klage abzuweisen.

167

Er hat behauptet, am 12.10.2017 sei - vorbehaltlich der verschiedenen, erforderlichen Zustimmungserfordernisse und Beteiligungsrechte - die Entscheidung gefallen, den Geschäftsbetrieb der Schuldnerin spätestens zum 31.01.2018 stillzulegen. Der Stilllegungsbeschluss sei am 24.10.2017 bestätigt und öffentlich bekannt gemacht worden, und sämtliche Dienstleister und Flughäfen, mit denen die Schuldnerin in Geschäftsbeziehungen gestanden habe, seien hierüber informiert worden. Die Schuldnerin habe lediglich einzelne Assets an die f. Jet übertragen. Weder Flugzeuge noch Funktionsträger seien von der Schuldnerin (direkt) auf f. Jet übergegangen. Die M.-Group habe weder Flugzeuge von der Schuldnerin übernommen (außer sie war Lessorin der geleasteten Flugzeuge und diese wurden zurückgegeben), noch sei Anlage- oder Umlaufvermögen übergegangen. Auch seien keine Funktionsträger direkt von der Schuldnerin auf die M.-Group übergegangen. Die Schuldnerin habe ihre Anteile an der Air C. Aviation GmbH an die U. D. Group Airlines PLC veräußert und kurz zuvor einige Slots auf die Air C. Aviation GmbH übertragen. Bewegliches Anlagevermögen habe die Schuldnerin (über Auktionen) verwertet. Ehemalige Flugverbindungen der Schuldnerin, beispielsweise ab E., seien teilweise von Euro x. und teilweise von der D. Flugdienst GmbH übernommen worden. Flugverbindungen in C. seien teilweise von f. Jet, teilweise von M. übernommen worden. Die ehemaligen Langstreckenverbindungen der Schuldnerin würden zwar in Teilen weitergeführt, die Flüge würden aber von unterschiedlichen Fluggesellschaften durchgeführt.

168

Die Schuldnerin habe mit Schreiben vom 12.10.2017 das Konsultationsverfahren gemäß § 17 KSchG gegenüber der PV Kabine eingeleitet und weitere Informationen übermittelt. Das Schreiben sei vorab per E-Mail und am 16.10.2017 persönlich an die PV Kabine übergeben worden. Wegen des Inhalts des Schreibens vom 12.10.2017 wird auf Anlage B 14 Bezug genommen. Die Bundesagentur für Arbeit sei mit E-Mail vom 20.10.2017 über die Einleitung des Konsultationsverfahrens informiert worden. Mit Schreiben vom 12.01.2018 habe die Schuldnerin dann eine Massenentlassungsanzeige gegenüber der Bundesagentur für Arbeit erstattet. Die Massenentlassungsanzeige sei auch vollständig (insbesondere unter Beifügung der angekündigten Anlagen) erfolgt, was sich aus dem Bescheid der Bundesagentur für Arbeit vom 12.01.2018 ergebe.

169

Die PV Kabine sei mit Schreiben vom 19.01.2018 zu den beabsichtigten Kündigungen angehört worden. Die Sozialdaten der betroffenen Mitarbeiter ergäben sich aus der dortigen Anlage 2, die dem Anhörungsschreiben beigelegt gewesen sei.

170

Weiter hat der Beklagte die Auffassung vertreten, die Kündigung sei aus betriebsbedingten Gründen sozial gerechtfertigt und das Arbeitsverhältnis der Parteien mithin mit Ablauf des 30.04.2018 beendet worden. Es sei von einer Betriebsstilllegung und nicht von einem (Teil-)Betriebsübergang auszugehen. Die Kündigung sei auch formell wirksam erfolgt. Der Kündigungsausschluss gemäß § 2 Abs. 2 TV Pakt werde durch die Regelung des § 113 S. 1 InsO verdrängt. Jedenfalls aber sei § 2 Abs. 2 TV Pakt einschränkend auszulegen und könne die Kündigung bei Eintritt des Insolvenzfalles nicht ausschließen. Das Konsultationsverfahren mit der PV Kabine gemäß § 17 Abs. 2 KSchG sei ebenso ordnungsgemäß durchgeführt worden wie die Massenentlassungsanzeige gegenüber der Bundesagentur für Arbeit gemäß § 17 Abs. 3 KSchG erstattet worden sei. Auch die Anhörung der PV Kabine zu der beabsichtigten Kündigung gemäß § 74 TV PV sei nicht zu beanstanden. Schließlich gehe § 2 Abs. 2 TV Pakt der Regelung des § 83 TV PV vor, sodass ein Nachteilsausgleichsanspruch nicht bestehe. Zudem habe die Schuldnerin einen Interessenausgleich mit der PV Kabine ausreichend versucht. Jedenfalls sei der Nachteilsausgleichsanspruch keine

171

Neumasseverbindlichkeit, sondern allenfalls Insolvenzforderung.

- Mit Urteil vom 03.07.2018 hat das Arbeitsgericht die Klage insgesamt abgewiesen. 172
- Gegen das ihr am 25.07.2018 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 27.08.2018 (Montag) 173
Berufung eingelegt und diese - nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum
25.10.2018 - mit einem an diesem Tag beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz
begründet. Dabei hat sie die Klage auf die Beklagte erweitert und weitere Ansprüche geltend
gemacht.
- Die Klägerin hält die Entscheidung des Arbeitsgerichts aus näher dargelegten Gründen für 174
fehlerhaft, wegen deren Details auf die Berufungsbegründung verwiesen wird.
- Sie meint, das Arbeitsgericht sei zu Unrecht davon ausgegangen, der gesamte Flugbetrieb 175
der Schuldnerin sei eingestellt worden. Fehlerhaft habe es angenommen, es habe keine
wirtschaftlich abgrenzbaren übergangsfähigen Teileinheiten gegeben. Auch das
Insolvenzgutachten gehe von Betriebsteilen aus.
- Entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts habe es einen Übergang der wirtschaftlichen 176
Einheit Flugzeug-Organisation gegeben. Betreffend mindestens 13 Flugzeuge nebst deren
Organisation habe eine Übernahme durch f. Jet stattgefunden. Ebenfalls mindestens 13
Flugzeuge nebst Organisation seien durch die Beklagte übernommen worden. Es sei
zwischen dem einzelnen Flugzeug und der Flugzeug-Organisation zu unterscheiden, nämlich
der auf ein konkretes Flugzeug bezogenen Organisation mit G.- und Umlaufplanung,
Flugstrecke, Crews, Slots, Abfertigung usw. Mit der Flugzeug-Organisation werde der
Teilzweck der entgeltlichen Personenbeförderung verfolgt. Ein Flugzeug sei fest in den
Linienverkehr im Dauerbetrieb integriert. Der Wechsel in der jeweiligen Besatzung ändere
nichts an der Identität der jeweiligen Flugzeug-Organisation. Es gelte nichts anderes als bei
einem Seeschiff.
- Außerdem habe es einen Übergang der wirtschaftlichen Einheit wet-lease auf die Beklagte 177
gegeben. Dies belege auch das von der Beklagten installierte verkürzte Auswahlverfahren.
Nach Schließung der Schuldnerin zum 31.01.2018 habe die Beklagte mindestens 40
Kapitäne/Piloten, 20 Co-Piloten und ca. 150 Flugbegleiter der Schuldnerin eingestellt. Das
seit Februar 2017 durchgeführte wet-lease erfülle die Merkmale eines Betriebsteils. Es
unterscheide sich durch seinen wirtschaftlichen Zweck und die zur Erreichung dieses Zwecks
eingesetzte Gesamtheit von Personen und Sachen von dem eigenwirtschaftlichen
Flugbetrieb der Schuldnerin. Bei dem wet-lease sei es um den Einsatz im fremden
Flugprogramm für fremde Kunden gegangen. Die Schuldnerin habe kein eigenes
wirtschaftliches Risiko getragen. Flugauslastung und Ticketpreise hätten keinen Einfluss auf
ihre Vergütung gehabt. Dies sei im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb anders gewesen, was u.
a. die abgrenzbaren Einheiten kennzeichne. Dafür sprächen auch die Regelungen der RIA-
UK. Die abgrenzbare Einheit werde auch nach außen hin z. B. durch die unterschiedliche
Lackierung der Flugzeuge deutlich. Der Annahme einer abgrenzbaren wirtschaftlichen Einheit
stehe nicht entgegen, dass das wet-lease wohl über keine eigene Leitungsmacht verfügt
habe. Eine organisatorische Einheit könne auch ohne eigene Leitung begründet werden. Die
oben beschriebene Einheit sei von der Beklagten übernommen und fortgeführt worden. Die
Beklagte habe insoweit nicht nur 13, sondern mindestens 17 Flugzeuge der Schuldnerin
übernommen. Aus welchem Grund bestimmte Flugzeuge (D-ABZL und D-ABZN) erst im
Mai/Juni 2018 übernommen worden seien, sei ihr nicht bekannt. Einem Betriebsübergang
stehe dies nicht entgegen.

Für die Mitarbeiter des wet-lease für die Euro x. habe es einen Crew-Contact gegeben, der ab dem 04.07.2017 zu einem Anschluss in C. geführt habe (1., zuvor E. 1.), wie die interne Mitteilung der Schuldnerin vom 04.07.2017 belege. Die dahinter befindlichen Personen seien für Folgendes verantwortlich gewesen: (1) Überwachen der Unregelmäßigkeiten beim Besatzungseinsatz, (2) Bearbeiten von Änderungen im Tagesflugplan, (3) Bearbeiten von Krankmeldungen des fliegenden Personals, (4) Abruf von Besatzungsmitgliedern aus dem Bereitschaftsdienst, (5) Information von Besatzungsmitgliedern bei Verspätungen, ggfs. über neue Check-In-Zeiten, (6) Erfassung der täglichen G.- und Flugdienstzeiten, (7) Koordination mit dem Travelmanagement bzgl. Crew-Proceedings bzw. Crew-Übernachtungen, (8) Bearbeitung von Anfragen von Besatzungsmitgliedern. Die Planung des Flugbetriebs sei über diese Rufnummern ausschließlich für das wet-lease und unabhängig vom eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb erfolgt. Die zentrale Ansiedlung des Leitungsapparats führe nicht dazu, dass diese auch einheitlich ausgeübt werden müsse. Zwar habe es keinen wet-lease-Chef gegeben, aber eine Leitungsmacht, die zumindest teilweise Arbeitgeberfunktionen ausgeübt habe. Dies sei ausreichend. Gerade die eigens eingerichtete Telefonnummer indiziere dies. Sie gehe im Übrigen davon aus, dass sie sozial schutzwürdiger als andere Arbeitnehmer der Schuldnerin sei. Auch an der Homepage E. habe es Flugbegleiter gegeben, die seit Februar 2017 zu 50 % oder mehr im wet-lease geflogen seien. Bei einer Teilbetriebsstilllegung habe eine Sozialauswahl über den gesamten Betrieb hinweg bezogen auf den übergehenden Betriebsteil stattfinden müssen. Dem Bereich wet-lease für die Euro x. seien Mitarbeiter über den Rahmeninteressenausgleich Umstrukturierung der Air C. Kabinenpersonal vom 24.02.2017 zugeordnet worden. Die Stationen I., T. und L. seien ACMIO-Stationen gewesen. Spätestens zum 28.10.2017 sei eine Zuordnung der Mitarbeiter der Stationen I., T. und L. zum wet-lease erfolgt, als die Schuldnerin beschlossen habe, dass nur noch Mitarbeiter dieser Stationen im wet-lease fliegen sollten.

Im Übrigen habe es einen weiteren Teilbetriebsübergang gegeben. So sei der Standort C.-U. 179 auf f. Jet übergegangen. Hierzu behauptet der Kläger, es habe für jeden der Standorte eine eigenständige Leitung gegeben, den Areamanager, der Personalfunktionen ausübte und insbesondere Personalgespräche geführt habe. Am Standort C. habe es außerdem eine koordinierte Übernahme von Betriebsmitteln, Kundenbeziehungen und Personal gegeben, d. h. u. a. von Flugzeugen, Slots, Nachtparkplätzen, Flugzeugausstattungen, Kundenbuchungen und historischen Daten. Es seien ca. 300 ehemalige Mitarbeiter der Schuldnerin übernommen worden. Die auf einzelne Stationen bezogene Organisation des Flugbetriebs sei als "wirtschaftliche Einheit" anzusehen. Es handele sich um die organisatorische Zusammenfassung von Ressourcen. Schließlich müssten Personal und Flugzeuge luftfahrtrechtlich eine Heimatstation (Homepage) haben. Der Flugzeug- und Personaleinsatz erfolge nicht wirbelwindartig und zufällig, sondern gebündelt unter besonderer Berücksichtigung des jeweiligen Heimatflughafens und der dortigen Organisation. Die Homepage definiere Beginn und Ende der Arbeitszeit und sei identitätsstiftender Bezugspunkt für den Personaleinsatz. Ausreichend sei, dass in dem Betriebsteil der Station ein Teilzweck im Sinne einer Hilfsfunktion ausgeübt werde. Außerdem hätten die Areamanager, die für Personalfragen zuständig gewesen seien und Personalgespräche führten, eine zur Qualifizierung als Betriebsteil ausreichende Leitungsfunktion inne. Die insoweit erforderliche Leitungsmacht dürfe nicht mit der verwechselt werden, die für die Annahme eines Betriebs erforderlich sei. Außerdem indiziere die Bestätigung gemäß Artikel 8a Abs. 2 der Verordnung (EWG) Nr. 95/93 des Rates vom 18.01.1993 über gemeinsame Regeln für die Zuweisung von Zeitnischen auf Flughäfen in der Gemeinschaft (Slot-VO) das Vorliegen eines Teilbetriebsübergangs an der Station C.. Die wirtschaftliche Einheit am Standort C. habe f. Jet unter Wahrung der Identität fortgeführt. Die Klägerin behauptet, es seien nicht nur 17, sondern 18 Flugzeuge der Schuldnerin von f. Jet übernommen worden.

Schließlich verweist die Klägerin auf den Geschäftsbericht der M.-Gruppe 2018. Diesem sei zu entnehmen, dass ca. 3.000 ehemalige Air C.-Mitarbeiter von Euro x. eingestellt und 77 Flugzeuge der Schuldnerin übernommen worden seien. Weiter heiße es dort - unstreitig -: "Übernahme wesentlicher Teile der Air C. hat Marktposition deutlich gestärkt." Damit sei klar, dass auch die M.-Gruppe die wesentlichen Betriebsmittel und den wesentlichen Teil des Personals aus dem Gesamtflugbetrieb übernommen habe. 180

Der Beklagte habe zudem fehlerhaft eine Sozialauswahl unterlassen. Vor dem Hintergrund des Übergangs der Betriebsteile wet-lease und Standort C. habe es eine Sozialauswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer geben müssen. Sie sei sowohl mit Arbeitnehmern im wet-lease als auch mit Arbeitnehmern am Standort C. vergleichbar. Dem stehe nicht entgegen, dass der dienstliche Einsatzort E. sei. Es handele sich nur um die Angabe des erstmaligen Einsatzortes. Für die Vergleichbarkeit spreche außerdem, dass zunächst - unstreitig - Arbeitnehmer aller Standorte im wet-lease eingesetzt waren. Die Einschränkung am Ende auf die Standorte I., L. und T. sei erfolgt, um das Problem der Sozialauswahl zu umgehen. 181

Die Anhörung der PV Kabine sei fehlerhaft erfolgt. Diese sei nicht ausreichend. Es habe der Übergang der Betriebsteile Flugzeug-Organisation, wet-lease und Standort C. geschildert und mitgeteilt werden müssen. 182

Das Arbeitsgericht sei zu Unrecht von einer ordnungsgemäßen Massenentlassungsanzeige ausgegangen. Die Kabinenmitarbeiter hätten bei den in der Regel beschäftigten Mitarbeitern angegeben werden müssen. Außerdem rügt er eine fehlende Einhaltung des Schriftformerfordernisses. Zudem sei das Konsultationsverfahren nicht rechtzeitig eingeleitet worden. Bereits bei der Begrenzung der Anzahl der Investoren Ende September habe sich abgezeichnet, dass Massenentlassungen nicht auszuschließen seien. Auch habe die Schuldnerin den Beschluss, den Flugbetrieb einzustellen, bereits getroffen, bevor das Konsultationsverfahren abgeschlossen gewesen sei. Die PV Kabine habe keine Möglichkeit mehr gehabt, auf die Willensbildung der Schuldnerin in tatsächlicher Hinsicht noch Einfluss nehmen zu können. Die zuvor erfolgte Entlassung der Piloten habe die des Kabinenpersonals zwingend nach sich gezogen. 183

Zu Unrecht sei das Arbeitsgericht außerdem davon ausgegangen, dass § 2 Abs. 2 TV Pakt von § 113 Abs. 1 InsO verdrängt werde. Auch sei § 2 Abs. 2 TV Pakt nicht einschränkend auszulegen, sondern erfasse den hier gegebenen Sachverhalt. 184

Für den Fall des Unterliegens mit dem Kündigungsschutzantrag stehe ihr zumindest ein Nachteilsausgleichsanspruch zu. Dieser werde nicht von § 2 Abs. 2 TV Pakt verdrängt. Es handele sich um eine Neumasseverbindlichkeit. Zunächst seien die Mitarbeiter des Cockpitpersonals nur widerruflich freigestellt worden. Die unwiderrufliche Freistellung sei mit Abschluss des Interessenausgleichs betreffend das Cockpitpersonal und damit nach Insolvenzeröffnung erfolgt. Der Höhe nach sei der Nachteilsausgleich mindestens mit der Regelabfindung entsprechend § 10 KSchG festzusetzen. 185

Die Klägerin meint, sie könne die Zahlung der Vergütung im Wege der Leistungsklage von dem Beklagten verlangen. Der Beklagte habe nicht die erste mögliche Kündigungsmöglichkeit genutzt, denn maßgeblich sei alleine die objektive Lage. Die Kündigung sei bereits im November 2017 gegenüber dem Kabinenpersonal und damit auch ihr gegenüber möglich gewesen. Auf die Fortführung der Interessenausgleichsverhandlungen könne der Beklagte sich nicht berufen, weil er bereits durch die Einstellung des eigenwirtschaftlichen Flugverkehrs am 28.10.2017 mit der Betriebsänderung begonnen habe. Ein Interessenausgleich nach diesem Zeitpunkt habe seinen Zweck nicht mehr erfüllen 186

können. Spätestens mit der unwiderruflichen Freistellung der Piloten am 17.11.2017 sei von einer unumkehrbaren Maßnahme auszugehen. Schließlich sei den Piloten ebenfalls im November 2017 gekündigt worden. Der Beklagte habe außerdem zwei Wochen nach Einleitung des Konsultationsverfahrens die Massenentlassungsanzeige einreichen können, d. h. am 26.10.2017. Damit wäre das Konsultationsverfahren abgeschlossen gewesen.	
Sie meint, ihr Arbeitsverhältnis sei auf die Beklagte übergegangen.	187
Mit Schriftsatz vom 20.11.2019 hat die Klägerin ihr Vorbringen insbesondere zu einem Betriebsübergang der einzelnen Stationen ergänzt. Auch hat sie gerügt, die Schuldnerin habe die Schwerbehindertenvertretung Bord im Rahmen des Konsultationsverfahrens nicht konsultiert.	188
Die Klägerin beantragt zuletzt,	189
unter teilweiser Abänderung des am 03.07.2018 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichts Düsseldorf, Az. 6 Ca 1250/18:	190
I.Festzustellen, dass das zwischen ihr und dem Beklagten bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die ordentliche Kündigung vom 27.01.2018 zum 30.04.2018 aufgelöst worden ist.	191
II.Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ihr und dem Beklagten ab dem 11.12.2017 als Flugbegleiterin mit der Beklagten fortbesteht.	192
Für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu Ziffer I.:	193
III.Der Beklagte wird verurteilt, ihr Auskunft über die Angaben zur vollständigen oder teilweisen Unternehmensübernahme gemäß Artikel 8a (1) b iii) der Verordnung (EWG) Nr. 95/93 des Rates vom 18.01.1993 zu erteilen, welche Inhalt des Antrags an den Flughafenkoordinator zur Übernahme der Slots von der Air C. PLC & Co Luftverkehrs KG durch die f. Jet Airline Company am Flughafen C.-U. geworden sind.	194
IV. Der Beklagte wird verurteilt, ihr Auskunft zu erteilen über:	195
- Den Zeitpunkt der Übergabe des Wet-Lease-Geschäfts von der Schuldnerin auf die Beklagte,	196
- Die Durchführung des Wet-Lease bei der Schuldnerin durch eine genaue Beschreibung der durchgeführten Tätigkeiten,	197
- Die Anzahl, den Typ und die Kennung der Flugzeuge, welche durch die Schuldnerin auf die Beklagte übertragen wurden,	198
- Die Rechtsgeschäfte, welche der Übertragung der im Wet-Lease bei der Beklagten befindlichen Maschinen zugrundeliegen,	199
- Der Slotrechte und Strecken, auf denen das Wet-Lease für die Euro x. zuvor bei der Schuldnerin geflogen wurde und	200
- Der Slotrechte und Strecken, auf denen das Wet-Lease für die Euro x. bei der Beklagten geflogen wird.	201
Für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu Ziffer I.:	202
	203

V. Der Beklagte wird verurteilt, an sie eine Abfindung, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, aber 40.567,10 Euro nicht unterschreiten sollte, zu zahlen,

hilfsweise 204

festzustellen, dass ihr eine Abfindung als Nachteilsausgleich entsprechend dem vorgenannten Antrag zusteht. 205

Für den Fall des Unterliegens mit einem der gestellten Anträge beantragt die Klägerin, die vorläufige Vollstreckbarkeit im Urteil betreffend den Beklagten auszuschließen. 206

Die Beklagten beantragen, 207

die Berufung der Klägerin zurückzuweisen. 208

Der Beklagte beantragt zudem, den Antrag auf Ausschließung der vorläufigen Vollstreckbarkeit zurückzuweisen. 209

Er erachtet die Kündigung für wirksam. Sie sei wegen der beabsichtigten und auch tatsächlich durchgeführten Betriebsstilllegung sozial gerechtfertigt. Er habe ausreichend zur Stilllegung und deren Umsetzung vorgetragen. Es liege auch kein Teilbetriebsübergang vor. Aufgrund des einheitlichen Flugbetriebs habe es schon an einer abgrenzbaren übertragungsfähigen Teileinheit gefehlt. Weder das einzelne Flugzeug noch die Stationen seien als wirtschaftliche Teileinheiten zu betrachten. Das Kabinenpersonal an den einzelnen Stationen stelle keine organisierte Gesamtheit von Arbeitnehmern dar. Es habe sich nur um abhängige Bestandteile der Gesamtorganisation gehandelt. Die Aufgabe der Areamanager sei die eines Bindegliedes zwischen dem Kabinenpersonal vor Ort und den Regionalmanagern bzw. der Leitung in C. gewesen. Ihr Schwerpunkt habe auf der Berichterstattung zur Herstellung von Beschlussgrundlagen sowie der Überwachung gelegen. Sie hätten keine Entscheidungsbefugnis gehabt. Soweit sie am Einstellungsprozess teilgenommen hätten, hätten sie begleitende und organisatorische Aufgaben gehabt und lediglich Empfehlungen abgeben dürfen. Im Übrigen seien sie u. a. für die Schlichtung von Streitigkeiten zwischen Kabinenmitgliedern zuständig gewesen. 210

Aber auch das wet-lease sei kein übertragungsfähiger Betriebsteil gewesen. Es habe sich um eine bloße Tätigkeit oder Dienstleistung innerhalb der Gesamtorganisation gehandelt. Der einzige Unterschied zu dem eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb sei die Abrechnungsmodalität gewesen. Betreffend das wet-lease behauptet der Beklagte, die Euro x. habe nicht für alle Mitarbeiter der Schuldnerin Uniformen zur Verfügung gestellt, so dass diese im wet-lease teilweise auch in den Uniformen der Schuldnerin gearbeitet hätten. Soweit der Crew Contact der Schuldnerin bis zum 30.06.2017 über die Hotline +5., d. h. eine Eer Telefonnummer, gelaufen sei, habe diese für alle Crew Mitglieder der Schuldnerin und nicht nur für diejenigen in E. gegolten. Der Nummer sei ein Sprachcomputer nachgeschaltet gewesen, der den Grund des Anrufs erfragt und nach Auswahl das Gespräch an die zuständige Stelle in C. oder E. weitergeleitet habe. Nach der Umstrukturierung habe es ab Mitte 2017, wie in dem Rundschreiben vom 13.02.2017 (Anlage BB2) angekündigt, ein zentrales Crew Duty Center gegeben mit einer entsprechenden "Contact"-Telefonnummer für alle Crews. Der Beklagte behauptet, im Dezember 2017 habe die Schuldnerin nur noch bis zu acht Flugzeuge im wet-lease eingesetzt. Dieses sei von der Schuldnerin mit dem 31.12.2017 beendet worden. Schließlich scheitere der Übergang eines Teilbetriebs daran, dass ein solcher nicht bei einem Erwerber fortgeführt worden sei. Keiner der angeblichen Erwerber habe einen wesentlichen Teil des Flugbetriebs der Schuldnerin übernommen. 211

- Einer Sozialauswahl habe es aufgrund der vollständigen Betriebsstilllegung nicht bedurft. Die Kündigung verstoße nicht gegen § 2 Abs. 2 TV Pakt. Die auch in der Insolvenz anwendbare Vorschrift werde durch § 113 InsO verdrängt. 212
- Die PV Kabine sei auf der Basis des Grundsatzes der subjektiven Determinierung ordnungsgemäß angehört worden. 213
- Das Konsultationsverfahren sei mit dem Schreiben vom 12.10.2017 ordnungsgemäß eingeleitet worden. Spätestens mit der Erklärung der Einigungsstelle am 11.01.2018 über ihre Unzuständigkeit hätten die Schuldnerin und er davon ausgehen dürfen, dass das Konsultationsverfahren abgeschlossen gewesen sei. 214
- Die Massenentlassungsanzeige sei ordnungsgemäß und wirksam bei der Agentur für Arbeit Berlin-Nord eingereicht worden. Diese sei auch örtlich zuständig gewesen. Aber selbst wenn sie örtlich unzuständig gewesen sei, führe dies nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung. Eine fehlerhafte Angabe der Gesamtmitarbeiteranzahl sei vor dem Hintergrund des Zwecks der Anzeigepflicht hier irrelevant. Ausreichend sei es, dass sich die vorliegende Anzeige nur auf das Kabinenpersonal bezogen habe. 215
- Der hilfsweise geltend gemachte Anspruch auf Nachteilsausgleich bestehe nicht. Er folge nicht aus § 83 Abs. 3 TVPV. Diese Vorschrift werde von § 2 Abs. 2 TV Pakt als speziellerer und späterer Regelung verdrängt. Die Kompetenz für die Verhandlungen von Interessenausgleich und Sozialplan sei durch den TV Pakt auf die Ebene der Gewerkschaft verlagert worden, ohne dass der TV Pakt insoweit Nachteilsausgleichsansprüche vorsehe. § 3 TV Pakt stehe dem nicht entgegen. Der TV Pakt sei auf den vorliegenden Sachverhalt anwendbar. Dafür spreche auch die Information der Tarifkommission Kabine aus Dezember 2016. Die Unwirksamkeit des Kündigungsausschlusses in § 2 Abs. 2 TV Pakt in der Insolvenz führe zu keinem anderen Ergebnis. Daran ändere der RTST nichts. Dieser habe die Zuständigkeit zur Verhandlung von Interessenausgleich und Sozialplan nicht auf die Ebene der Betriebsparteien zurückverlagert. Aus § 4 RTST folge nichts anderes, denn es werde nur ein Zustand "unberührt" gelassen. Dies stehe einer Änderung der bisherigen tariflichen Rechtslage entgegen. Vielmehr habe die Rechtslage betreffend Interessenausgleich und Sozialplan so bleiben sollen wie bisher, d. h. mit den Betriebsparteien seien in § 4 RTST nur die PV Cockpit und die Bodenbetriebsräte als Gremien, die eine solche Zuständigkeit bereits zuvor inne gehabt hätten, gemeint gewesen, nicht aber die PV Kabine. 216
- Die Beklagte hat der gegen sie gerichteten Klageerweiterung zugestimmt. Sie meint jedoch, die Klage sei abzuweisen. Das Arbeitsverhältnis sei weder im Wege des Betriebsübergangs noch im Wege des Betriebsteilübergangs auf sie übergegangen. Es liege vielmehr eine endgültige Stilllegung des Geschäftsbetriebs der Schuldnerin vor. Es habe bei der Schuldnerin keine auf Dauer angelegten, organisatorisch abgrenzbaren Betriebsteile gegeben. Dies gelte zunächst für eine auf jedes einzelne Flugzeug bezogene Flugzeug-Organisation. Die Sachlage sei auch eine andere als bei einem Forschungsschiff. Dieses sei auf längere Zeit mit der gleichen Besatzung zu einem gleichbleibenden Zweck auf See. Das Flugzeug hingegen sei mit ständig wechselnden Besatzungen in der Regel nur wenige Stunden in der Luft. Auf die Hierarchie im einzelnen Flugzeug könne es nicht ankommen. Angesichts der zentralen Steuerung des Flugbetriebs von C. aus fehle den einzelnen Standorten die hinreichende Verselbständigung, um eine organisatorische Teileinheit zu sein. Anders als behauptet, hätten die Areamanager an den Stationen, auch an der Station E., keine personelle Leitungsfunktion gehabt. Im Übrigen sei auch nicht vorgetragen, dass sie - die Beklagte - die Station E. übernommen habe. 217

Auch bei dem wet-lease habe es sich nicht um einen abgrenzbaren Betriebsteil gehandelt, sondern um eine bloße Tätigkeit. Bei der Schuldnerin habe es keine eigenständige Organisation hinsichtlich des wet-lease gegeben. Die Besonderheiten bei der Durchführung der Flüge (z. B. Lackierung) änderten daran nichts. Einziger Unterschied innerhalb des einheitlichen Flugbetriebs sei gewesen, dass die Flüge im wet-lease für fremde Rechnung und im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb auf eigene Rechnung erfolgt seien. Dies werde auch durch den unstreitig wechselnden Einsatz des Personals im wet-lease und im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb belegt. Der RIA-UK zeige ebenfalls, dass es weiter einen einheitlichen Flugbetrieb gegeben habe. Und auch die Fortführung des wet-lease über den 27.10.2017 hinaus begründe keinen Betriebsteil. Es habe sich vielmehr um die Abwicklung in der Insolvenz gehandelt. Sie habe diesen - angeblichen - Betriebsteil weder identitätswahrend noch vollständig übernommen. Im Übrigen sei nicht dargelegt, dass der angebliche Betriebsteil wet-lease identitätswahrend bei ihr fortbestehe. Schließlich sei von Klägerseite nicht vorgetragen, welcher von ihr angenommenen organisatorischen Teileinheit sie denn zugeordnet gewesen sein solle.

Entgegen der Behauptung der Klägerin seien bei ihr lediglich 13 Flugzeuge des Musters A 319/A320 im Einsatz, die zuvor bei der Schuldnerin geflogen worden seien. 219

Auch der weitere Vortrag ändere nichts daran, dass es an einer abgrenzbaren wirtschaftlichen Einheit wet-lease bei der Schuldnerin gefehlt habe. Es fehle diesbezüglich auch nach dem Vortrag der Klägerseite an einer eigenen Leitungsstruktur, die die Arbeit einer Gruppe relativ frei und unabhängig, ohne dass andere Organisationsstrukturen des Arbeitgebers dabei dazwischengeschaltet seien, organisiere. Der Vortrag zum angeblichen eigenständigen Crew-Contact für das wet-lease ändere daran nichts. Dieser werde lediglich vorsorglich mit Nichtwissen bestritten. Es fehle im Übrigen weiter an dem Vortrag der identitätswahrenden Übernahme durch sie sowie des Vortrags zur Zuordnung zu dem angeblichen Betriebsteil wet-lease. 220

Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften beider Instanzen Bezug genommen. 221

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE: 222

A. 223

Die Berufung der Klägerin ist zulässig, insbesondere unter Beachtung der Vorgaben der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 520 ZPO form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. 224

B. 225

Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Die Klage ist gegenüber dem Beklagten teilweise unzulässig, im Übrigen zulässig, aber unbegründet. Gegenüber der Beklagten ist die Klage unbegründet. 226

Mit der vorliegenden Entscheidung folgt die erkennende Kammer weitgehend den alle streitentscheidenden Themen in sachlicher und rechtlicher Hinsicht erschöpfend behandelnden Erwägungen der anderen Kammern des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf (u. a. 20.03.2019 - 12 Sa 611/18 -; 26.04.2019 - 10 Sa 689/18 -; 20.08.2019 - 3 Sa 969/18 -; 12.09.2019 - 11 Sa 803/18 -). Danach gilt das Folgende: 227

I. Der Kündigungsschutzantrag (Antrag zu I.) ist unbegründet.	228
1. Auf die zwischen den Parteien umfänglich diskutierte Frage, ob das Arbeitsverhältnis im Rahmen eines (Teil-)Betriebsübergangs von der Schuldnerin auf ein anderes Unternehmen übergegangen ist, kommt es für die Wirksamkeit der Kündigung nicht an.	229
a) Liegt ein Betriebsübergang nicht vor, so kann die Kündigung nicht nach § 613a Abs. 4 BGB unwirksam sein. Auch geht dann die Argumentation der Klägerin ins Leere, anstatt einer Betriebsstilllegung sei ein dieser ausschließender Betriebsübergang anzunehmen.	230
b) Ist es hingegen - wie die Klägerin annimmt - am 11.12.2017 oder zu einem späteren, vor dem Ausspruch der Kündigung liegenden Zeitpunkt zu einem Übergang des Arbeitsverhältnisses von der Schuldnerin auf einen anderen Arbeitgeber gekommen, ist die Kündigungsschutzklage unbegründet, weil dann im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung kein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestand. Entgegen der Auffassung der Klägerin führt der Aspekt, dass dem Beklagten in diesem Fall "die Kündigungsbefugnis fehlte", nicht zur Begründetheit der Kündigungsschutzklage. Eine erfolgreiche Kündigungsschutzklage setzt nämlich voraus, dass bei Zugang der Kündigung ein Arbeitsverhältnis zwischen dem klagenden Arbeitnehmer und dem beklagten Arbeitgeber bestanden hat (vgl. nur BAG 18.04.2002 - 8 AZR 346/01 - NZA 2002, 1207; BAG 27.10.2005 - 8 AZR 568/04 -; BAG 27.01.2011 - 2 AZR 826/09 -; BAG 24.09.2015 - 2 AZR 562/14 -).	231
c) Die Klägerin beruft sich ausschließlich darauf, es sei zu (Teil-)Betriebsübergängen auf die M., die f. Jet und die Euro x. gekommen. Sämtliche von ihm hierzu angeführten Sachverhalte haben sich vor dem Ausspruch der Kündigung abgespielt. Anhaltspunkte dafür, dass es bei Ausspruch der Kündigung eine Prognose des Beklagten für einen erst noch bevorstehenden Betriebsübergang gab bzw. ein solcher erst nach dem Ausspruch der Kündigung erfolgt ist, liegen daher nicht vor.	232
2. Zugunsten der Klägerin unterstellt, es sei vor Ausspruch der Kündigung nicht zu einem sein Arbeitsverhältnis erfassenden (Teil-)Betriebsübergang gekommen, ist die Kündigungsschutzklage unbegründet, weil die Kündigung dann auch nicht aus anderen Gründen unwirksam ist.	233
a) Die Kündigung vom 27.01.2018 ist dann sozial gerechtfertigt gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG, weil dringende betriebliche Gründe im Sinne dieser Vorschrift vorliegen.	234
aa) Ein betriebsbedingter Kündigungsgrund im Sinne von § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG lag zum maßgeblichen Zeitpunkt des Zugangs der streitgegenständlichen Kündigung vom 27.01.2018 (vgl. hierzu nur: BAG 17.02.2016 - 2 AZR 613/14 - RN 26) vor. Er folgt aus der ernsthaften und endgültigen Absicht der Schuldnerin, ihren Betrieb stillzulegen, welche die Schuldnerin bzw. der Beklagte zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung Ende Januar 2018 bereits weitgehend umgesetzt hatte.	235
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 21.05.2015 - 8 AZR 409/13 - RN 52; BAG 16.02.2012 - 8 AZR 693/10 - RN 37). An einem endgültigen Entschluss zur Betriebsstilllegung fehlt es, wenn der Arbeitgeber im Zeitpunkt der Kündigung noch in ernsthaften Verhandlungen über eine Veräußerung des Betriebes steht	236

oder sich noch um neue Aufträge bemüht (vgl. BAG 21.05.2015 - 8 AZR 409/13 - RN 52; BAG 13.02.2008 - 2 AZR 543/06 - RN 23).

Bei einer Kündigung wegen beabsichtigter Stilllegung ist ferner erforderlich, dass die geplanten Maßnahmen zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung bereits "greifbare Formen" angenommen haben (vgl. BAG 21.05.2015 - 8 AZR 409/13 - RN 53; BAG 15.12.2011 - 8 AZR 692/10 - RN 40). Von einer Stilllegung kann jedenfalls dann ausgegangen werden, wenn der Arbeitgeber seine Stilllegungsabsicht unmissverständlich äußert, allen Arbeitnehmern kündigt, etwaige Miet- oder Pachtverträge zum nächstmöglichen Zeitpunkt auflöst, die Betriebsmittel, über die er verfügen darf, veräußert und die Betriebstätigkeit vollständig einstellt (vgl. BAG 26.05.2011 - 8 AZR 37/10 - RN 26). Für die Stilllegung von Betriebsteilen gilt dies, begrenzt auf die jeweilige Einheit, entsprechend (BAG 21.05.2015 - 8 AZR 409/13 - RN 53; BAG 26.05.2011 - 8 AZR 37/10 - RN 26). 237

bb)Der Beklagte hatte im maßgeblichen Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung Ende Januar 2018 den ernsthaften und endgültigen Entschluss der Schuldnerin, den Flugbetrieb auf Dauer einzustellen, bereits weitgehend umgesetzt. 238

(1)Für einen ernsthaften und endgültigen Entschluss, den Betrieb stillzulegen, spricht zunächst die Erklärung vom 12.10.2017, mit der die Schuldnerin ihren Entschluss bekannt gab, den operativen Flugverkehr mit Ablauf des 28.10.2017 und die Dienstleistungen gegenüber Euro x. im Rahmen des sog. wet-lease spätestens zum 31.01.2018 einzustellen. Die Erklärung wurde öffentlich gemacht und sah weiter vor, die geleaste Flugzeuge sukzessive bis zum 31.01.2018 zurückzugeben, sämtliche Arbeitsverhältnisse zu kündigen, sämtliche Dauerschuldverhältnisse (Leasingverträge, Gewerbemietverträge, Versorger etc.) zu beenden, die bestehenden Assets (Aktiva), sofern diese nicht im Rahmen der Veräußerung der Vermögenswerte übertragen würden, zu 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 und den Abschluss des Interessenausgleichs mit der PV Cockpit, die Verhandlungen mit der PV Kabine über die Betriebsstilllegung sowie die Erstattung der Massenentlassungsanzeigen (vgl. BAG 16.02.2012 - 8 AZR 693/10 - RN 44). 239

(2)Zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung vom 27.01.2018 hatte die geplante Maßnahme mehr als greifbare Formen angenommen. Sie war bereits weitgehend umgesetzt. Der gesamte Flugverkehr war - bis auf den Bereich wet-lease - bereits 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. Am 27.11.2017 hatte die Schuldnerin allen Piloten mit Ausnahme derjenigen, zu deren Kündigungen öffentlich-rechtliche Zustimmungen einzuholen waren, mit Wirkung zum 28.02.2018 gekündigt. Ohne das Cockpitpersonal war die Aufrechterhaltung des Flugbetriebs nicht mehr möglich. Entsprechende Kündigungen erfolgten gegenüber dem Bodenpersonal. Spätestens am 09.01.2018 fand der letzte G. der Schuldnerin im wet-lease statt. Wie auch in der mündlichen Verhandlung erörtert, hat die Kammer angesichts dieser Tatsachen keine Zweifel an der endgültigen Stilllegung des Flugbetriebs der bisherigen Schuldnerin Ende Januar 2018. 240

cc) Selbst wenn die Berufungskammer zugunsten der Klägerin unterstellt, dass es zu - ihr Arbeitsverhältnis nicht erfassenden - Teilbetriebsübergängen gekommen ist, ändert dies entgegen ihrer Ansicht nichts an der Wirksamkeit der Kündigung. Insbesondere hätte in diesem Fall keine Sozialauswahl zwischen ihr und den übergegangenen Arbeitnehmern erfolgen müssen. Insoweit macht die Klägerin insbesondere geltend, es hätte deshalb einer Sozialauswahl bedurft, weil sie mit den Arbeitnehmern des Cockpitpersonals, die dem Bereich wet-lease bzw. dem Bereich wet-lease nach dem 28.10.2017 zugeordnet gewesen seien, vergleichbar gewesen sei, sie habe nämlich versetzt werden können. Zwar hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass bei beabsichtigter Teilbetriebsstilllegung und Teilbetriebsübergangs eine auf den gesamten Betrieb, einschließlich des später übergehenden Betriebsteils, bezogene Sozialauswahl stattzufinden hat (BAG 28.10.2004 - 8 AZR 391/03 - NZA 2005, 285). In derselben Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht jedoch betont, dass der Übergang eines Arbeitsverhältnisses voraussetzt, dass der betroffene Arbeitnehmer dem übertragenen Betriebsteil zugeordnet ist (aaO, RN 19). Im Unterschied zu dem Konstellation, welcher der zitierten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zugrunde lag (dort war bei Ausspruch der Kündigung ein späterer Teilbetriebsübergang bereits beabsichtigt), bestand bei Ausspruch der Kündigung der - hier zugunsten der Klägerin unterstellte - Teilbetrieb wet-lease jedoch nicht mehr bei der Schuldnerin, sondern wäre unter der hier angenommenen Prämisse bereits auf die M. übergegangen. Wie bereits ausgeführt, haben sich sämtliche von der Klägerin für einen Teilbetriebsübergang angeführten Sachverhalte deutlich vor dem Ausspruch der Kündigung abgespielt. Als der Beklagte am 27.01.2018 die Kündigung aussprach, gehörte ein Teilbetrieb wet-lease daher bereits nicht mehr zu dem Betrieb, in dem die Klägerin beschäftigt war und in dem die Sozialauswahl stattzufinden hatte. Bei einem derartigen zeitlichen Ablauf findet eine Sozialauswahl zwischen den Arbeitnehmern des übergehenden und des stillgelegten Betriebs nicht statt (so auch Quecke, BAG Report 2005, 97; Braun, ArbRB 2005, 101; Richter EWiR 2005, 263). In diesem Zusammenhang muss sich der Beklagte auch nicht etwa rechtsmissbräuchliches Handeln vorwerfen lassen. Die Verzögerung bei der Erklärung der Kündigung sollte nicht etwa der Umgehung des Kündigungsschutzes dienen, sondern war allein dem Handeln der PV Kabine geschuldet.

241

b)Die Kündigung ist nicht gemäß § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Pakt rechtsunwirksam. Unabhängig davon, ob zuvor Teilbetriebsübergänge stattgefunden haben oder nicht, ist der bei Ausspruch der Kündigung noch existierende Betrieb, in dem die Klägerin beschäftigt war, komplett geschlossen worden. Die Auslegung der genannten tariflichen Bestimmung ergibt, dass sie wie der TV Pakt insgesamt den hier in Rede stehenden Fall der vollständigen Betriebsstilllegung nicht erfasst, weil diese nicht in den Anwendungsbereich des TV Pakt fällt.

242

aa)Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der damit von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm zu berücksichtigen, sofern und soweit er in den tariflichen Regelungen und ihrem systematischen Zusammenhang Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt (BAG 19.06.2018 - 9 AZR 564/17 -RN 17 m.w.N.).

243

bb) Richtig ist, dass § 2 Abs. 2 TV Pakt betriebsbedingte Beendigungskündigungen betrifft und dass es vorliegend um eine betriebsbedingte Beendigungskündigung geht. Es trifft weiter zu, dass § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Pakt auf diesen Beendigungstatbestand Bezug nimmt und für den Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen, egal aus welchen Gründen, voraussetzt, dass mit ver.di zuvor ein Interessenausgleich und Sozialplan abgeschlossen worden ist, was im hier maßgeblichen Kündigungszeitpunkt nicht der Fall war. Die Worte "egal aus welchen Gründen" zeigen, dass betriebsbedingte Beendigungskündigungen mit § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Pakt umfassend gemeint sind. Dies ändert nichts daran, dass die Vorschrift des § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Pakt nur im Anwendungsbereich des TV Pakt gilt. Dieser erfasst die vollständige Betriebsstilllegung nicht. Dies ergibt sich aus dem Wortlaut, dem Sinn und Zweck sowie dem Gesamtzusammenhang des TV Pakt. Dieser ist für das "lebende Unternehmen" abgeschlossen. Im Fall der vollständigen Betriebsstilllegung mit der Kündigung aller Arbeitnehmer kann er seinen Zweck nicht mehr erreichen (vgl. hierzu ähnlich BAG 19.01.2000 - 4 AZR 91/98 - RN 38). Für dieses Verständnis spricht bereits der Titel des Tarifvertrags "Pakt für Wachstum und Beschäftigung". Wird der Flugbetrieb vollständig stillgelegt, kann dieser nicht mehr wachsen. Beschäftigung kann nicht mehr gesichert werden. Dies zeigt auch § 1 TV Pakt, der die Grundlagen des Tarifwerks beschreibt. Anlass sind Umstrukturierungsmaßnahmen. Diese sind - so § 1 Abs. 2 TV Pakt - Anlass für die Tarifvertragsparteien, zusammenzuwirken, um das Wachstum der Schuldnerin in den neuen Märkten und zugleich die Beschäftigung zu sichern. Beides ist - wie ausgeführt - bei einer vollständigen Betriebsstilllegung nicht mehr möglich. Der Zweck des Tarifwerks kann nicht mehr erreicht werden. Konkret wird dies auch daran, dass die in § 1 Abs. 3 TV Pakt gegebenen Zusagen im Falle der vollständigen Betriebsstilllegung inhaltsleer werden. So bleiben z. B. die Arbeitsverträge gerade nicht wie vereinbart bestehen und es werden keine Perspektiven für Karriereentwicklung und Beschäftigungssicherung in der Kabine geboten. Und auch die Umsetzung der Wachstumsperspektiven, wie sie in § 2 Abs. 1 TV Pakt beschrieben ist, kann keine Anwendung mehr finden. Es geht nicht mehr darum, dass in 2016 und 2017 voraussichtlich u. a. ca. 500 Cabin Crew Member eingestellt werden, vielmehr werden die Arbeitsverhältnisse aller Arbeitnehmer in der Kabine, aber auch im Übrigen beendet. § 3 TV Pakt schreibt vor, dass die Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen während der Umsetzung der bevorstehenden Umstrukturierungsmaßnahmen ihre Gültigkeit behalten. Davon kann gemäß § 3 Satz 2 TV Pakt nur abgewichen werden, wenn dies zur "langfristigen Sicherung des Bestandes der Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten des Kabinenpersonals" führt. Eine insbesondere langfristige Sicherung der Beschäftigung ist bei vollständiger Betriebsstilllegung nicht möglich. Der gesamte Sinn und Zweck des TV Pakt ist auf Wachstum und Beschäftigungssicherung ausgerichtet. Dies alles kann im Falle der vollständigen Betriebsstilllegung nicht mehr erreicht werden, die mithin nicht in den Anwendungsbereich des TV Pakt fällt. Die Formulierung in § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Pakt, wonach betriebsbedingte Beendigungskündigungen gleich aus welchen Gründen erfasst sind, steht dem nicht entgegen. Durch die einschränkende Auslegung des Anwendungsbereichs des TV Pakt wird die Bestimmung des § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Pakt nicht inhaltsleer. Solange es nicht um eine vollständige Betriebsstilllegung geht, soll es nicht darauf ankommen, aus welchem Grund eine betriebsbedingte Beendigungskündigung ausgesprochen wird. Es soll nicht nachzuweisen sein, dass es gerade die im TV Pakt angesprochenen Umstrukturierungsmaßnahmen (wet-lease, Einbringung des touristischen Geschäfts mit der O., etc. - § 1 Abs. 2 Satz 1 TV Pakt) waren, die zur betriebsbedingten Beendigungskündigung geführt haben. Dies ist nachvollziehbar, weil ein solcher Nachweis auch schwer bis kaum zu führen ist. Die Vorschrift des § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Pakt und auch die Formulierung "egal aus welchen Gründen" haben also ihren Anwendungsbereich, auch wenn sich aus dem Sinn und Zweck sowie dem Wortlaut des TV Pakt ergibt, dass dieser die vollständige Betriebsstilllegung nicht erfasst.

Dieses Verständnis wird durch den nachfolgenden RTST vom 29.09.2017, der von den gleichen Tarifvertragsparteien abgeschlossen worden ist, bestätigt. Die Betriebsänderung, an welche der RTST anknüpft, ist in der Präambel genannt. Es geht darum, dass die Schuldnerin ihre Vermögenswerte auf mehrere Erwerber übertragen möchte und diese ihre Betriebstätigkeit nach der Veräußerung nicht mehr fortführen kann, was zugleich dazu führt, dass eine Weiterbeschäftigung der Beschäftigten bei ihr nicht mehr möglich sei. Der RTST gilt gemäß § 2 für alle Beschäftigten der Schuldnerin, d. h. für das Kabinen-, Cockpit- und Bodenpersonal. In § 3 RTST werden tariflich Transfergesellschaften errichtet. Gemäß § 4 RTST bleibt von diesem Tarifvertrag die Verpflichtung der jeweiligen Betriebsparteien, über die Betriebsänderung gemäß der Präambel einen Interessenausgleich und Sozialplan zu verhandeln, unberührt. Dies belegt zur Überzeugung der Kammer deutlich, dass der TV Pakt die Betriebsstilllegung, die in der Präambel des RTST genannt ist, nicht erfasst. § 4 RTST geht nämlich davon aus, dass Interessenausgleich und Sozialplan auf der Ebene der Betriebsparteien verhandelt werden. Das entspricht nicht § 2 TV Pakt, wonach - wie sich aus § 2 Abs. 3 TV Pakt ergibt - für den Fall der Beendigungskündigungen Interessenausgleich und Sozialplan auf der Ebene der Gewerkschaft verhandelt werden sollen. Die Tarifvertragsparteien des RTST, welche die des TV Pakt sind, setzen in § 4 RTST ohne weiteres voraus, dass dies auf betrieblicher Ebene erfolgt. Dies ist zutreffend und in sich schlüssig, wenn die im RTST erfasste vollständige Betriebsstilllegung gar nicht vom TV Pakt erfasst ist. Der RTST hat dann insoweit auch nicht etwa eine bisher andere Rechtslage geändert, sondern lässt nur die ohnehin gegebene Rechtslage unberührt, bei welcher die vollständige Betriebsstilllegung vom TV Pakt nicht erfasst ist. Insoweit ist es zutreffend, dass in § 4 RTST die "jeweiligen Betriebsparteien" im Plural genannt sind. Es sind die Bodenbetriebsräte, die PV Cockpit und die PV Kabine. Wenn in einem der drei Fälle nicht die Betriebsparteien, sondern (im Bereich Kabine) die Tarifvertragsparteien hätten gemeint sein sollen, hätte es nahegelegen, dies im Wortlaut deutlich zu machen. Dies ist unterblieben. Stattdessen wird ausnahmslos die Befugnis der Betriebsparteien zur Verhandlung über Interessenausgleich und Sozialplan unberührt gelassen.

245

Da Wortlaut, systematischer Zusammenhang und sonstige Auslegungsgesichtspunkte zu einem zweifelsfreien Ergebnis führen, bedurfte es bereits keiner Einholung einer Tarifauskunft (vgl. BAG 22.04.2010 - 6 AZR 962/08 - RN 32; BAG 14.09.2011 - 10 AZR 358/10 - RN 28).

246

Auf das Informationsblatt der Tarifkommission von ver.di kommt es nicht an. Als Flugblatt einer Tarifvertragspartei kann dieses das sich aus Wortlaut, systematischem Zusammenhang und sonstigen Auslegungsgesichtspunkten ergebende Auslegungsergebnis nicht verändern. Aber auch mit seinem Inhalt stellt das Informationsschreiben das Auslegungsergebnis nicht in Frage. Richtig ist, dass eine mögliche Insolvenz der Schuldnerin als Szenario bereits gesehen und mitgeteilt wurde, dass die Tarifkommission diese weder ausschließen noch verhindern kann. Schon darin wird deutlich, dass ver.di die Insolvenz oder aber auch die vollständige Stilllegung der Schuldnerin gerade nicht verhindern kann, auch nicht mit dem TV Pakt. Nur trotz dieser Lage - nichts anderes wird mitgeteilt - habe man der Schuldnerin den TV Pakt abgetrotzt. Es geht darum, wie sich aus dem letzten Absatz des an die "lieben Kolleginnen und Kollegen" gerichteten Schreibens ergibt, sicherzustellen, bei der Konsolidierung/Umstrukturierung ein Wörtchen mitzureden und sich nicht alleine mit der Rolle des Zuschauers abzufinden. Um Konsolidierung oder Umstrukturierung geht es bei der vollständigen Betriebsstilllegung aber nicht mehr. Es wird weiter ausgeführt, dass ein tariflicher Sozialplan alle erdenklichen Mittel einer tariflichen Auseinandersetzung ermöglicht, und die Tarifkommission andere und wirksamere Instrumente habe, um die Interessen des Kabinenpersonals bei Auslagerungen, Stationsschließungen, Änderungskündigungen oder

247

anderen Horrorszenarien durchzusetzen. Es fällt auf, dass das größte Horrorszenario, nämlich die vollständige Betriebsstilllegung, gerade nicht genannt ist. Letztlich ändert das Informationsschreiben zur Überzeugung der Kammer nichts an dem oben gefundenen Auslegungsergebnis. Im Übrigen müsste bei einem anderen Auslegungsergebnis die Frage beantwortet werden, ob es überhaupt zulässig ist, betriebsbedingte Kündigungen im Falle einer vollständigen Betriebsstilllegung über § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Pakt von dem Willen der Gewerkschaft anhängig zu machen, ohne dass es einen wirksamen Konfliktlösungsmechanismus gibt (vgl. dazu offen lassend BAG 19.01.2000 - 4 AZR 91/98 - RN 35).

cc)Es bleibt offen, ob § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Pakt bei anderer Auslegung wegen § 113 InsO 248 ohnehin nicht zur Anwendung käme (vgl. insoweit LAG Düsseldorf 18.11.2015 - 4 Sa 478/15 -).

c)Die Kündigung ist nicht wegen Verstoßes gegen § 17 Abs. 2 KSchG unwirksam. Der 249 Beklagte bzw. die Schuldnerin hat das Konsultationsverfahren ordnungsgemäß durchgeführt. Die PV Kabine ist ausreichend im Sinne von § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG unterrichtet worden und die Schuldnerin bzw. der Beklagte haben mit ihr die Möglichkeiten beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern.

aa)Es bedurfte der Konsultation der PV Kabine gemäß § 17 Abs. 2 KSchG. Ausweislich des 250 Wortlauts des § 17 Abs. 2 Satz 1 KSchG bedarf es der Konsultation des Betriebsrats. Bei der PV Kabine 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 Kabine. Der Gesetzgeber hat zur Umsetzung der damals geltenden Richtlinie des Rates 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 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. 1 Buchstabe b) 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 Art. 1 Buchstabe b) der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20.07.1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (MERL) ebenso wie Art. 2 Buchstabe e) der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11.03.2002 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 Kabine zu konsultieren ist und diese als "Betriebsrat" im Sinne von § 17 Abs. 2 KSchG zu verstehen ist. Da der TV Pakt auf die vollständige

Betriebsstilllegung keine Anwendung findet, kam es nicht darauf an, ob aus diesem Tarifvertrag auch für § 17 Abs. 2 KSchG eine andere Zuständigkeit - nämlich diejenige der Gewerkschaft - folgen kann. Soweit die Klägerin rügt, die Schuldnerin bzw. der Beklagte habe auch die Schwerbehindertenvertretung konsultieren müssen, ist hierfür nach oben Gesagtem eine gesetzliche Grundlage nicht ersichtlich (a. A. LAG Berlin-Brandenburg 11.07.2019 - 21 Sa 2100/18 - RN 120, juris). Der Gesetzgeber hat in Ausfüllung der MERL in § 17 KSchG ausschließlich den Betriebsrat - entsprechend hier also wie dargelegt die PV Kabine - und nicht die Schwerbehindertenvertretung als die zuständige Arbeitnehmervertretung bestimmt. Den Vorgaben der MERL ist damit hinreichend Rechnung getragen; eine doppelte Vertretung sieht diese nicht vor. Sie führte auch zu unauflöslichen Widersprüchen, da die Konsultationen bezogen auf dieselben Arbeitnehmer dann zu unterschiedlichen Ergebnissen führen könnten. Im Übrigen bliebe ein Umsetzungsdefizit nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ohne Folge (EuGH 15.01.2014 - C-176/12 - RN 33 ff.), da sich hier ausschließlich Private gegenüberstehen. Es kann daher dahinstehen, ob die erst im Berufungsverfahren insoweit erhobene Rüge nach § 6 KSchG zu berücksichtigen ist.

bb)Das Konsultationsverfahren gemäß § 17 Abs. 2 KSchG ist mit dem von der 251
Personalleiterin der Schuldnerin unterzeichneten Schreiben vom 12.10.2017 ordnungsgemäß
eingeleitet worden. Weshalb das Schreiben dem Schriftformerfordernis nicht entsprechen
soll, wie die Klägerin rügt, erschließt sich der Berufungskammer nicht.

(1)Die Kammer ist der richterlichen Überzeugung gemäß § 286 ZPO, dass die PV Kabine das 252
Schreiben vom 12.10.2017 nebst der Anlage am 16.10.2017 erhalten hat. Richtig ist, dass
sich dies alleine aus dem unterzeichneten Vermerk vom 16.10.2017, der sich auf dem zur
Akte gereichten Exemplar des Anhörungsschreibens befindet, noch nicht ergibt. Allerdings ist
bereits dies ein starkes Indiz dafür, dass das Schreiben nebst Anlagen der PV Kabine
übergeben worden ist. Die Unterschriften unter dem Vermerk des Eingangs von Frau S. und
Frau L., beide Mitglieder der PV Kabine, sind zur Identifizierung neben deren
Personalnummern gesetzt. Warum sollten die beiden in dieser Weise eine Unterschrift leisten
und die Entgegennahme quittieren, wenn sie das Schreiben vom 12.10.2017 nebst Anlagen
nicht erhalten hätten? Dass es sich bei dem Vermerk um eine Fälschung handelt, wurde
klägerseits nicht behauptet. Hinzu kommt, dass die PV Kabine vor dem Arbeitsgericht Berlin
und dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg gegen die Schuldnerin im einstweiligen
Verfügungsverfahren weitere Auskünfte geltend gemacht hat. Im Beschluss des
Arbeitsgerichts Berlin vom 02.11.2017 - 38 BVGa 13035/17 - heißt es auf Seite 3 unten der
Beschlussgründe zu A., dass die Arbeitgeberin der PV Kabine ein acht Seiten langes
Schreiben zur Einleitung des Konsultationsverfahrens gemäß § 17 KSchG übermittelte. Aus
den Beschlussgründen auf Seite 5 des Beschlusses des Landesarbeitsgerichts Berlin-
Brandenburg vom 08.12.2017 - 6 TaBVGa 1484/17 - ergibt sich, dass die Schuldnerin mit
dem Schreiben vom 12.10.2017 das Konsultationsverfahren gemäß § 17 KSchG eingeleitet
hat. In dem Konsultationsschreiben - so die Beschlussgründe - wurde die Entscheidung zur
Stilllegung vom 12.10.2017 nochmals ausführlich erläutert und die Liste der
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingereicht. Es ist kein Grund ersichtlich, warum in den
beiden Beschlüssen, in welchen die PV Kabine als Antragstellerin auftrat, fälschlich
angegeben sein sollte, dass diese das Schreiben nebst Anlage, d. h. auch der
Arbeitnehmerliste, erhalten hat. Es ist weiter nicht so, dass die PV Kabine in dem
einstweiligen Verfügungsverfahren etwa Angaben zu Arbeitnehmerlisten oder Berufsgruppen,
Entlassungskriterien oder aber Kriterien für die Berechnungen der Abfindungen verlangte.
Wie sich aus den Anträgen zu 1. bis 18. der PV Kabine, die in dem Beschluss des
Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg wiedergegebenen sind, ergibt, ging es der PV
Kabine um ganz andere Auskünfte. Es ging um die Gebote im Bieterverfahren,

Bieterverträge, Verträge mit anderen Luftfahrtgesellschaften, Übernahmeverträge, Kaufverträge betreffend Flugzeuge bzw. von wet-lease Abkommen, den Finanzierungsplan bis zum 31.01.2018, das AOC und die Auflistung der Slots. Wenn dies die fehlenden Unterlagen sein sollen, dann spricht dies ebenfalls dafür, dass die in dem Schreiben vom 12.10.2017 nebst Anlage enthaltenen Angaben der PV Kabine zugegangen sind. Hinzu kommt weiter die vorliegende E-Mail vom 13.10.2017, aus der sich ergibt, dass das Schreiben vom 12.10.2017 nebst Anlagen bereits vorab der PV Kabine übermittelt wurde.

(2) Mit dem Schreiben vom 12.10.2017 ist gegenüber der PV Kabine zunächst deutlich geworden, dass das Konsultationsverfahren gemäß § 17 Abs. 2 KSchG eingeleitet werden soll. Dies ergibt sich aus der Betreffzeile sowie aus dem Text des Schreibens. Wenn es am Ende heißt, dass im Übrigen auf die anstehenden Verhandlungen über den Interessenausgleich und den Sozialplan verwiesen wird, so wird daraus erkennbar, dass dies seitens der Schuldnerin kombiniert werden und keine gesonderte Konsultation gemäß § 17 Abs. 2 KSchG erfolgen soll. Dies wird weiter dadurch belegt, dass es im letzten Absatz der vorletzten Seite des Schreibens vom 12.10.2017 heißt, dass für den Fall des Abschlusses eines Interessenausgleichs beabsichtigt ist, diesen als Stellungnahme der PV Kabine der Agentur für Arbeit zuzuleiten. Dies ergibt nur dann Sinn, wenn Konsultation gemäß § 17 Abs. 2 KSchG und Interessenausgleichsverhandlungen zusammen geführt werden sollen. Dies ist zulässig. Das Schreiben vom 12.10.2017 enthielt die nach § 17 Abs. 2 Satz 1 Nrn. 1 bis 5 KSchG notwendigen Angaben. So wurden die Gründe für die geplanten Entlassungen mitgeteilt (§ 17 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 KSchG), namentlich die Betriebsstilllegung wegen Einstellung des Geschäftsbetriebs spätestens mit dem 31.01.2018, wobei der betriebswirtschaftliche und insolvenzrechtliche Hintergrund dargelegt und auch die Verhandlungen über die Angebote der Euro x. und der f. Jet erwähnt wurden. Die Zahlen und die Berufsgruppen der zu entlassenden und der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer (Nrn. 2, 3) ergaben sich aus der dem Schreiben beigefügten Anlage 1. Der Zeitraum, in welchem die Entlassungen vorgenommen sein sollen (Nr. 4), war mit Oktober 2017 angegeben, wobei es sich bei dem Schreiben zur Einleitung des Konsultationsverfahrens notwendigerweise um eine Planung handeln musste. Das Schreiben vom 12.10.2017 genügt auch der Anforderung aus § 17 Abs. 2 Nr. 5 KSchG, über die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer zu unterrichten, indem die Schuldnerin darauf hinweist, dass in Anbetracht der ihres Erachtens geplanten Stilllegung keine Sozialauswahl vorzunehmen sei. In diesem Fall hat sich die Angabe erübrigt (BAG 28.05.2009 - 8 AZR 273/08 - RN 57). Und schließlich ist mit dem Schreiben auch das Erfordernis aus § 17 Abs. 2 Nr. 6 KSchG erfüllt, die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien mitzuteilen. Ausreichend ist der vorliegende Verweis auf einen ggf. abzuschließenden Sozialplan (BAG 28.05.2009 a.a.O., RN 57 m.w.N.). Soweit gerügt wird, die PV Kabine sei nicht ausreichend zur Abgrenzung zwischen Betriebsstilllegung und Betriebsteilübergang unterrichtet worden, ist dazu Folgendes anzuführen: Zu den Gründen der geplanten Entlassungen gehört die Angabe des Sachverhalts, mit dem der Arbeitgeber die Kündigung begründen will. Eine Substantiierung wie im Prozess ist nicht erforderlich. Eine pauschale Angabe "betriebliche Gründe" wiederum ist nicht ausreichend und zu pauschal. Der Arbeitgeber muss das von ihm festzulegende unternehmerische Konzept nachvollziehbar erläutern, ohne dabei seine wirtschaftlichen Motive zu offenbaren (ErfK/Kiel, 19. Aufl. 2019, § 17 KSchG RN 21a; Spelge, NZA, Beil 3/2017, 108, 109). Diesen Anforderungen wird bereits das Unterrichtungsschreiben vom 12.10.2017 gerecht, ohne dass es auf die im nachfolgenden Verlauf bis zur Einsichtnahme in den Datenraum in der wechselseitigen Korrespondenz zwischen Schuldnerin und der PV Kabine unstreitig gegebenen weiteren Informationen noch ankommt. Bereits in dem Schreiben vom 12.10.2017 hat die Schuldnerin das Ergebnis des Investorenprozesses mitgeteilt. Sie hat weiter mitgeteilt, dass unter

Berücksichtigung der wirtschaftlichen Situation eine kostendeckende Fortführung des Unternehmens nicht möglich sei. Man sei gezwungen, aufgrund der wirtschaftlichen Situation die für sämtliche Flugzeuge bestehenden Leasingverträge zu beenden. Damit entfalle die Geschäfts- und Betriebsgrundlage für eine Fluggesellschaft. Die Schuldnerin hat dann erläutert und mitgeteilt, wie die Stilllegung aus ihrer Sicht unter Berücksichtigung des wet-lease erfolgen sollte. Die aus ihrer Sicht gegebenen Gründe für die Entlassungen hat sie damit angegeben. Sie musste nicht erläutern, dass und warum sie nicht von Betriebsteilübergängen ausging. Nach ihrer subjektiven Einschätzung lagen Übergänge nicht vor.

cc)Der Beklagte hat die Kündigung erst nach Abschluss des Konsultationsverfahrens, d. h. der geforderten Beratungen, ausgesprochen. 254

(1)Nach § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG muss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat die Möglichkeiten beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen abzumildern. Die Pflicht zur Beratung i. S. v. § 17 Abs. 2 Satz 2 KSchG geht dabei über eine bloße Anhörung deutlich hinaus. Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über die Entlassungen bzw. die Möglichkeiten ihrer Vermeidung ernstlich zu verhandeln, ihm dies zumindest anzubieten (BAG 26.02.2015 - 2 AZR 955/13 - RN 15). Das Konsultationsverfahren ist dabei nicht mit der vollständigen Unterrichtung abgeschlossen. Der Arbeitgeber muss vielmehr eine Reaktion des Betriebsrats auf die abschließende Unterrichtung erbitten und abwarten. Er wird im Rahmen der ihm zukommenden Beurteilungskompetenz den Beratungsanspruch des Betriebsrats erst dann als erfüllt ansehen dürfen, wenn entweder die Reaktion, die auf die "finale" - den Willen zu möglichen weiteren Verhandlungen erkennen lassende - Unterrichtung erbeten worden ist, nicht binnen zumutbarer Frist erfolgt oder wenn sie aus seiner - des Arbeitgebers - Sicht keinen Ansatz für weitere, zielführende Verhandlungen bietet (BAG 26.02.2015 a.a.O. RN 29; BAG 22.09.2016 a.a.O. RN 50). Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber, wenn er während des Konsultationsverfahrens weitere Informationen erteilt, erneut eine abschließende Stellungnahme des Betriebsrats erbitten muss (ErfK/Kiel a.a.O. § 17 KSchG RN 25a a.E.). Der Arbeitgeber muss überhaupt keine Beratungen nach § 17 Abs. 2 KSchG (mehr) durchführen, wenn der Betriebsrat sich nicht innerhalb angemessener Frist auf Beratungen einlässt. Insofern macht es keinen Unterschied, ob er niemanden zu einem vereinbarten Verhandlungstermin entsendet oder seine Vertreter nicht ausreichend bevollmächtigt (BAG 22.09.2016 a.a.O. RN 60). 255

(2)Die Schuldnerin ist mit dem ernstlichen Willen zu einer Einigung in die Gespräche mit der PV Kabine gegangen. Die Beratungspflicht ist vor Ausspruch der Kündigungen erfüllt gewesen, obwohl keine abschließende Stellungnahme der PV Kabine vorliegt. 256

(a)Es ist nicht ersichtlich, dass die Aufforderung zu Verhandlungen zur Konsultation gemäß § 17 Abs. 2 KSchG seitens der Schuldnerin mit Schreiben vom 12.10.2017 nicht ernst gemeint und diese nicht zu Verhandlungen mit der PV Kabine bereit gewesen wäre. Dies zeigt sich zunächst daran, dass die PV Kabine schon vorher durch das erste Sondierungstreffen am 14.09.2017, aber auch mit vorherigem Schreiben vom 02.10.2017 eingebunden worden ist. Schon hier hat die Schuldnerin der PV Kabine Verhandlungen über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan angeboten und zugleich konkrete Verhandlungstermine vorgeschlagen. Es war dann die PV Kabine, die mit dem Schreiben vom 09.10.2017 mitgeteilt hat, dass wegen § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Pakt zunächst eine tarifliche Einigung zu suchen sei. Die Schuldnerin ist außerdem - wenn auch aus Sicht der PV Kabine nicht ausreichend - immer wieder auf deren Fragenkataloge eingegangen und hat auch nach 257

dem konkreten Schreiben zur Einleitung des Konsultationsverfahrens vom 12.10.2017 z. B. mit E-Mail vom 06.11.2017 das Angebot auf Verhandlungen zum Abschluss eines Interessenausgleichs/Sozialplans betreffend die Stilllegung ihres Geschäftsbetriebs bekräftigt, die ja - wie ausgeführt - ausweislich des Schreibens vom 12.10.2017 auch das Konsultationsverfahren umfassen sollten. Die PV Kabine hat daraufhin den 21.11.2017 und/oder den 24.11.2017 als Verhandlungstermine vorgeschlagen. Es kam indes nach weiterer Korrespondenz am 21.11.2017 zur Einsicht der PV Kabine in die Daten im Datenraum. Mit E-Mail vom 28.11.2017 forderten die Schuldnerin und der Sachwalter die PV Kabine auf, die Interessenausgleichsverhandlungen am 29.11.2017 und am 30.11.2017 fortzusetzen. Die PV Kabine sagte diese Verhandlungstermine ab, weil sie erst die Ergebnisse von Gerichtsterminen am 08.12.2017 und 21.12.2017 abwarten wollte. Schon dieser Verlauf belegt zur Überzeugung der Kammer ausreichend, dass die Schuldnerin zu ernstlichen Verhandlungen bereit war, dies indes von Seiten der PV Kabine letztlich nicht gewollt war und Letztere in ihren Handlungen darauf abzielte, das Konsultationsverfahren ebenso wie das Interessenausgleichsverfahren zu verzögern. Für den ernstlichen Willen zu Verhandlungen spricht weiter, dass die Schuldnerin mit der PV Cockpit über die Stilllegung des Flugbetriebs ebenfalls verhandelte und mit dieser einen Interessenausgleich abgeschlossen hatte. Zudem hatte sie bereits am 29.09.2017 mit der Gewerkschaft ver.di den RTST abgeschlossen, der die Errichtung einer Transfergesellschaft zum Inhalt hatte. All dies spricht dagegen, dass die Schuldnerin nicht ernsthaft bereit gewesen wäre, mit der PV Kabine zu verhandeln und mit der PV Kabine konstruktive Vorschläge zur Vermeidung oder Einschränkung der Massenentlassungen zu beraten. Im Übrigen müssen sich die Beratungen mit der Arbeitnehmervertretung nicht notwendig auf die Vermeidung oder Beschränkung der Massenentlassungen beziehen. Sie können auch die Möglichkeit betreffen, die Folgen solcher Entlassungen durch soziale Begleitmaßnahmen zu mildern. Dabei kann es sich insbesondere um Hilfen für eine anderweitige Verwendung oder Umschulungen der entlassenen Arbeitnehmer handeln (BAG 13.12.2012 - 6 AZR 752/11 - RN 42).

(b) Die Beratungspflicht ist vor Ausspruch der Kündigungen erfüllt gewesen, obwohl keine abschließende Stellungnahme der PV Kabine vorliegt. Diese ist nicht mit der bloßen Unterrichtung mit dem Schreiben vom 12.10.2017 oder dem Ablauf von zwei Wochen nach dessen Zugang bei der PV Kabine abgeschlossen gewesen. Da die Schuldnerin der PV Kabine auf deren Anforderung immer wieder weitere Informationen gegeben hat, war sie gehalten, danach erneut um Stellungnahme bzw. Verhandlungen zu bitten. Dies hat die Schuldnerin allerdings gemacht und zwar zuletzt nach der Einsichtnahme der PV Kabine in den Datenraum. Wenn die PV Kabine, nachdem sie bislang zu keinen Verhandlungsterminen erschienen war, nach der Einsichtnahme in den Datenraum auch die angebotenen Verhandlungstermine am 29.11.2017 und am 30.11.2017 nicht wahrnahm, sondern angab, erst noch Gerichtstermine abwarten zu wollen, hält es sich im Rahmen des Beurteilungsspielraums der Schuldnerin und des Sachwalters, wenn sie mit Schreiben vom 30.11.2017 die Verhandlungen über einen Interessenausgleich für gescheitert erklärten. Da für das Konsultationsverfahren keine Anrufung der Einigungsstelle erforderlich ist (BAG 21.05.2008 - 8 AZR 84/07 - RN 48; s. a. BAG 22.09.2016 a.a.O. RN 50), konnte das Konsultationsverfahren gemäß § 17 Abs. 2 KSchG bereits zu diesem Zeitpunkt grundsätzlich beendet sein. Weil aber die Schuldnerin die Verhandlungen von Interessenausgleich und Konsultationsverfahren verbunden hat, ist davon auszugehen, dass auch das Konsultationsverfahren erst mit dem Scheitern der Verhandlungen zum Interessenausgleich endete. Dann endete auch das - insoweit freiwillige und über das gemäß § 17 Abs. 2 KSchG Erforderliche hinausgehende - Konsultationsverfahren spätestens, als die Einigungsstelle sich durch Spruch vom 11.01.2018 für unzuständig erklärte.

258

dd)Die Einleitung des Konsultationsverfahrens ist auch rechtzeitig erfolgt. Es sind vor Einleitung des Konsultationsverfahrens bezogen auf den Gegenstand des Konsultationsverfahrens keine unumkehrbaren Verhältnisse geschaffen worden.

(1)Das Konsultationsverfahren ist gemäß Art. 2 Abs. 1 MERL und § 17 Abs. 2 KSchG "rechtzeitig" einzuleiten, d. h. zu dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitgeber erwägt, Massenentlassungen vorzunehmen, oder einen Plan für Massenentlassungen aufstellt. Der Arbeitgeber darf auch bei einer geplanten Betriebsstilllegung im Zeitpunkt der Einleitung des Konsultationsverfahrens noch keine unumkehrbaren Maßnahmen getroffen und damit vollendete Tatsachen geschaffen haben. Anderenfalls kann der Betriebsrat den von Art. 2 MERL und § 17 Abs. 2 KSchG beabsichtigten möglichen Einfluss auf die Willensbildung des Arbeitgebers nicht (mehr) nehmen (BAG 26.01.2017 - 6 AZR 442/16 - RN 25; EuArbR/Spelge, 2. Aufl. 2018, RL 98/59/EG Art. 2 RN 13 ff.). Die Frage ist zunächst, was Bezugspunkt dieser Begrenzung des Merkmals der "Rechtzeitigkeit" ist. Aus dem Wortlaut von Art. 2 Abs. 1 und des Art. 3 Abs. 1 MERL ergibt sich, dass die Konsultations- und Anzeigepflichten vor einer Entscheidung des Arbeitgebers zur Kündigung von Arbeitsverträgen entstehen (EuGH 10.09.2009 - C-44/08 - [Keskusliitto] RN 38). Ein Abgleich der verschiedenen Sprachfassungen der MERL ergibt, dass diese an die Absicht des Arbeitgebers anknüpft, Massenentlassungen vorzunehmen, es um beabsichtigte Massenentlassungen geht (EuGH 10.09.2009 a.a.O. RN 39, 40). Das Merkmal "beabsichtigt" betrifft den Fall, dass noch keine Entscheidung getroffen wurde, wobei die Anzeigepflicht vor der Entscheidung des Arbeitgebers zur Kündigung entsteht (EuGH 27.01.2005 - C-188/03 -). Bezugspunkt der Konsultationspflicht ist mithin die Kündigung durch den Arbeitgeber bzw. in zeitlicher Hinsicht die "beabsichtigte" Kündigung. Das Gemeinschaftsrecht knüpft damit an einen anderen Tatbestand an als die §§ 111 ff. BetrVG, die an die Betriebsänderung anknüpfen. Ohnehin ist das Gemeinschaftsrecht autonom auszulegen (EuGH 27.01.2005 a.a.O. RN 29). Dies spricht dagegen, die Rechtsprechung zu §§ 111 ff. BetrVG auf die Frage zu übertragen, wann unumkehrbare Maßnahmen getroffen wurden und eine Konsultation gemäß § 17 Abs. 2 KSchG im Sinne der MERL nicht mehr wirksam eingeleitet werden kann. Dies bedeutet nicht, dass es keine Überschneidungen geben kann. Der Ausgangspunkt der Rechtsprechung des EuGH ist zum einen, dass der Sinn und Zweck der Konsultation nicht erfüllt werden kann, wenn eine Entscheidung, von der angenommen wird, dass sie zu Massenentlassungen führen wird, nur beabsichtigt ist. Sind diese daher nur wahrscheinlich und die einschlägigen Faktoren für Konsultationen nicht bekannt, so können die Ziele der Konsultation nicht erreicht werden (EuGH 10.09.2009 a.a.O. RN47). Auf der anderen Seite darf die Auslegung des Merkmals der rechtzeitigen Unterrichtung der Konsultationspflicht nicht ihre praktische Wirksamkeit nehmen. Eine Konsultation, die beginnt, obwohl bereits eine Entscheidung getroffen wurde, die Massenentlassungen notwendig macht, kann sich nicht mehr auf die Prüfung etwaiger Alternativen erstrecken, um diese Massenentlassungen zu vermeiden. Deshalb muss das Konsultationsverfahren vom Arbeitgeber zu dem Zeitpunkt eröffnet worden sein, zu dem eine strategische oder betriebswirtschaftliche Entscheidung getroffen wurde, die ihn zwingt, Massenentlassungen ins Auge zu fassen oder zu planen (EuGH 10.09.2009 a.a.O. RN 47 f.).

260

(2)Diesen Anforderungen ist hier genügt. Die Schuldnerin hat mit dem Schreiben vom 12.10.2017 das Konsultationsverfahren rechtzeitig eingeleitet, ohne dass diesem durch unumkehrbare Maßnahmen im o. g. Sinne die praktische Wirksamkeit genommen worden wäre. Das Einleitungsschreiben vom 12.10.2017 ist - wie ausgeführt - der PV Kabine am 16.10.2017 zugegangen und enthielt die erforderlichen Informationen. Die strategische bzw. betriebswirtschaftliche Entscheidung, die getroffen wurde und welche die Schuldnerin zwingt, Massenentlassungen ins Auge zu fassen oder zu planen, ist die Erklärung vom 12.10.2017.

261

Damit erwog die Schuldnerin Massenentlassungen vorzunehmen, was die Konsultationspflicht auslöst. Die Konsultation erfolgte mit Schreiben vom gleichen Tag, das der PV Kabine am 16.10.2017 zugeht. Dies ist rechtzeitig, denn erst an diese Erklärung bzw. Absicht vom 12.10.2017 setzt die Konsultation an. Diese war hinreichend konkret und konnte durch die Konsultation von der PV Kabine beeinflusst werden. Bei den vorherigen Sondierungsgesprächen und im Schreiben vom 02.10.2017 war die Entscheidung noch nicht hinreichend konkret, so dass die Konsultation daran noch nicht ansetzen konnte. So war ausweislich des Schreibens der Schuldnerin vom 02.10.2017 noch keine unternehmerische Entscheidung zum weiteren Vorgehen gefallen. Im Zeitpunkt des 16.10.2017 waren noch keine unumkehrbaren Maßnahmen getroffen worden, welche der Konsultation ihre praktische Wirksamkeit nahmen. Es war zwar bereits am 13.10.2017 der Anteils- und Übertragungsvertrag der Anteile an der Beklagten an die M. Commercial Holding abgeschlossen worden. Am 16.10.2017 war auch der Bereich der Langstrecke eingestellt worden. Bis zum 16.10.2017 waren erst zwölf A 330 und vier A 320 an die Lessor zurückgegeben. Weitere Aspekte, wie der Vertrag mit f. jet (27.10.2017) und die Einstellung des Flugbetriebs mit Ausnahme des wet-lease (27.10.2017), erfolgten später. Zu diesem Zeitpunkt war die PV Kabine in die Verhandlungen bereits eingebunden, die - wovon auch die MERL ausgeht - ein Prozess sind, denn die Auskünfte müssen "rechtzeitig im Verlauf der Konsultationen" erteilt werden, damit die Arbeitnehmervertreter konstruktive Vorschläge unterbreiten können (vgl. dazu EuGH 10.09.2009 a.a.O. RN 51, 53). Wenn die PV Kabine ihrerseits aber - wie sich aus dem Gesamtverlauf der Verhandlungen ergibt - auf eine Verzögerung derselben gesetzt hat, kann nicht davon ausgegangen werden, dass sie keine Möglichkeiten hatte, auf die beabsichtigten Massenentlassungen Einfluss zu nehmen. Insoweit ist daran zu erinnern, dass Gegenstand der Konsultationen eben die Kündigungen und deren Vermeidung und nicht die wirtschaftliche Entscheidung des Arbeitgebers selbst ist. So führt auch das Bundesarbeitsgericht aus, dass die MERL und § 17 KSchG verhindern sollen, dass der Arbeitgeber durch den Ausspruch von Kündigungen (sic) unumkehrbare Fakten schafft, bevor entweder die Konsultationen auch aus Sicht des Betriebsrats - mit welchem Ergebnis auch immer - beendet sind (BAG 22.11.2012 - 2 AZR 371/11 - RN 45). Die Beratungen mit der Arbeitnehmervertretung haben sich - wie bereits ausgeführt - außerdem nicht notwendig immer auf die Vermeidung oder Beschränkung der Massenentlassungen zu beziehen. Sie können auch die Möglichkeit betreffen, die Folgen solcher Entlassungen durch soziale Begleitmaßnahmen zu mildern. Dabei kann es sich insbesondere um Hilfen für eine anderweitige Verwendung oder Umschulungen der entlassenen Arbeitnehmer handeln (BAG 13.12.2012 a.a.O. RN 42). Es ist weiter unschädlich, dass die Schuldnerin den Piloten bereits mit Schreiben vom 27.11.2017 gekündigt hat, d.h. deutlich vor dem Kabinenpersonal Kündigungen ausgesprochen hat, wobei es tatsächlich so ist, dass ein Flugbetrieb nicht ohne Piloten möglich ist und deren Rückgewinnung angesichts der Finanzsituation der Schuldnerin ausgeschlossen erscheinen musste. Die unterschiedlichen Zeitpunkte nehmen der gegenüber der PV Kabine rechtzeitig eingeleiteten Konsultation jedoch nicht ihre praktische Wirksamkeit. Die unterschiedlichen Zeitpunkte des Ausspruchs der Kündigungen gegenüber Kabinen- und Cockpitpersonal sind letztlich Ausfluss der unterschiedlichen Verhandlungsstrategie der PV Cockpit und der PV Kabine. Im Übrigen knüpft die MERL betreffend die Zuständigkeit der Arbeitnehmervertretungen an das nationale Recht an (Art. 1 Abs. 1 Buchstabe b MERL). Wenn das deutsche Recht über § 117 BetrVG im Bereich des Luftverkehrs für das Cockpit- und Kabinenpersonal unterschiedliche Arbeitnehmervertretungen vorsieht, dann kann die Konsultation von beiden in zulässiger Weise auch unterschiedlich wahrgenommen werden. Dies gilt jedenfalls dann, wenn wie hier die PV Kabine rechtzeitig zur Konsultation aufgefordert wurde, dieser Prozess aber einen längeren Zeitraum als beim Cockpitpersonal in Anspruch nahm.

d)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 12.01.2018 gegenüber der Arbeitsagentur Berlin-Nord wirksam eingeleitet worden, und die Arbeitsagentur hat den Eingang der vollständigen Anzeige unter dem 12.01.2018 bestätigt.

aa)Es bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass die Massenentlassungsanzeige nicht vollständig bei der Agentur für Arbeit Berlin-Nord eingegangen ist. Dafür spricht zunächst die schriftliche Eingangsbestätigung der Agentur für Arbeit Berlin-Nord, mit der diese die ausführt, dass die Anzeige, d. h. das Anschreiben nebst Formular und Anlagen, vollständig eingegangen ist. Außerdem ergibt sich dies aus der zur Akte gereichten E-Mail vom 12.01.2018 um 11:08 Uhr, mit welcher die Anzeige übersandt worden ist und die im Bereich Anlagen das Verzeichnis der übersandten Anlagen enthält. In tatsächlicher Hinsicht hat die Kammer keine Zweifel, dass die Anzeige bei der Agentur für Arbeit vollständig, d. h. mit dem Anschreiben vom 12.01.2018, dem Formular Entlassungsanzeige sowie den Anlagen dazu, d. h. den Angaben zu 3.31 (Angabe zu Entlassungen nach Base und Gesamt), zu Punkt 35 (vorangegangene Entlassungen), der Liste mit den Angaben gemäß § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG sowie den im Schreiben vom 12.01.2018 bezeichneten Anlagen eingegangen ist. In rechtlicher Hinsicht ist die Übersendung per E-Mail ausreichend, zumal als Anlage die als pdf-Dokument unterzeichnete Anzeige übersandt wurde (vgl. zur Problematik der Schriftform insgesamt ErfK/Kiel a.a.O. § 17 KSchG RN 28). Unabhängig davon ergibt sich aus dem handschriftlichen Vermerk vom 12.01.2018 um 11:25 Uhr auf dem Anzeigeformular, dass die Anzeige auch persönlich an diesem Tag übergeben worden ist.

263

bb)Inhaltlich ist die Massenentlassungsanzeige ordnungsgemäß. Unter Einbeziehung von Anschreiben, Formular und Anlagen enthält sie die nach § 17 Abs. 3 Satz 4 KSchG gebotenen "Muss-Angaben".

264

(1)Nicht zu beanstanden ist, dass sich die Anzeige primär auf die Beschäftigten der Kabine bezieht. Zum einen wurde das Personal des Cockpits gerichtsbekannt bereits im November 2017 entlassen, also außerhalb des 30-Tageszeitraums des § 17 Abs. 1 KSchG. Zum anderen hat die Schuldnerin im Anschreiben vom 12.01.2018 auf die früheren Massenentlassungsanzeigen betreffend Cockpit- und Bodenpersonal hingewiesen. Soweit die Anzahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer in der Anzeige (3.126) geringfügig von der Angabe in der Klageerwidernung (3.362) abweicht, ist dies unschädlich. Falsche Angaben zur Anzahl der in der Regel Beschäftigten führen nicht notwendig zur Unwirksamkeit der Anzeige, weil insoweit denkbar ist, dass die Arbeitsagentur nicht in ihrer sachlichen Prüfung beeinflusst wird (BAG 22.03.2001 - 8 AZR 565/00 -). Hiervon ist im Streitfall auszugehen, weil die mögliche Abweichung sich angesichts der Gesamtbeschäftigtenzahl als nicht wesentlich erweist.

265

(2)Zum Zeitraum der Entlassungen legt die Schuldnerin im Anschreiben dar, dass beabsichtigt sei, die angezeigten Kündigungen "im Januar 2018" auszusprechen, mithin bis zum 31.01.2018. Dies legt den Zeitraum konkret fest. Irrelevant ist, dass diese Angabe im Anschreiben enthalten ist. Einen Formularzwang, wie dies z. B. § 117 Abs. 4 ZPO für den Antrag auf Prozesskostenhilfe vorsieht, kennen § 17 KSchG und auch die MERL nicht. Deshalb kann auch dahinstehen, ob die augenscheinlich nachgetragene Angabe des Zeitraums im Anzeigeformular, das persönlich übergeben worden sein soll - die elektronisch übermittelte Version enthält diese Einfügungen nicht - in Anbetracht des fehlenden Enddatums ausreichend ist und von wem die Angabe stammt. Die gemäß Ziffer 3.34 in der Massenentlassungsanzeige vorgesehene Liste mit den Angaben für die Arbeitsvermittlung

266

hat der Beklagte in zweiter Instanz vorgelegt. Sie ist als Anlage "_34_" auch in der E-Mail vom 12.01.2018 bezeichnet. Auch insoweit bestehen keine Anhaltspunkte, dass diese Anlage nicht bei der Agentur für Arbeit Berlin-Nord eingegangen ist. Unabhängig davon handelt es sich um eine bloße "Soll-Angabe" nach § 17 Abs. 3 Satz 5 KSchG, deren Fehlen oder Unrichtigkeit nicht zur Unwirksamkeit der Massenentlassungsanzeige führt (APS/Moll, 5. Aufl. 2017, § 17 KSchG RN 106).

(3) Unerheblich ist schließlich, dass im Anschreiben auf eine Anhörung der PV Kabine vom 14.12.2017 hingewiesen wurde, während sich die Anhörung erst am 19.01.2018 zugetragen haben dürfte. Auch diese Information ist keine "Muss-Angabe" nach § 17 Abs. 3 Satz 4 KSchG, ein Fehler dort daher nicht von Belang. 267

cc) Bedenken gegen die Wirksamkeit der Massenentlassungsanzeige ergeben sich auch nicht aus dem Gesichtspunkt einer örtlichen Unzuständigkeit der Arbeitsagentur in Berlin-Nord. 268

(1) Nach allgemeiner Ansicht ist die Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit zu erstatten, in deren Bezirk der betroffene Betrieb liegt (ErfK/ Kiel a.a.O. § 17 KSchG RN 29; KR/Weigand 11. Aufl. § 17 KSchG RN 122; APS/Moll a.a.O. § 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 14.03.2013 - 8 AZR 153/12 - RN 47; ErfK/Kiel a.a.O. § 17 KSchG RN 29; Spelge RdA 2018, 297, 300). 269

(2) Die Arbeitsagentur in Berlin-Nord ist für die Massenentlassungsanzeige örtlich zuständig gewesen. In ihrem Bezirk lag der Betrieb der Schuldnerin. 270

(a) Für den Bereich des Massenentlassungsschutzes wird der Betriebsbegriff durch den EuGH autonom ausgelegt (EuGH 13.05.2015 - C-182/13 - RN 30; EuGH 30.04.2015 - Rs. C-80/14 - RN 45 - USDAW und Wilson). 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 13.05.2015 - C-182/13 - RN 30, 51; EuGH 30.04.2015 - Rs. C-80/14 - RN 44 ff. - USDAW und Wilson; 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). 271

(b) 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. Jedenfalls die Station E., welcher die Klägerin zugeordnet war, war Teil eines einheitlichen, vom Sitz der Schuldnerin in C. aus geführten Gesamtbetriebes, so dass die Arbeitsagentur in Berlin-Nord für die Massenentlassungsanzeige betreffend die dortigen Mitarbeiter - also auch die Klägerin - zuständig war. 272

Bei den Stationierungsorten hat es 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 Berücksichtigung des klägerseitigen Vortrags zu den Stationen verbleibt es 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.

(aa) 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. Es gab Regional Manager und Areamanager für den Bereich Kabine, die unter anderem für die Station E. zuständig waren. Es handelte sich in beiden Fällen um Flugbegleiter, die innerhalb des regulären Flugbetriebs mitgeflogen sind und die diese Zusatzfunktion auch nicht nur an einem Flughafen, sondern an mehreren wahrgenommen haben. Bereits diese übergreifenden Zuständigkeiten zeigen, dass sowohl die Regionalmanager als auch die Areamanager letztlich nur in die einheitliche Leitung des Flugbetriebs eingebunden waren. Weder die Regionalmanager noch die Areamanager hatten disziplinarische und sonstige Weisungsbefugnisse gegenüber dem Kabinenpersonal. Aber selbst wenn das anders gewesen wäre, bleibt es dabei, dass die Stationen keinen abgrenzbaren Teilbetrieb innerhalb des einheitlichen Flugplans der Schuldnerin ausmachten. Die Umlauf- und Flugplanung erfolgte einheitlich von C. aus. Die Einsatz- und Bereitstellungsplanung der Kabinencrews ist jedenfalls nach dem Weggang von Herrn G. und mit dem Antritt von Frau F. ab Sommer 2017 durch die Teams der OC Crew Planning einheitlich von C. aus erfolgt. Gleiches gilt für die Einsatzplanung der Kabinencrew-Verkehre zwischen den einzelnen Stationen, die Kabinencrew-Kapazitätsplanung, die Erstellung der Dienstpläne sowie die gesamte Urlaubsplanung

Aus der Gesamtbetrachtung folgt, dass die Stationen 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. RN 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. Und selbst wenn die Regional- bzw. 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. Die Stationierungsorte, selbst wenn dort eine bestimmte Anzahl von Flugzeugen ihren Heimatflughafen hatte, verfolgten keinen eigenen wirtschaftlichen Teilzweck. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass an den Stationierungsorten 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 und Kabinenpersonal an den Standorten, z. B. in E., relativ frei und unabhängig organisiert war, ohne dass andere Organisationsstrukturen des Arbeitgebers dabei dazwischengeschaltet waren (EuGH 06.03.2014 a.a.O. RN 32).

(bb) Gleiches gilt auch für den Bereich wet-lease. 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. Ohnehin war die Klägerin dem wet-lease nicht zugeordnet.

(3)Überdies wäre die Agentur für Arbeit Berlin-Nord auch dann zuständige Adressatin der Massenentlassungsanzeige, wenn in C. kein (einheitlicher) Betrieb i. S. d. MERL gelegen hätte. Denn aus nationalem Verwaltungsrecht ergibt sich, dass die Einreichung einer zentralen (Sammel-) Anzeige (auch) am Sitz des Unternehmens erfolgen durfte. 277

Die Anwendung nationalen Verwaltungsrechts steht mit europarechtlichen Vorgaben im Einklang. Gemäß Art. 3 Abs. 1 MERL hat der Arbeitgeber die Anzeige bei der "zuständigen Behörde" anzuzeigen. Eine Begriffsdefinition (vgl. dazu Art. 1 MERL) oder inhaltliche Vorgaben dazu, was die "zuständige Behörde" ist, enthält die MERL nicht. Maßgebend ist insoweit mit Blick auf Art. 6 MERL und Art. 47 Abs. 1 EU-Grundrechtecharta allein, dass die nach nationalem Recht konkret getroffene Zuständigkeitsregelung für die Anzeigepflicht eine effektive Durchsetzung der Rechte aus der MERL ermöglicht (hierzu nachfolgend näher unter (b) (cc)). 278

Im Ergebnis offenbleiben kann, ob das SGB III bzw. SGB X oder das VwVfG/Bund die jeweils maßgeblichen Verwaltungsbestimmungen zur örtlichen Zuständigkeit für die Entgegennahme von Massenentlassungsanzeigen enthält, denn bei Anwendung beider Regelwerke ergibt sich die Zuständigkeit der Agentur für Arbeit Berlin-Nord. 279

(a) Nicht in Betracht kommt zunächst eine unmittelbare Anwendung der Vorschriften zum Sozialverwaltungsverfahren im Ersten Kapitel des SGB X, denn gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 SGB X gelten diese nur für die Verwaltungstätigkeit der Behörden, die nach diesem Gesetzbuch ausgeübt wird, d. h. nach dem Sozialgesetzbuch. Vorliegend geht es nicht um die Anwendung einer Vorschrift aus dem Sozialgesetzbuch, sondern aus § 17 Abs. 1 KSchG. Dementsprechend ist das Bundesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass sich etwa die Vertretungsbefugnis für den Arbeitgeber zur Erstattung der Anzeige (nur) aus einer entsprechenden Anwendung von § 13 SGB X ergebe (BAG 14.08.1986 - 2 AZR 616/85 - RN 39). Zwar kommt wegen des Bezugs zu Aufgaben nach dem SGB III eine analoge Anwendung der Vorschriften zum Sozialverwaltungsverfahren in Betracht (zum Streitstand betreffend Hausverbote eines Sozialhilfeträgers und die unterschiedliche Rechtsprechung der Verwaltungs- und Sozialgerichtsbarkeit vgl. KassKommSozVersR/Mutschler, Stand Erg.Lief. 104, Juli 2019, § 1 SGB IX RN 4a). Im Ersten Kapitel des SGB X ist allerdings keine Vorschrift ersichtlich, die unmittelbar die örtliche Zuständigkeit der Agentur für Arbeit für die Anzeige des Arbeitsgebers regelt. § 2 SGB X enthält insoweit keine Vorgabe, sondern regelt nur die Frage der konkurrierenden örtlichen Zuständigkeit. 280

(b)In Betracht kommt jedoch eine entsprechende Anwendung der Zuständigkeitsvorschriften des SGB III. Hierzu wird vertreten, dass § 327 Abs. 4 SGB III einschlägig sei (EUArbR/Spelge a.a.O., RN 3). Danach ist für Leistungen an den Arbeitgeber die Agentur für Arbeit zuständig, in deren Bezirk der Betrieb des Arbeitgebers liegt. Nach Überzeugung der Kammer gilt allerdings auch Absatz 6 von § 327 SGB III, der eine hiervon abweichende Übertragung der Zuständigkeit auf andere Dienststellen zulässt. Von dieser ihr eingeräumten Möglichkeit hat die Bundesagentur für Arbeit Gebrauch gemacht. Sie geht zwar unter Ziffer 2.2.3 Abs. 1 ihrer "Fachlichen Weisungen Dritter und Viertes Abschnitt Kündigungsschutzgesetz - KSchG" (Stand 10.10.2017) - wie § 327 Abs. 4 SGB III - grundsätzlich davon aus, dass die Anzeige bei der Arbeitsagentur zu erstatten ist, in deren Bezirk der betroffene Betrieb seinen Sitz hat. Die Absätze 4 und 5 der Weisung sehen aber eine abweichende Übertragung im Sinne von § 327 Abs. 6 SGB III (Rz. 17.43) vor. Sie lauten wie folgt: 281

- "(4) Großunternehmen mit deutschlandweitem Filialnetz können im Falle von Massenentlassungen in mehreren Betrieben (Filialen) an regional unterschiedlichen Standorten eine Sammelanzeige (für jeden Betrieb muss ein Vordruck KSchG 1 ausgefüllt sein, vgl. Rz. 17.6) bei der AA erstatten, die für den Hauptsitz des Unternehmens örtlich zuständig ist. 282
- (5) Weisung: Die zuständige AA nimmt die Anzeigen entgegen, prüft für die betroffenen Betriebe die Anzeigepflicht nach § 17 und erledigt das Anzeigeverfahren abschließend. Bei Bedarf sind die für die betroffenen Betriebe zuständigen AA bei der Beurteilung der regionalen Arbeitsmarktlage zu beteiligen. In jedem Fall sind die für die betroffenen Betriebe zuständigen AA zu den geplanten Entlassungen zu informieren." 283
- Der Begriff der "Filiale" bezeichnet zwar häufig spezielle Verkaufsstellen im Einzelhandel, er ist aber nach dem allgemeinen Sprachgebrauch weiter zu verstehen und umfasst - auch in anderen Geschäftsbereichen - allgemein Zweigstellen, die in einem anderen Stadtteil oder an einem anderen Ort unterhalten werden (vgl. auch www.duden.de). 284
- Filialen in diesem Sinn hat die Schuldnerin an den einzelnen Stationierungsorten betrieben. Für ein bundesweit tätiges Flugunternehmen hat der Beklagte eine Massenentlassung an regional unterschiedlichen Standorten ("Filialen") durchgeführt. Nach Randziffer 17.43 der Fachlichen Weisungen konnte er demzufolge eine Sammelanzeige bei der Agentur für Arbeit erstatten, die für den Hauptsitz des Unternehmens örtlich zuständig war, nämlich der Agentur für Arbeit Berlin-Nord. 285
- (aa) Eine solche Sammelanzeige ist vom Beklagten erstattet worden (a.A. ArbG C. 07.02.2019 - 41 Ca 4536/18, RN 105). Zwar wurde vom Beklagten nicht - wie von der Fachlichen Weisung gefordert - für jeden Betrieb der Vordruck KSchG 1 ausgefüllt. Dies führt im konkreten Fall zur Überzeugung der Kammer jedoch nicht zur Unwirksamkeit der Anzeige und damit der Kündigungen. Ohnehin ist die Verwendung des Vordrucks KSchG 1 keine Wirksamkeitsvoraussetzung (Rz. 17.32 der fachlichen Weisungen). Überdies waren die erfolgten Angaben innerhalb einer gemeinsamen (Sammel-)Anzeige zur Überzeugung der Kammer ausreichend. Denn der Beklagte hat die Angaben zu den Entlassungen in der Anlage 3.31 ausdrücklich nach den jeweiligen Bases aufgeschlüsselt. Die Namensliste enthält außerdem die Angaben zu den einzelnen Wohnorten der Arbeitnehmer. Zudem waren sämtliche Kündigungstermine identisch. Diese Angaben setzen die Agentur für Arbeit auch ohne einzelne Vordrucke in die Lage, eine ggf. erforderliche Aufteilung der betroffenen Arbeitnehmer vorzunehmen. 286
- (bb) Nicht relevant ist, ob eine Weiterleitung der bei der Agentur für Arbeit Berlin-Nord rechtzeitig eingegangenen (Sammel-)Anzeige an einzelne örtliche Agenturen noch vor dem Zugang der Kündigungen erfolgte (a.A. ArbG Berlin, a.a.O., RN 105). Die Regelung einer zentralen Zuständigkeit ist nur dann sinnvoll, wenn allein die dort vom Arbeitgeber zu erstattende Anzeige maßgeblich für die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben ist. Es ist in diesem Fall Sache der zentralen Stelle, darüber zu entscheiden, wann und in welcher Form örtliche Agenturen beteiligt werden. 287
- (cc) Zur Überzeugung der Kammer entspricht die nationale Verwaltungsvorschrift über eine zentrale Sammelanzeige auch den Anforderungen der MERL (a.A. EUArbR/Spelge a.a.O., RN 3a). Denn diese enthält - wie ausgeführt - selbst keine Regelungen dazu, welche Behörde zuständig ist. Zwar ist richtig, dass bei der Ausgestaltung des nationalen Zuständigkeitsrechts der Zweck der MERL berücksichtigt und deren effektive Durchführung ermöglicht werden muss. Es ist aber nicht ersichtlich, dass das europäische Recht es generell verbietet, für die 288

Anzeigen gemäß Art. 3 Abs. 1 MERL eine zentrale Stelle einzurichten. Denn eine Zentralisierung bedeutet nicht, dass effektives Verwaltungshandeln in Bezug auf den Zweck der MERL nicht mehr möglich wäre und ein Tätigwerden der Behörden dort, wo die sozioökonomischen Auswirkungen der Entlassungen auftreten (zu diesem Aspekt EUArbR/Spelge a.a.O. RN 3), vereitelt würde. Denn bei Bedarf können von der zentralen Stelle aus die örtlichen Behörden einbezogen oder anderweitige örtlich wirksame Maßnahmen ergriffen werden. Dies sieht der oben zitierte Absatz 5 von Ziffer 2.2.3 der Fachlichen Weisungen im Übrigen auch ausdrücklich so vor. Das europäische Recht schreibt keinen Verwaltungsaufbau mit eigenständig örtlich zuständigen Behörden vor. Es könnte also sogar (nur) eine zentrale Stelle eingerichtet werden, die jeweils dort tätig zu werden hätte, wo die sozioökonomischen Auswirkungen eintreten. Auch dann, wenn es wie in Deutschland tatsächlich verschiedene örtlich zuständige Agenturen für Arbeit gibt, ist es zur Überzeugung der Kammer unschädlich, wenn im Fall einer bundesweiten Massenentlassung die Behörde am Sitz des Unternehmens zentral die Anzeige entgegennimmt und dann - wie in den Fachlichen Weisungen vorgesehen - die regionalen Behörden beteiligt und unterrichtet. Damit ist sichergestellt, dass Vermittlungsbemühungen dort ankommen, wo die sozioökonomischen Auswirkungen auftreten.

Zu berücksichtigen ist hierbei, dass die MERL nicht in die freie Entscheidung des Arbeitgebers eingreift, Massenentlassungen vorzunehmen (EuGH 21.12.2016 - C-201/15 - juris RN 30). Die Ausgestaltung des nationalen Rechts darf der MERL auch unter diesem Aspekt nicht ihre nationale Wirksamkeit nehmen. Daher darf ein Mitgliedstaat u. a. keine nationale Maßnahme erlassen, die, auch wenn sie einen verstärkten Schutz der Rechte der Arbeitnehmer gegen Massenentlassungen gewährleisten könnte, gleichwohl zur Folge hätte, den Art. 2 bis 4 MERL ihre praktische Wirksamkeit zu nehmen (EuGH 21.12.2016 a.a.O. RN 37). Die Bestimmungen der MERL, die u. a. den Schutz der Arbeitnehmer verstärken sollen, indem sie die Belastungen, die für Unternehmen mit Schutzvorschriften verbunden sind, einander angleichen, beruhen offenkundig auf der Annahme, dass Massenentlassungen, sobald die durch diese Bestimmungen eingeführten Verfahren erschöpft sind, denkbar bleiben müssen, und sei es unter der Bedingung, dass darüber hinaus bestimmten, ggf. durch nationales Recht festzulegenden Anforderungen genügt wird (EuGH 21.12.2016 a.a.O. RN 41). Wenn - wie vorliegend - eine bundesweite Massenentlassung ansteht, die zudem mit erheblichen Schwierigkeiten bei der Bestimmung des Betriebs einhergeht, und zugleich die Verwaltungsanweisung der Bundesagentur für Arbeit eine Sammelanzeige vorsieht, würde es die Durchführung von Massenentlassungen erheblich erschweren, wenn man gleichwohl die Zulässigkeit einer zentralen Anzeige verneinte. Der Arbeitgeber müsste vorsorglich bei allen Agenturen für Arbeit, die in Betracht kämen, Anzeigen erstatten. Dies könnte z. B. bei einem bundesweit tätigen Einzelhandelsunternehmen dazu führen, dass vorsorglich an nahezu sämtlichen bundesweit insgesamt 156 Agenturen für Arbeit Anzeigen abzugeben wären. Wie nicht zuletzt das vorliegende Verfahren zeigt, können sich in derartigen Konstellationen diverse schwierige Abgrenzungsfragen stellen: Worauf bezieht sich die Anzeige, d. h. an welche genaue Organisationsstruktur wird angeknüpft? Sind die den Regionalmanagern oder den Areamanagern zugeordneten Organisationen maßgeblich? Muss z. B. nur eine Anzeige in E. abgegeben werden und gilt diese auch für die Mitarbeiter in L. und Q.?

Angesichts derartiger erhebliche Schwierigkeiten sprechen zur Überzeugung der Kammer die besseren Gründe dafür, bei bundesweiter Massenentlassung eine zentrale Anzeige im Sinne von Randziffer 17.43 der Fachlichen Weisungen zuzulassen.

(c)Stellt man zur Bestimmung der örtlichen Zuständigkeit nicht auf das SGB III, sondern auf das VwVfG/Bund ab (so dezidiert NK-GA/Boemke, § 17 KSchG RN 102), so ergibt sich aus §

289

290

291

3 Abs. 1 Nr. 2 VwVfG ebenfalls die Zuständigkeit der Agentur für Arbeit Berlin-Nord. Denn danach ist die Behörde örtlich zuständig, in deren Bezirk das Unternehmen oder die Betriebsstätte betrieben wird. Hinsichtlich der Vereinbarkeit dieser Zuständigkeitsregelung mit europarechtlichen Vorgaben gilt das unter Ziffer 3.2.3 Gesagte entsprechend. Auch in diesem Fall wäre die Agentur für Arbeit am Sitz des Unternehmens gehalten, entsprechend Absatz 5 von Ziffer 2.2.3. der Fachlichen Weisungen die weiteren örtlichen Agenturen zu informieren und bei Bedarf zu beteiligen.

dd)Die Anforderung des § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG ist erfüllt.

292

(1)Das Erfordernis, der Massenentlassungsanzeige die Stellungnahme des Betriebsrats beizufügen oder - ersatzweise - die Rechtzeitigkeit der Konsultationen nach § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG glaubhaft zu machen, dient der Dokumentation der Durchführung und gegebenenfalls des Ergebnisses der Konsultationen (BAG 22.11.2012 a.a.O. RN 41). Die Vorschrift verlangt eine umfassende Unterrichtung der Agentur für Arbeit - auch über die Durchführung des Konsultationsverfahrens - vor Ausspruch der Kündigung und eröffnet ihr die Chance, auf der Basis der betreffenden Informationen Maßnahmen zu Gunsten der Arbeitnehmer zu ergreifen (BAG 22.12.2012 a.a.O. RN 44). Die Stellungnahme des Betriebsrats gegenüber der Arbeitsverwaltung soll belegen, ob und welche Möglichkeiten dieser sieht, die angezeigten Kündigungen zu vermeiden, und dass soziale Maßnahmen mit dem Betriebsrat beraten und gegebenenfalls getroffen worden sind. Außerdem soll sichergestellt werden, dass der Arbeitgeber eine ihm ungünstige Stellungnahme des Betriebsrats der Arbeitsverwaltung nicht verschweigen kann (BAG 28.06.2012 - 6 AZR 780/10 - RN 53; BAG 22.09.2016 - 2 AZR 276/16 - RN 24). Letztlich dient auch § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG dem Zweck, zu verhindern, dass der Arbeitgeber durch den Ausspruch von Kündigungen unumkehrbare Fakten schafft, bevor entweder die Konsultationen auch aus Sicht des Betriebsrats - mit welchem Ergebnis auch immer - beendet sind oder sie nicht wenigstens während zweier Wochen auf der Basis hinreichender Unterrichtung ergebnisorientiert haben geführt werden können. Die gesetzliche Verpflichtung, dies durch Beifügung der Stellungnahme des Betriebsrats oder glaubhaften Vortrags über Beginn und Stand der Beratungen zu dokumentieren, dient ihrerseits der Effektivität der Regelungen (BAG 22.12.2012 a.a.O. RN 45). Dementsprechend ist eine Massenentlassungsanzeige nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unwirksam, wenn der Arbeitgeber die Darlegungen gemäß § 17 Abs. 3 Satz 3 KSchG unterlässt oder doch den Stand der Beratungen mit dem Betriebsrat in einer Weise irreführend darstellt, die geeignet ist, eine für ihn - den Arbeitgeber - günstige Entscheidung der Behörde zu erwirken (BAG 22.09.2016 a.a.O. RN 24, 28 ff).

293

(2)Eine abschließende Stellungnahme der PV Kabine liegt nicht vor. Aus der Anzeige ergibt sich aber, dass die Schuldnerin die PV Kabine zwei Wochen vor Erstattung der Anzeige unterrichtet hat. Zugleich wird der Stand der Beratungen dargelegt. Im Hinblick auf die Einleitung des Konsultationsverfahrens und die Unterrichtung der PV Kabine wird auf das Schreiben vom 12.10.2017, das der Massenentlassungsanzeige beigelegt war, Bezug genommen. Daraus wird - wie ausgeführt - ersichtlich, dass die Verhandlungen des Interessenausgleichs und die Konsultation zusammen erfolgen sollten. Die Verzahnung wird auch im Text des Schreibens zur Massenentlassungsanzeige deutlich. So wird zu 4. mitgeteilt, dass versucht wurde, mit der PV Kabine einen Interessenausgleich und einen Sozialplan abzuschließen. Im nächsten Satz heißt es, dass daneben Konsultationsverhandlungen gemäß § 17 Abs. 2 KSchG geführt wurden. Im sich unmittelbar anschließenden Satz wird mitgeteilt, dass insbesondere der Antrag auf Einsetzung einer Einigungsstelle gestellt wurde mit dem Gegenstand des Versuchs eines Interessenausgleichs

294

und Sozialplans. Und auch zu 6. des Schreibens zur Massenentlassungsanzeige wird deutlich, dass das Konsultationsverfahren mit dem Schreiben vom 12.10.2017 eingeleitet wurde, aus dem sich die Kombination mit dem Verfahren zum Interessenausgleich ergibt. Aus der Massenentlassungsanzeige wird außerdem deutlich, dass die Einigungsstelle sich letztlich für unzuständig erklärte, was dem tatsächlichen Stand der Beratungen vor der Anzeige entspricht.

Allerdings wird in dem Schreiben zur Massenentlassungsanzeige zu 6. zu § 17 Abs. 2 KSchG 295 ausgeführt, dass die Betriebsparteien ausführlich die Gründe für die vorzunehmenden Entlassungen, die Zahl der Berufsgruppen der zu kündigenden und der insgesamt beschäftigten Arbeitnehmer und die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien erörtert, beraten und insbesondere überlegt hätten, welche Möglichkeiten zur Vermeidung eines Arbeitsplatzverlustes bestehen. Richtig ist zwar, dass aus der Sicht der PV Kabine keine echten Verhandlungen stattgefunden haben, sondern immer nur Gespräche, wobei weitere Informationen verlangt worden sind. Würdigt man den Gesamtsachverhalt, liegt jedoch keine irreführende oder unzutreffende Angabe über den Stand der Beratungen vor. Die Schuldnerin hat es nicht bei dem Einleitungsschreiben vom 12.10.2017 belassen, sondern mit E-Mail vom 13.10.2017 Entwürfe über einen Interessenausgleich, einen Sozialplan und eine Betriebsvereinbarung zur Errichtung einer Transfergesellschaft übersandt. Insoweit gab es eine weitere Verhandlungsgrundlage für die Konsultation. Mit dem Sozialplanentwurf wurde der Gesamtbetrag des Sozialplanvolumens vorgestellt und mitgeteilt, dass der Gesamtbetrag gemäß § 123 Abs. 1 InsO mit einem Betrag von 2 ½ Monatsverdiensten dotiert und gemäß § 123 Abs. 2 Sätze 2, 3 InsO begrenzt sei. Es gab anschließend eine umfangreiche Kommunikation zwischen der Schuldnerin, dem Sachwalter und der PV Kabine. Auch wenn die PV Kabine immer wieder weitere Informationen verlangte, ging sie doch auch auf bestimmte Aspekte ein. So fragte sie z. B. in der E-Mail vom 18.10.2017, wie das Sozialplanvolumen abgesichert sei.

Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass der Stand der Beratungen mit der PV Kabine gemäß § 17 Abs. 2 KSchG im Schreiben zur Massenentlassungsanzeige im konkreten Fall zutreffend wiedergegeben wurde. Es gab einen Informationsaustausch und eine Kommunikation, welche sich auf die Gegenstände bezog, wie sie zu 6. des genannten Schreibens angeführt sind. Richtig ist, dass die PV Kabine sich nicht für ausreichend unterrichtet erachtete und deshalb Verhandlungen zu Interessenausgleich und Sozialplan verweigerte. Sie hatte sich auch für zunächst nicht zuständig betreffend Interessenausgleich und Sozialplan erachtet. Wenn insoweit in dem Schreiben angegeben wird, dass die Einigungsstelle sich für unzuständig erachtete, wird klar, dass letztlich keine zielführenden Verhandlungen zu einem Interessenausgleich stattfanden und dies der abschließende Stand der Beratungen war, weil die Verzahnung von Interessenausgleich und Konsultation auch aus dem Schreiben zur Massenentlassungsanzeige deutlich wird. Richtig ist, dass nicht mitgeteilt worden ist, dass die PV Kabine weitere Auskünfte wünschte. Es trifft auch zu, dass es grundsätzlich irrelevant ist, ob das Auskunftsverlangen des Betriebsrats aus Sicht des Arbeitgebers berechtigt war oder ob das Gremium die betreffenden Informationen tatsächlich beanspruchen durfte. Es widerspräche dem Gesetzeszweck, dem Arbeitgeber das Recht zuzubilligen, vorweg zu bewerten, ob eine Äußerung des Betriebsrats für die Prüfung der Arbeitsverwaltung relevant ist (BAG 22.09.2016 a.a.O. RN 32). Hier liegen die Dinge anders. Zum einen ist mitgeteilt worden, dass die Einigungsstelle sich für unzuständig erachtete, so dass - wegen der Verzahnung - eben keine abschließende Interessenausgleichsverhandlung und so auch Konsultation stattgefunden haben konnte. Dies war für die Agentur für Arbeit klar. Hinzu kommt noch, dass nicht etwa (nur) nach der Bewertung der Schuldnerin oder des Beklagten keine weiteren Informationen zu erteilen waren. Vielmehr hatte das LAG Berlin-

Brandenburg mit Beschluss vom 08.12.2017 das Begehren der PV Kabine nach weiteren Informationen in zweiter Instanz zurückgewiesen. Auch wenn es sich dabei um ein einstweiliges Verfügungsverfahren handelte, war doch gerichtlich entschieden, dass die PV Kabine keine weiteren Informationen zu erhalten hatte.

ee)Die Information der Agentur für Arbeit Berlin-Nord über die Einleitung des Konsultationsverfahrens gegenüber der PV Kabine (§ 17 Abs. 3 Satz 1 KSchG) ist mit E-Mail vom 20.10.2017 erfolgt. Ob eine Weiterleitung der Massenentlassungsanzeige an die PV Kabine erfolgt ist (§ 17 Abs. 3 Satz 6 KSchG), kann dahinstehen, weil es sich nicht um ein Verbotsgesetz handelt, dessen Verletzung zur Unwirksamkeit der Anzeige führt (ErfK/Kiel a.a.O. § 17 KSchG RN 33). 297

ff)Im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungen (zur Maßgeblichkeit dieses Zeitpunkts BAG 13.06.2019 - 6 AZR 459/18 -; BAG 22.11.2012 - 2 AZR 371/11 -) Ende Januar 2018 war die Massenentlassungsanzeige erstattet. 298

e)Der Beklagte hat die PV Kabine mit Schreiben vom 19.01.2018 ordnungsgemäß nach § 74 TVPV zur beabsichtigten Kündigung angehört. 299

aa)Die Kammer ist gemäß § 286 ZPO der richterlichen Überzeugung, dass das Anhörungsschreiben vom 19.01.2018 der PV Kabine nebst aller Anlagen - insbesondere der in Bezug genommenen Anlage 2 mit den Namen und Sozialdaten aller betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - zugegangen ist. Dies ergibt sich aus folgenden tatsächlichen Umständen. Zunächst existiert eine E-Mail vom 19.01.2018, mit welcher das Anhörungsschreiben zu den beabsichtigten Kündigungen nebst Anlagen übersandt und zugleich mitgeteilt wird, dass die Anlage 2 (Arbeitnehmerliste) aus Datenschutzgründen mit einem Passwort geschützt ist, das gesondert mitgeteilt wird. Aus dem Verzeichnis der Anlagen der E-Mail ist ersichtlich, dass das Anhörungsschreiben sowie die Anlagen als pdf-Dokumente beigefügt sind. Richtig ist, dass dies alleine noch nicht den Zugang belegt. Dies ergibt sich zur Überzeugung der Kammer aber aus der Stellungnahme der PV Kabine vom 26.01.2018. In dem Schreiben wird zunächst auf Seite 1 auf das Einleitungsschreiben Bezug genommen sowie darauf, dass beabsichtigt sei, gegenüber den in der Anlage 2 des Anhörungsschreibens aufgeführten Arbeitnehmern noch im Januar 2018 Kündigungen auszusprechen. Bereits daraus wird deutlich, dass die PV Kabine das Schreiben nebst Anlagen - hier der Anlage 2 - erhalten hat. Dies ergibt sich weiter daraus, dass z. B. auf Seite 3 des Schreibens zum Punkt "Betriebsänderung/Betriebsstilllegung" wörtlich aus dem Text des Anhörungsschreibens zitiert wird. Wie soll das möglich sein, wenn die PV Kabine den Text nicht erhalten hat? Und auch mit der Anlage 2 hat sich die PV Kabine auf Seite 3 oben des Schreibens inhaltlich auseinandergesetzt. Die Aufstellung der Mitarbeiter und Sozialdaten sei unzutreffend. Es seien nicht die Austritte der vergangenen Monate berücksichtigt worden. Die Aufstellung sei offenbar seit Oktober 2017 nicht mehr angepasst worden. Das Datum der Entlassung stimme nicht. Es seien etliche Fehler bei den ausgewiesenen Familienständen aufgefallen. Wie soll diese Stellungnahme erfolgt sein, wenn die PV Kabine die Anlage nicht hatte? Die Kammer hat insgesamt keine Zweifel im Sinne von § 286 ZPO, dass das Anhörungsschreiben nebst Anlagen bei der PV Kabine eingegangen ist. 300

bb)Die Sammelanhörung vom 19.01.2018 bezog sich auch auf die Klägerin. Der Beklagte hat den betreffenden Auszug der Anlage 2 vorgelegt. Es wurde nicht gerügt, dass darin die betreffenden Sozialdaten falsch angegeben wären. Aber selbst wenn dem so sein sollte, ändert dies nichts. Der Beklagte war nicht gehalten, der PV Kabine überhaupt Angaben über soziale Auswahlgesichtspunkte zu machen. Er beabsichtigte - aus seiner Sicht und für die PV 301

Kabine erkennbar -, den Betrieb stillzulegen, so dass eine Sozialauswahl und auch die Unterrichtung über dies betreffende Aspekte entbehrlich waren (vgl. BAG 13.05.2004 - 2 AZR 329/03 - RN 23 m.w.N. zu Familienstand und Unterhaltspflichten). Wie oben unter 2. a) cc) ausgeführt gilt dies auch, wenn zuvor Teilbetriebsübergänge stattgefunden haben. Da zudem die Kündigungen mit der Kündigungsfrist aus § 113 Satz 1 InsO ausgesprochen werden sollten, waren Angaben zu Lebensalter und Eintritt entbehrlich (vgl. BAG 20.09.2006 - 6 AZR 219/06 - RN 22). Soweit in der Arbeitnehmerliste noch der 31.03.2018 als Austrittstermin angegeben ist, ist dies unschädlich. Aus dem Anschreiben an die PV Kabine ist ersichtlich, dass eine Kündigung noch im Januar 2018 unter Beachtung der dreimonatigen Kündigungsfrist des § 113 InsO erfolgen soll, d. h. zum 30.04.2018. So hat es auch die PV Kabine verstanden, die schreibt, dass sie über Kündigungen, die noch im Januar 2018 ausgesprochen werden sollen, unterrichtet wird.

cc)Die Anhörung war in Bezug auf die Kündigungsgründe inhaltlich vollständig. Der Inhalt der Anhörung ist nach ihrem Sinn und Zweck grundsätzlich subjektiv determiniert. Die 302
Mitarbeitervertretung soll die Stichhaltigkeit und Gewichtigkeit der Kündigungsgründe überprüfen, um sich über sie eine eigene Meinung bilden zu können. Der Arbeitgeber muss daher der Mitarbeitervertretung die Umstände mitteilen, die seinen Kündigungsentschluss tatsächlich bestimmt haben (BAG 16.07.2015 - 2 AZR 15/15 - RN 15). Einer näheren Darlegung der Kündigungsgründe durch den Arbeitgeber bedarf es dann nicht, wenn die Mitarbeitervertretung bei Einleitung des Anhörungsverfahrens bereits über den erforderlichen Kenntnisstand verfügt, um zu der konkret beabsichtigten Kündigung eine sachgerechte Stellungnahme abgeben zu können (BAG 23.10. 2008 - 2 AZR 163/07 - RN 21).

Der Beklagte bzw. zuvor die Schuldnerin haben der PV Kabine alle notwendigen 303
Informationen mitgeteilt, die diese in die Lage versetzt haben, die Wirksamkeit der Kündigung zu beurteilen. Sie haben der PV Kabine mitgeteilt, dass beabsichtigt sei, den Betrieb stillzulegen und sämtlichen beschäftigten Arbeitnehmern zu kündigen. Ferner haben sie mitgeteilt, dass die Leasingverträge betreffend die Flugzeuge durch Kündigung bzw. Abschluss von Aufhebungsverträgen und Rückgabe der Flugzeuge sukzessive bis zum 31.01.2018 beendet, der operative Geschäftsbetrieb mit Ablauf des 27.10.2017 eingestellt und die Dienstleistungen gegenüber der Euro x. im Rahmen des wet-lease bis maximal 31.01.2018 erbracht würden. Zudem sind die weiteren, zuvor kontinuierlich übermittelten Informationen zu berücksichtigen, nicht zuletzt die durch die Einsichtnahme im Datenraum am 21.11.2017 erlangten Erkenntnisse. Weitergehende Informationen zur beabsichtigten Betriebsstilllegung waren nicht von Nöten. Insbesondere waren keine weitergehenden Angaben zur Abgrenzung einer Betriebsstilllegung zu einem Betriebsübergang erforderlich, da es sich hierbei um eine Rechtsfrage handelt. Aus diesem Grunde waren weitergehende Informationen zu den Verträgen mit der Euro x. bzw. M. AG und der f. Jet nicht erforderlich. Dass Unternehmen der M. Gruppe Start- und Landrechte sowie Beteiligungen an der Beklagten erworben und Luftfahrzeuge übernommen haben, die bisher aufgrund entsprechender Leasingverträge im Besitz der Schuldnerin waren, war der Personalvertretung ebenso bekannt wie die Tatsache, dass f. Jet Start- und Landrechte sowie Luftfahrzeuge übernommen hat.

Nicht zu beanstanden ist schließlich die Passage, wonach die kartellrechtliche Genehmigung 304
zwischenzeitlich für den Kaufvertrag M. u. a. nicht erteilt worden sei. In Anbetracht dessen, dass die europäische Kommission den unter dem 13.10.2017 geschlossenen Kaufvertrag tatsächlich nicht in der ursprünglichen Form gebilligt hatte, ist dieser Passus durchaus zutreffend. Zudem wusste die PV Kabine ausweislich ihrer Stellungnahme vom 26.01.2018 um die kartellrechtliche Situation, insbesondere um das Zustandekommen der Vereinbarung

mit der M. Gruppe die Beklagte betreffend.

dd)Das Anhörungsverfahren war vor dem Ausspruch der Kündigung beendet. Die PV Kabine hat mit Schreiben vom 26.01.2018 abschließend Stellung genommen. 305

II. Mit dem auf Zahlung eines Nachteilsausgleichs gerichteten Leistungsantrag zu V. (Hauptantrag), der aufgrund des Unterliegens der Klägerin mit dem Kündigungsschutzantrag zur Entscheidung angefallen ist, ist die Klage unzulässig. Selbst wenn ein Anspruch auf einen Nachteilsausgleich dem Grunde nach gegeben wäre und selbst wenn es sich dabei um eine Neumasseverbindlichkeit handeln sollte, könnte dieser Anspruch nach der zum Schluss der mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht gegebenen Sachlage nicht mehr im Wege der Leistungsklage verfolgt werden. 306

Die Klägerin macht eine Neumasseverbindlichkeit im Sinne der §§ 53, 209 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2 Nr. 2 InsO geltend. Eine solche Neumasseverbindlichkeit unterliegt grundsätzlich nicht den Vollstreckungsverboten des § 210 InsO und des § 123 Abs. 3 Satz 2 InsO. Beruft sich der Arbeitnehmer auf eine vorweg zu berichtigende Masseverbindlichkeit gemäß §§ 53, 55 InsO oder eine Neumasseverbindlichkeit nach § 209 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2 Nr. 2 InsO, ist die Klage deshalb nicht unzulässig, sondern unbegründet, wenn es sich in Wirklichkeit um eine Insolvenzforderung oder eine Altmasseverbindlichkeit handelt (BAG 23.03.2017 - 6 AZR 264/16 - NZA 2017, 779). Reicht allerdings die nach Masseunzulänglichkeit zu erwirtschaftende Insolvenzmasse nicht aus, um alle Neumasseverbindlichkeiten voll zu befriedigen, so ist auf den Einwand des Insolvenzverwalters hin auch für diese Gläubiger nur noch eine Feststellungsklage zulässig (vgl. BAG 22.02.2018 - 6 AZR 868/16 - NZA 2018, 666; BAG 23.03.2017 - 6 AZR 264/16 - NZA 2017, 779). Der Insolvenzverwalter kann in diesem Fall nicht mehr uneingeschränkt zur Leistung verurteilt werden. Vielmehr ist das Bestehen der Forderung der Neumassegläubiger jedenfalls dann, wenn - wie hier - die auf sie entfallende Quote noch nicht feststeht, gerichtlich nur noch festzustellen (BGH 29. April 2004 - IX ZR 141/03 - RN 28 m.w.N.). 307

So verhält es sich hier. Der Insolvenzverwalter hat unter dem 30.04.2019 bei dem zuständigen Amtsgericht Berlin-Charlottenburg die Neumasseunzulänglichkeit angezeigt, woraufhin das Insolvenzgericht mit Beschluss vom selben Tage angeordnet hat, dass die Zwangsvollstreckung von Massegläubigern wegen Neumasseverbindlichkeiten, die bis zum 30.04.2019 begründet wurden, unzulässig ist. 308

III.Mit dem auf Feststellung eines Nachteilsausgleichs gerichteten Hilfsantrag, der aufgrund des Unterliegens der Klägerin mit dem Zahlungsantrag zu V. zur Entscheidung angefallen ist, ist die Klage nach dem oben Gesagten zwar zulässig, aber unbegründet. 309

Beruft sich der Arbeitnehmer auf eine vorweg zu berichtigende Masseverbindlichkeit i. S. v. §§ 53, 55 InsO oder eine Neumasseverbindlichkeit nach § 209 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2 Nr. 3 InsO, ist die Klage nicht unzulässig, sondern unbegründet, wenn es sich in Wirklichkeit um eine Insolvenzforderung oder eine Altmasseverbindlichkeit handelt (BAG 23.03.2017 - 6 AZR 264/16 - RN 13). 310

So verhält es sich hier. Bei der dem Feststellungsantrag zugrunde liegenden Forderung nach einem Nachteilsausgleich handelt es sich nicht um eine Neumasseverbindlichkeit i. S. v. §§ 53, 209 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2 Nr. 3 InsO, sondern um eine Insolvenzforderung. 311

1.Die Kammer geht davon aus, dass ein Anspruch auf Nachteilsausgleich durchaus gegeben sein kann. Da der TV Pakt den Fall der vollständigen Betriebsstilllegung nicht erfasst, kann er 312

auch die Regelungen der §§ 81, 83 TVPV über den Interessenausgleich und den Nachteilsausgleich nicht verdrängen. Die Schuldnerin bzw. der Beklagte durften die Betriebsstilllegung, um die es hier geht, nicht im Sinne von § 83 Abs. 3 TVPV durchführen, ohne über sie einen Interessenausgleich mit der PV Kabine versucht zu haben. Dies war hier erst mit dem Scheitern der Verhandlung aufgrund des Spruchs der Einigungsstelle, die sich am 11.01.2018 für unzuständig erklärte, ausreichend erfolgt. Letztlich kann offen bleiben, ob ein Nachteilsausgleichsanspruch besteht.

2. Sollte ein Anspruch auf Nachteilsausgleich bestehen, so handelt es sich dabei um eine Insolvenzforderung. 313

a) Der Anspruch auf Nachteilsausgleich ist als Insolvenzforderung zu berichtigen, wenn unabhängig vom Verhalten des Insolvenzverwalters die Betriebsstilllegung vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens begonnen wurde und der Versuch eines vorherigen Interessenausgleichs unterblieben ist. Er ist eine Masseverbindlichkeit nach § 55 Abs. 1 Nr. 1 Alt. 1 InsO, wenn eine geplante Betriebsänderung nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens durchgeführt wird (BAG 04.12.2002 - 10 AZR 16/02 - RN 26; BAG 30.05.2006 - 1 AZR 25/05 - RN 11; BAG 07.11.2017 - 1 AZR 186/16 - RN 17). Entscheidend ist, ob es sich um Verbindlichkeiten handelte, deren Entstehen der Insolvenzverwalter verhindern konnte. Maßgeblich ist insoweit die zeitliche Abfolge (BAG 30.05.2006 a.a.O. RN 12 f.). 314

b) Durchgeführt wird eine geplante Betriebsänderung ab dem Zeitpunkt, in welchem der Unternehmer mit ihr beginnt und damit vollendete Tatsachen schafft. Eine Betriebsänderung in Form der Stilllegung besteht in der Aufgabe des Betriebszwecks unter gleichzeitiger Auflösung der Betriebsorganisation für unbestimmte, nicht nur vorübergehende Zeit. Ihre Umsetzung erfolgt, sobald der Unternehmer unumkehrbare Maßnahmen zur Auflösung der betrieblichen Organisation ergreift (BAG 14.04.2015 - 1 AZR 794/13 - RN 22; BAG 18.07.2017 - 1 AZR 546/15 - RN 38; BAG 07.11.2017 a.a.O. RN 21). Der Beschluss, die Geschäftstätigkeit einzustellen, ist dabei noch nicht der Beginn der Durchführung der Betriebsstilllegung (BAG 14.04.2015 a.a.O. RN 24). Die bloße Einstellung einer Geschäftstätigkeit kann grundsätzlich rückgängig gemacht werden. Anders ist dies dann zu sehen, wenn ein Arbeitgeber - etwa durch die Veräußerung von Betriebsmitteln - bereits mit der Auflösung der betrieblichen Organisation beginnt (BAG 14.04.2015 a.a.O. RN 26; BAG 18.07.2017 a.a.O. RN 40). Zugleich ist zu berücksichtigen, dass es auf eine von dem Unternehmer durchgeführte, geplante Betriebsänderung ankommt. Eine die betriebliche Tätigkeit untersagende ordnungsbehördliche Maßnahme oder der Wegfall einer rechtlichen Betriebszulassungsvoraussetzung lösen für sich gesehen die Unterrichts- und Beratungspflicht nach § 111 Satz 1 BetrVG ebenso wenig aus wie tatsächliche, eine Einstellung der betrieblichen Tätigkeit bedingende äußere Zwänge (Brand, Bodenkontaminierung oder ähnliche Vorkommnisse). Solche Umstände rechtlicher oder tatsächlicher Art sind allenfalls der Anlass für eine Betriebsänderung, nicht die Betriebsänderung "an sich" oder der Beginn ihrer Durchführung (BAG 07.11.2017 a.a.O. RN 23 a.E.). 315

c) In Anwendung dieser Grundsätze liegt zur Überzeugung der Kammer eine Insolvenzforderung vor, weil die Betriebsstilllegung bereits vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens am 01.11.2017 im o. g. Sinne begonnen wurde. Dies ergibt sich aus der Gesamtschau sämtlicher bis zu diesem Zeitpunkt von der Schuldnerin vorgenommenen Handlungen, auch wenn die Freistellungen (ab 01.11.2017) und Kündigungen erst nach diesem Zeitpunkt erfolgten. Zunächst ist die gemeinsame Erklärung vom 12.10.2017 nicht der Beginn der Betriebsstilllegung, sondern nur der Beschluss, dies zu tun. Die Schuldnerin hat 316

aber bis zum 31.10.2017 unumkehrbar im o. g. Sinne mit der Betriebsänderung begonnen, auch wenn man berücksichtigt, dass bestimmte Aspekte durch die Finanzlage der Schuldnerin bedingt waren. Entscheidend ist nämlich, ob es insoweit für Verhandlungen mit den Personalvertretungen Handlungsalternativen gab, was sich auch aus zeitlichen Aspekten ergeben kann (vgl. dazu BAG 07.11.2017 a.a.O. RN 26 a.E.). Zunächst erfolgte mit notariellem Anteils- und Übertragungsverkauf vom 13.10.2017 der Verkauf von Anteilen der M. an die M. Commercial Holding. Dies ist ein erster willentlicher Schritt der Schuldnerin zur Auflösung der betrieblichen Organisation. Es folgte mit dem Ablauf des 16.10.2017 die Einstellung des Langstreckenflugprogramms. Zwar mag dies der insolvenzrechtlichen Lage geschuldet gewesen sein. Wie das Gesamtbild zeigt, gab es aber jedenfalls betreffend den zeitlichen Ablauf noch (etwas) Spielraum auf Seiten der Schuldnerin, denn die Zeitpunkte betreffend die Einstellung des Langstreckenprogramms, des eigenwirtschaftlichen Flugbetriebs und des wet-lease variieren. Diese beiden Aspekte mögen noch nicht ausreichen, weil sie sich nur auf einen Teil des Flugbetriebs bezogen. Dabei ist die Schuldnerin bis zum 31.10.2017 indes nicht geblieben. Sie hat weitere letztlich unumkehrbare Maßnahmen getroffen. Dies ist insbesondere das sog. Asset Purchase Agreement vom 27.10.2017. Die Schuldnerin hatte damit bereits vor der Insolvenzeröffnung vertraglich Vermögensgegenstände an f. Jet veräußert. Es handelte sich um Slots, Buchungsdaten, soweit die Passagiere zugestimmt hatten, 160 Flugzeugsitzbezüge und den sog. CrewContainer in C.-U.. Gerade die Veräußerung von Slots und Buchungsdaten zeigt, dass die Schuldnerin willentlich bereits vor dem 01.11.2017 die Auflösung der betrieblichen Organisation betrieb, auch wenn f. Jet den Antrag gemäß Art. 4 FusionskontrollVO erst nach dem 01.11.2017 stellte. Hinzu kommt die Einstellung des eigenwirtschaftlichen Flugbetriebs mit Ablauf des 27.10.2017. Richtig ist, dass alleine die Einstellung der betrieblichen Tätigkeit grundsätzlich nicht unumkehrbar ist. Bei einer Gesamtbetrachtung liegt dies hier jedoch anders. Zunächst waren erste Schritte in der genauen Umsetzung des Konzepts zur Auflösung der betrieblichen Organisation erfolgt, die - wie ausgeführt - auch ein willentliches Element beinhalteten. Die Einstellung des eigenwirtschaftlichen Flugbetriebs am 27.10.2017 geschah öffentlichkeitswirksam. Eine Umkehrung dieser nach außen hin kommunizierten Entscheidung war jedenfalls im Zusammenspiel mit den weiteren genannten Faktoren nicht mehr zu erreichen. Die Schuldnerin hatte am 27.10.2017 bereits unumkehrbar mit der Auflösung der betrieblichen Organisation begonnen. Es war auch nicht so, dass das AOC der Schuldnerin nur bis zum 27.10.2017 befristet war. Vielmehr waren die für die Aufrechterhaltung eines Flugbetriebs erforderlichen Lizenzen und Genehmigungen zuletzt - insbesondere durch Bescheid des Luftfahrt-Bundesamtes vom 21.12.2017 - bis zum 31.01.2018 befristet erteilt. Aus dem Bescheid vom 21.12.2017 ergibt sich auch nicht, dass dies nur für den Bereich wet-lease erfolgte. Vielmehr wurde die Betriebsgenehmigung vom 09.10.2014 zur Lizenznummer D-051 EG unter Auflagen bis zum 31.01.2018 verlängert. Auch insoweit beinhaltete die Einstellung des Flugbetriebs zum 27.10.2017 sowie die anderen zuvor getroffenen Maßnahmen ein willentliches Element auf Seiten der Schuldnerin. Aber selbst wenn sich die Betriebsgenehmigung rein tatsächlich bzw. faktisch nur auf den Bereich wet-lease bezogen hätte, erfolgte dies doch ebenfalls willentlich, d.h. in Abstimmung mit den Beteiligten, und zwar im Anschluss an den Bescheid des Luftfahrtbundesamtes vom 29.09.2017 und das Schreiben der Schuldnerin vom 13.10.2017. Insgesamt ist zur Überzeugung der Kammer davon auszugehen, dass die Schuldnerin mit der Einstellung des eigenwirtschaftlichen Flugbetriebs am 27.10.2017 im Zusammenspiel mit den weiteren bis dahin getroffenen Maßnahmen unumkehrbar begonnen hatte, die betriebliche Organisation aufzulösen. Es kommt insoweit nicht darauf an, ob im konkreten Fall angesichts der tariflich aufgeteilten Organisation und Zuständigkeit von PV Cockpit und PV Kabine bei unterschiedlichem Verhandlungsstand die vorherige Kündigung der Piloten im Verhältnis zu dem Kabinenpersonal alleine den unumkehrbaren Beginn der Betriebsänderung darstellen

kann, wofür in Bezug auf die Betriebsänderung - anders als betreffend die Konsultation gemäß § 17 Abs. 2 KSchG, die sich auf die Kündigung bezieht - durchaus etwas spricht (vgl. insoweit zur Kündigung der leitenden Angestellten BAG 04.06.2003 - 10 AZR 586/02 - RN 37 f.).

3. Der Antrag kann auch nicht gegen seinen Wortlaut als Antrag auf Feststellung einer entsprechenden Forderung zur Insolvenztabelle (§§ 179 Abs. 1 InsO, 180 Abs. 1 Satz 1 InsO) ausgelegt werden. Abgesehen davon, dass ein dahingehender Wille nicht erkennbar ist, wäre ein solcher Antrag unzulässig. Die dafür erforderliche und nicht abdingbare Zulässigkeitsvoraussetzung, nämlich die Durchführung des insolvenzrechtlichen Feststellungsverfahrens (vgl. dazu BGH v. 03.07.2014 - IX ZR 261/12 - RN 10), ist nicht gegeben. 317

IV. Die Auskunftsanträge (Anträge zu III. und IV.) sind aufgrund des Unterliegens der Klägerin mit dem Antrag zu I. nicht zur Entscheidung angefallen. 318

V. Die in der Berufungsinstanz in zulässiger Weise gegen die Beklagte gerichtete Klage ist unbegründet, weil das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht aufgrund eines Teilbetriebsübergangs mit dieser fortbesteht. 319

1. Die Klageerweiterung ist zulässig. Die Voraussetzungen des § 533 ZPO sind gegeben. Die Beklagte hat der Klageerweiterung zugestimmt. Eine Sachentscheidung ist auf der dem Gericht unterbreiteten Tatsachengrundlage möglich. 320

2. Die Klage ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis besteht nicht - wie die Klägerin meint - aufgrund eines Teilbetriebsübergangs des Bereichs wet-lease mit der Beklagten fort. 321

a) Einen solchen Teilbetriebsübergang aber auch einen sonstigen (Teil-)Betriebsübergang auf die Beklagte gab es nicht. 322

aa) 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 26.11.2015 - C-509/14 - [ADIF/Aira Pascual ua.] RN 31; EuGH 09.09.2015 - C-160/14 - [Ferreira da Silva e Brito ua.] RN 25; EuGH 06.03.2014 - C-458/12 - [Amatori ua.] RN 30 mwN; BAG 25.01.2018 - 8 AZR 309/16 - RN 49). Um eine solche Einheit handelt es sich bei jeder hinreichend strukturierten und selbständigen Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigenem Zweck (EuGH 19.10.2017 - C-200/16 - [Securitas] RN 25; EuGH 06.03.2014 - C-458/12 - [Amatori ua.] RN 31 f. mwN; BAG 25.01.2018 - 8 AZR 309/16 - RN 49; BAG 27.04.2017 - 8 AZR 859/15 - RN 31). Darauf, ob es sich dabei um ein "Unternehmen", einen "Betrieb" oder einen "Unternehmens-" oder "Betriebsteil" - auch i. S. d. jeweiligen nationalen Rechts - handelt, kommt es nicht an (vgl. EuGH 09.09.2015 - C-160/14 - [Ferreira da Silva e Brito ua.] RN 25). Entscheidend ist nur, dass der Übergang eine wirtschaftliche Einheit im oben genannten Sinn betrifft (vgl. BAG 25.01.2018 - 8 AZR 309/16 - RN 49; BAG 27.04.2017 - 8 AZR 859/15 - RN 31). 323

Den für das Vorliegen eines Übergangs maßgebenden Kriterien kommt je nach der ausgeübten Tätigkeit und je nach den Produktions- oder Betriebsmethoden unterschiedliches Gewicht zu (näher EuGH 15.12.2005 - C-232/04 und C-233/04 - [Güney-Görres und Demir] 324

RN 35 mwN, Slg. 2005, I-11237; BAG 21.05.2015 - 8 AZR 409/13 - RN 37). Bei der Prüfung, ob eine wirtschaftliche Einheit vorliegt und ob sie ihre Identität bewahrt, müssen sämtliche den betreffenden Vorgang kennzeichnenden Tatsachen berücksichtigt werden. Dazu gehören namentlich die Art des Unternehmens oder Betriebs, der etwaige Übergang der materiellen Betriebsmittel wie Gebäude und bewegliche Güter, der Wert der immateriellen Aktiva im Zeitpunkt des Übergangs, die etwaige Übernahme der Hauptbelegschaft durch den neuen Inhaber, der etwaige Übergang von Kundschaft sowie der Grad der Ähnlichkeit zwischen den vor und nach dem Übergang verrichteten Tätigkeiten und die Dauer einer eventuellen Unterbrechung dieser Tätigkeiten. Die Identität der Einheit kann sich auch aus anderen Merkmalen ergeben, wie ihrem Personal, ihren Führungskräften, ihrer Arbeitsorganisation, ihren Betriebsmethoden und ggf. den ihr zur Verfügung stehenden Betriebsmitteln (BAG 23.05.2013 - 8 AZR 207/12 - RN 22). Diese Umstände sind jedoch nur Teilaspekte der vorzunehmenden Gesamtbewertung und dürfen deshalb nicht isoliert betrachtet werden (vgl. ua. EuGH 20.01.2011 - C-463/09 - [CLECE] RN 34 mwN, Slg. 2011, I-95; BAG 23.03.2013 - 8 AZR 207/12 - RN 22; BAG 15.12.2011 - 8 AZR 197/11 - RN 39). Kommt es im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft an, kann eine strukturierte Gesamtheit von Arbeitnehmern trotz des Fehlens nennenswerter materieller oder immaterieller Vermögenswerte eine wirtschaftliche Einheit darstellen. Wenn eine Einheit ohne nennenswerte Vermögenswerte funktioniert, kann die Wahrung ihrer Identität nach ihrer Übernahme nicht von der Übernahme derartiger Vermögenswerte abhängen. Die Wahrung der Identität der wirtschaftlichen Einheit ist in diesem Fall anzunehmen, wenn der neue Betriebsinhaber nicht nur die betreffende Tätigkeit weiterführt, sondern auch einen nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teil des Personals übernimmt (EuGH 06.09.2011 - C-108/10 - [Scattolon] RN 49 ff., Slg. 2011, I-7491; vgl. auch EuGH 20.01.2011 - C-463/09 - [CLECE] RN 36, 39 mwN, Slg. 2011, I-95; BAG 21.05.2015 - 8 AZR 409/13 - RN 38; BAG 22.08.2013 - 8 AZR 521/12 - RN 41). Hingegen stellt die bloße Fortführung der Tätigkeit durch einen Anderen (Funktionsnachfolge) ebenso wenig einen Betriebsübergang dar wie die reine Auftragsnachfolge (vgl. EuGH 20.01.2011 - C-463/09 - [CLECE] RN 41, Slg. 2011, I-95; BAG 23.09.2010 - 8 AZR 567/09 - RN 30).

Beim Erwerb eines Betriebsteils muss eine Teileinheit des Betriebes bereits beim früheren Betriebsinhaber die Qualität eines Betriebsteils gehabt haben (vgl. BAG 23.05.2013 - 2 AZR 207/12 - RN 25; BAG 27.01.2011 - 8 AZR 326/09 - RN 23 m.w.N.). Beim bisherigen Betriebsinhaber musste also eine selbständig abtrennbare organisatorische Einheit gegeben sein, mit der innerhalb des betrieblichen Gesamtzwecks ein Teilzweck verfolgt wurde (vgl. BAG 27.01.2011 - 8 AZR 326/09 -; BAG 16.02.2006 - 8 AZR 204/05 -; BAG 26.08.1999 - 8 AZR 718/98 -; BAG 15.12.2011 - 8 AZR 692/10 - RN 44). Das Merkmal des Teilzwecks dient zur Abgrenzung der organisatorischen Einheit; im Teilbetrieb müssen aber nicht andersartige Zwecke als im übrigen Betrieb verfolgt werden. Ergibt die Gesamtbetrachtung eine identifizierbare wirtschaftliche und organisatorische Teileinheit, so muss diese beim Erwerber im Wesentlichen unverändert fortbestehen (vgl. BAG 24.08.2006 - 8 AZR 556/05 - RN 21), wobei der übertragene Betriebsteil seine organisatorische Selbständigkeit beim Betriebserwerber nicht vollständig bewahren muss. Vielmehr genügt es, dass der Betriebsteilerwerber die funktionelle Verknüpfung zwischen den übertragenen Produktionsfaktoren beibehält und es ihm derart ermöglicht wird, diese Faktoren zu nutzen, um derselben oder einer gleichartigen wirtschaftlichen Tätigkeit nachzugehen (vgl. EuGH 12.02.2009 - C-466/07 - (Klarenberg)).

bb) Ausgehend von diesen Grundsätzen stellt der Bereich des wet-lease keine übergangsfähige wirtschaftliche Teileinheit dar, die auf die Beklagte übergegangen ist. Die Gesamtbetrachtung ergibt insoweit in Anwendung der genannten Rechtsprechung des

Bundesarbeitsgerichts und des Europäischen Gerichtshofs keine identifizierbare organisatorische Teileinheit. Die Zuordnung bestimmter Betriebsmittel zu bestimmten Aufgaben und zu bestimmten Arbeitnehmern begründet keinen Teilbetrieb. Sie charakterisiert nicht eine betriebliche Teilorganisation, sondern allenfalls die betriebliche Organisation insgesamt. Werden Betriebsmittel und Arbeitnehmer ständig in bestimmter Weise eingesetzt, entstehen dadurch nicht ohne weiteres jeweils selbständig organisierte Einheiten (BAG 26.08.1999 - 8 AZR 718/98 - RN 23). Dies ist erst dann anders, wenn über die genannten Strukturen hinaus eine eigene Arbeitsorganisation besteht. Für eine selbständige Teileinheit kann es sprechen, wenn Aufträge fest an bestimmte Betriebsmittel gebunden sind und die Arbeitnehmer bestimmte Arbeiten als Spezialisten arbeitsteilig ausführen (BAG 26.08.1999 a.a.O. RN 24). Diese Anforderungen erfüllte das wet-lease bei der Schuldnerin nicht. Es ist zwar richtig, dass bestimmte Flugzeuge dafür mit dem Logo der Euro x. GmbH versehen und in deren Farben lackiert wurden. Es kann auch unterstellt werden, dass nachfolgend die Beklagte 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 eingesetztem Kabinenpersonal an bestimmten Standorten kam, ändert dies nichts daran, dass eine wirtschaftliche Teileinheit nicht anzunehmen ist. Tatsächlich blieb es während der Umsetzung der im RIA-UK beschriebenen Operation bei der einheitlichen Planung und Durchführung des Flugbetriebs der Schuldnerin vom Standort C. aus, ohne dass zwischen eigenverantwortlichem Flugbetrieb einerseits und dem wet-lease andererseits unterschieden wurde. Die einheitliche Planung erfolgte auf dem Grundsystem Aims und dem Zusatzmodul Jeppesen. In der Praxis wurden die Maßnahmen aus §§ 2,3 RIA-UK nicht bzw. nur teilweise umgesetzt. Die überwiegende Anzahl sowohl des Cockpit- als auch des Kabinenpersonals wurde sowohl im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb als auch im wet-lease eingesetzt. Die Mitarbeiter an den "gemischten" Stationen wurden sowohl im eigenwirtschaftlichen Flugbetrieb als auch im wet-lease eingesetzt. Nichts anderes galt für die Mitarbeiter an reinen ACMIO-Stationen oder reinen Stationen mit eigenwirtschaftlichem Flugbetrieb. Diese wurden entsprechend proceeded. Grundlage der Durchführung der Flüge auch im wet-lease war im Bereich Cockpit und Kabine das Betriebshandbuch der Schuldnerin. Dies alles zeigt, dass es letztlich weiter einen einheitlichen Flugbetrieb gab. Genau davon geht im Übrigen auch § 6 Anlage 1 RIA-UK aus. Es wurden allenfalls Betriebsmittel innerhalb der Gesamtstruktur der Schuldnerin für einen bestimmten Kunden eingesetzt. Eine selbständig organisierte Teileinheit war das wet-lease ohne eigene Arbeitsorganisation nicht. Es fehlte nach den gemachten Ausführungen gerade an einer ausreichenden funktionellen Autonomie im Sinne der Rechtsprechung des EuGH. Auch die "Arbeit im wet-lease" wurde nicht frei und unabhängig von der Gesamtorganisationsstruktur der Schuldnerin (vgl. EuGH 06.03.2014 a.a.O. RN 32), sondern innerhalb der - 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 des 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 klägerseits 13 Flugzeuge angesprochen werden, stellen diese nichts anderes dar als allenfalls einen 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.

b) Daneben war die Klägerin dem Bereich wet-lease und damit einem - unterstellten - Teilbetrieb wet-lease nicht zugeordnet, so dass ihr Arbeitsverhältnis von einem solchen Teilbetriebsübergang nicht erfasst worden wäre. 328

VI. Die vorläufige Vollstreckbarkeit war antragsgemäß gemäß §§ 64 Abs. 7, 62 Abs. 1 Satz 2 ArbGG im Verhältnis zum Beklagten auszuschließen, nachdem die Klägerin mit ihren vorherigen Anträgen unterlegen ist. 329

Antragsberechtigt ist nach dem Gesetzeswortlaut zwar nur die beklagte Seite, gemeint ist aber der jeweilige Vollstreckungsschuldner. Anerkannt ist zudem, dass auch dann, wenn - wie im vorliegenden Fall - ein klageabweisendes Urteil nur wegen der Kosten vollstreckbar ist, ein Ausschluss der Vollstreckbarkeit auf Antrag der unterlegenen Seite erfolgen kann (Schwab/Weth-Walker, 5. Auflage, 2018, § 62 ArbGG RN 11; Dütz, DB 1980, 1069). 330

Der Ausschluss der vorläufigen Vollstreckbarkeit setzt voraus, dass die Vollstreckung des Urteils dem Vollstreckungsschuldner einen nicht zu ersetzenden Nachteil bringen würde. Unersetzbar ist ein Nachteil dann, wenn er nicht abgewendet werden kann und der Vollstreckende bei späterem Wegfall des Vollstreckungstitels nicht in der Lage ist, den Schaden mit Geld oder auf andere Weise auszugleichen. Ein nicht zu ersetzender Nachteil kann daher dann vorliegen, wenn die Wirkungen der Vollstreckung nicht mehr rückgängig gemacht werden können (LAG Baden-Württemberg 20.01.2016 - 19 Sa 63/15 - RN 11; LAG Düsseldorf 04.10.1979 - 14 (5) Sa 976/79 - EzA Nr. 1 zu § 62 ArbGG 1979). Die Anforderungen an das Vorliegen eines nicht zu ersetzenden Nachteils sind streng (Hauck/Helml/Biebl-Helml, 4. Auflage, 2011, § 62 ArbGG RN 2). Fehlendes Vermögen des Vollstreckungsgläubigers ist nur dann relevant, wenn nicht damit gerechnet werden kann, dass im Fall der Abänderung oder Aufhebung der Entscheidung eine Rückzahlung erfolgen könnte (Germelmann, 9. Auflage, 2017, § 62 ArbGG RN 24 m.w.N.). Es müssen also Tatsachen vorliegen, aus denen gefolgert werden kann, dass auch in Zukunft mit einer weiteren Vermögenslosigkeit zu rechnen ist. Diese Voraussetzung kann als erfüllt angesehen werden, wenn ein Insolvenzverwalter die Zwangsvollstreckung betreibt und nicht sichergestellt ist, dass nach Obsiegen des Vollstreckungsschuldners in der nächsten Instanz Rückforderungsansprüche aus der Insolvenzmasse oder auf sonstige Weise ausgeglichen werden können (Germelmann, a.a.O., § 62 ArbGG RN 24). 331

So liegen die Dinge hier. Der Beklagte hat am 30.04.2019 Neumasseunzulänglichkeit angezeigt. Es kann daher nicht als sichergestellt angesehen werden, dass die Masse zur Begleichung etwaiger Rückzahlungsansprüche ausreichen wird. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass im Fall der Aufhebung des Urteils durch das Bundesarbeitsgericht unter Umständen nicht nur die Klägerin, sondern eine Vielzahl ehemaliger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Schuldnerin Rückzahlungsansprüche geltend machen würden. 332

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 333

Die Kammer hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG im Hinblick auf die entscheidungsrelevanten Fragen bei der Massenentlassungsanzeige und bei dem Konsultationsverfahren zugelassen. Im Hinblick auf den Nachteilsausgleichsanspruch erfolgte die Zulassung aus dem Gebot der Widerspruchsfreiheit (vgl. dazu BGH 27.03.2013 - III ZR 367/12 - juris RN 12). Solches gilt jedoch nicht im Verhältnis zur Beklagten. Die von den Parteien in beiden Streitverhältnissen umfänglich diskutierte Frage eines Teilbetriebsübergangs auf die Beklagte war wie dargelegt im Verhältnis zum Beklagten nicht entscheidungserheblich und im Verhältnis zur Beklagten nicht allein entscheidend.

RECHTSMITTELBELEHRUNG : 335

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei 336

REVISION 337

eingelegt werden, soweit sie im Streitverhältnis zum Beklagten unterlegen ist. 338

Im Übrigen ist für die klagende Partei und für die beiden beklagten Parteien gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. 339

Die Revision muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich oder in elektronischer Form beim 340

Bundesarbeitsgericht 341

Hugo-Preuß-Platz 1 342

99084 Erfurt 343

Fax: 0361-2636 2000 344

eingelegt werden. 345

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung. 346

Die Revisionsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen: 347

1.Rechtsanwälte, 348

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, 349

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. 350

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben. 351

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. 352

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de. 353

NüboldSchier Bremer-Glaser 354