

Bundesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes

Urteil

§§ 177 Abs 2 S 1, 117 Abs 1, Abs 2 S 1 BetrVG; §§ 1 Abs 1, 4 Abs 1 S 1, S 2, 3 Abs 2, 4a Abs 3 TVG

- 1. Erstreckt sich der persönliche Geltungsbereich eines Tarifvertrags, durch den nach § 117 Abs. 2 Satz 1 BetrVG eine Vertretung errichtet ist, nur auf eine bestimmte Gruppe von im Flugbetrieb beschäftigten Arbeitnehmern, kann wegen der geltungsbereichsbezogenen Wirkung tariflicher Rechtsnormen zu betriebsverfassungsrechtlichen Fragen iSd. § 1 Abs. 1 TVG weder der Vertretung das Recht eingeräumt werden, eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber abzuschließen, die einen Sachverhalt gestaltet, der auch nicht vom Geltungsbereich erfasste Arbeitnehmer betrifft, noch kann der Arbeitgeber verpflichtet werden, den Abschluss einer solchen Vereinbarung zu versuchen.**
- 2. Betriebsverfassungsrechtliche Regelungen iSv. § 1 Abs. 1 TVG können nach § 4 Abs. 1 Satz 2 iVm. Satz 1 TVG allerdings nur im Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrags normativ wirken.**
- 3. Flugbetrieb iSv. § 117 BetrVG meint keine organisatorische Einheit, die sich - wie der Betriebsbegriff iSd. BetrVG - im Wesentlichen durch die Zusammenfassung materieller und immaterieller Betriebsmittel und die Steuerung der menschlichen Arbeitskraft durch einen einheitlichen Leitungsapparat auszeichnet.**

BAG, Urteil vom 21.01.2020 Az. : 1 AZR 149/19

Tenor:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 13. März 2019 - 12 Sa 631/18 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision sowie der Nebenintervention zu tragen.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten über einen Nachteilsausgleich.

2

Die Klägerin war als Flugbegleiterin bei der A PLC & Co. Luftverkehrs KG (Schuldnerin) beschäftigt. Am 1. November 2017 wurde über deren Vermögen das Insolvenzverfahren eröffnet. Am selben Tag zeigte der Beklagte, der zunächst zum Sachwalter und ab Mitte Januar 2018 zum Insolvenzverwalter bestellt wurde, dem Insolvenzgericht die drohende Masseunzulänglichkeit an.

3

Bei der Schuldnerin war für das im Cockpit tätige Personal auf der Grundlage eines Tarifvertrags eine Personalvertretung Cockpit gebildet. Das in der Kabine tätige Personal wurde durch die Personalvertretung Kabine repräsentiert. Diese war auf der Grundlage des von der Schuldnerin mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) geschlossenen „Tarifvertrags Personalvertretung (TVPV) für das Kabinenpersonal der A PLC & Co. Luftverkehrs KG“ vom 7. Juni 2016 errichtet. Der TVPV lautet auszugsweise:

»...

schließen in Wahrnehmung der Ermächtigung des § 117 Abs. 2 Satz 1 BetrVG den folgenden Tarifvertrag ... ab:

§ 1

Errichtung der Personalvertretung

(1)

Im Flugbetrieb der A wählt das Kabinenpersonal eine Personalvertretung.

...

§ 2

Persönlicher Geltungsbereich

(1)

Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Kabinenpersonals der A, nachfolgend auch ‚Kabinenpersonal‘ oder (zusammenfassend) ‚Arbeitnehmer‘ genannt.

...

§ 44

Grundsätze für die Behandlung des Kabinenpersonals

(1)

Die A und [die] Personalvertretung haben darüber zu wachen, dass alle Angehörigen des Kabinenpersonals nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, ...

...

§ 62

Unterrichtungs- und Beratungsrechte bei der Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung

(1)

Die A hat die Personalvertretung über die Planung

1. von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Verwaltungs- und sonstige[n] betrieblichen Räumen des Flugbetriebes,

...

5. rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.

...

§ 74

Mitbestimmung bei Kündigungen

...

(3)

Die Personalvertretung kann innerhalb der Frist des Abs. 2 Satz 1 der ordentlichen Kündigung widersprechen, wenn

...

3. der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im Flugbetrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann;

...

§ 80

Betriebsänderungen

Die A hat die Personalvertretung über geplante Änderungen des Flugbetriebes, 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.

...

Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten:

1. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Flugbetriebes oder von wesentlichen Teilen (Stationen, soweit dort mehr als 5 % des Kabinenpersonals insgesamt, mindestens aber 30 Arbeitnehmer des Kabinenpersonals betroffen sind);
2. Verlegung des Flugbetriebes oder von wesentlichen Flugbetriebsstellen, d. h. jede nicht nur geringfügige Veränderung der örtlichen Lage unter Weiterbeschäftigung des Kabinenpersonals;
3. Zusammenschluss mit anderen Luftverkehrsbetrieben; dazu gehört die Bildung eines neuen, einheitlichen, aber auch die Aufnahme eines bestehenden Flugbetriebes;
4. Spaltung von Flugbetrieben;
5. Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Flugzeugmuster ...

...

§ 81

Interessenausgleich über die Betriebsänderung, Sozialplan

(1)

Kommt zwischen der A und der Personalvertretung ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung zustande, so ist dieser schriftlich niederzulegen und von der A und der Personalvertretung zu unterschreiben. ...

(2)

Kommt ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung oder eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so können die A oder die Personalvertretung den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit um Vermittlung ersuchen, ...

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

(3)

Die A und [die] 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.

...

(5)

Die Einigungsstelle hat bei ihrer Entscheidung nach Abs. 4 sowohl die sozialen Belange der betroffenen Angehörigen des Kabinenpersonals zu berücksichtigen ...

...

2. ... Sie soll Arbeitnehmer von Leistungen ausschließen, die in einem zumutbaren Arbeitsverhältnis im selben Flugbetrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens ... weiterbeschäftigt werden können ...

...

§ 82

Erzwingbarer Sozialplan bei Personalabbau

Besteht eine geplante Betriebsänderung im Sinne von § 80 Satz 4 Nr. 1 allein in der Entlassung von Arbeitnehmern, so findet § 81 Abs. 4 und 5 nur Anwendung, wenn

...

§ 83

Nachteilsausgleich

(1)

Weicht die A 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 A zur Zahlung von Abfindungen zu verurteilen; § 10 des Kündigungsschutzgesetzes gilt entsprechend.

...

(3)

Die Abs. 1 und 2 geltend entsprechend, wenn die A 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.

...

§ 86

Anwendung der Rechtsprechung

Für strittige Fragen beim Vollzug dieses Tarifvertrages ist die höchstrichterliche Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsgesetz zu beachten. Die Besonderheiten des Flugbetriebes sind zu berücksichtigen.“

4

Am 8. Dezember 2016 schloss die Schuldnerin mit ver.di den Tarifvertrag „TV A: Pakt für Wachstum und Beschäftigung“ (TV Pakt). Dieser bestimmt ua.:

„§ 1

Grundlagen des Pakts für Wachstum und Beschäftigung

(1)

Das Management Board der A hat am 27.09.2016 das neue Geschäftsmodell der A auf Grundlage eines umfassenden Transformationsprozesses vorgestellt, welches den Bestand der Gesellschaft für die nächsten Jahre nachhaltig sichern soll.

(2)

Aus Anlass bevorstehender Umstrukturierungsmaßnahmen - wie zum Beispiel Wetleases, ... - vereinbaren die Parteien zusammenzuwirken, um Wachstum für die A in ihren neuen Märkten und Beschäftigung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kabine zu sichern.

(3)

... Daher sagt A hiermit zu, dass

•

die heutigen Arbeitsverträge der A Beschäftigten in der Kabine bestehen bleiben,

•

Perspektiven für Wachstum, Karriereentwicklung und Beschäftigungssicherung in der Kabine geboten werden,

...

§ 2

Perspektiven für Wachstum, Karriereentwicklung und Beschäftigungssicherung in der Kabine

(1)

Zur Umsetzung der Wachstumsperspektiven in der Kabine wird A in 2016 und 2017 voraussichtlich insgesamt ca. 500 Cabin Crew Member ... neu einstellen sowie zusätzlich ca. 40 freie Purser-Stellen und ca. 100 freie Stellen für Senior Cabin Crew Member ... besetzen.

(2)

A 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, 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

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen

Alle zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Tarifvertrages bei der A 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. Von diesen Vereinbarungen kann nur abgewichen werden, wenn dies zur langfristigen Sicherung des Bestandes der Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten des Kabinenpersonals führt ...

§ 4

Betriebliche Mitbestimmung

Sollte die vorgesehene Transformation bei A zu Umstrukturierungen auch des das Kabinenpersonal betreffenden Flugbetriebs führen, gehen die Tarifvertragsparteien übereinstimmend davon aus, dass es auch in diesem Fall bei einer einheitlichen Personalvertretung für alle Beschäftigten des Kabinenpersonals der A bleiben muss und werden bei Bedarf den Tarifvertrag Personalvertretung ... entsprechend unverzüglich anpassen.

§ 5

Regelungen für den Wetlease

...

(2)

Durch diesen TV A Pakt für Wachstum und Beschäftigung ist die wirtschaftliche Basis dafür gegeben, dass die im Rahmen des Wetlease fliegenden Kabinenbeschäftigten bei einer Beendigung des Wetlease in die Operation der neuen A auf die noch von A betriebenen Stationen wechseln können.“

5

Die Schuldnerin unterrichtete Anfang Oktober 2017 die Personalvertretung Kabine über die geplante Stilllegung ihres Geschäftsbetriebs zum 31. Januar 2018 und bat um Aufnahme von Verhandlungen über einen Interessenausgleich. Ende Oktober 2017 führte die Schuldnerin ihren letzten eigenwirtschaftlichen Flug durch. Vorübergehend erbrachte sie noch im „Wetlease“ Flugleistungen für andere Luftfahrtunternehmen. Ihre - ausnahmslos geleaste - Flugzeuge gab sie sukzessive zurück. Ende November 2017 - nach Abschluss von Interessenausgleichen mit der Personalvertretung Cockpit und dem bei der Schuldnerin gebildeten Gesamtbetriebsrat Boden - kündigte sie den bei ihr beschäftigten Piloten sowie dem

Bodenpersonal. Ausgenommen hiervon waren lediglich die Mitarbeiter, zu deren Kündigungen noch Zustimmungen einzuholen waren.

6

Das Arbeitsgericht Berlin wies mit Beschluss vom 21. Dezember 2017 (- 41 BV 13752/17 -) einen Antrag der Schuldnerin nach § 122 Abs. 1 InsO mangels Rechtsschutzbedürfnisses als unzulässig zurück. Zur Begründung führte es ua. aus, die Schuldnerin habe mit der Durchführung der Betriebsänderung bereits begonnen.

7

Nachdem die Schuldnerin Ende November 2017 die Verhandlungen mit der Personalvertretung Kabine über einen Interessenausgleich für gescheitert erklärt hatte, leitete sie Anfang Dezember ein Beschlussverfahren zur Einsetzung einer Einigungsstelle ein. Die aufgrund eines gerichtlichen Vergleichs der Verfahrensbeteiligten zu den Regelungsgegenständen „Versuch eines Interessenausgleichs und Abschluss eines Sozialplans“ gebildete Einigungsstelle erklärte sich am 10. Januar 2018 für unzuständig.

8

Der Beklagte kündigte Ende Januar 2018 die Arbeitsverhältnisse der in der Kabine beschäftigten Arbeitnehmer, darunter auch das der Klägerin. Mit Ablauf des 31. Januar 2018 endete die Betriebsgenehmigung der Schuldnerin.

9

Der Beklagte zeigte am 30. April 2019 beim Insolvenzgericht Neumasseunzulänglichkeit an. Dieses erließ mit Beschluss vom selben Tag ein Zwangsvollstreckungsverbot für bis zum 30. April 2019 begründete Neumasseverbindlichkeiten.

10

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, ihr stehe - als Neumasseverbindlichkeit - ein Anspruch auf Nachteilsausgleich zu. Die Regelungen der §§ 80 ff. TVPV seien durch den TV Pakt nicht verdrängt worden. Die Schuldnerin habe durch den Ausspruch der Kündigungen gegenüber den Piloten eine Betriebsänderung durchgeführt, ohne zuvor einen Interessenausgleich mit der Personalvertretung Kabine versucht zu haben.

11

Die Klägerin hat - soweit für das Revisionsverfahren von Interesse - beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, ihr einen Nachteilsausgleich nach § 113 BetrVG und/oder § 83 TVPV zu zahlen, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, jedoch 49.400,00 Euro brutto nicht unterschreiten sollte;

hilfsweise

festzustellen, dass ihr gemäß § 83 TVPV ein Nachteilsausgleichsanspruch, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, jedoch einen Betrag iHv. 49.400,00 Euro brutto nicht unterschreiten sollte, als Masseverbindlichkeit gemäß § 209 Abs. 1 Nr. 2 InsO zusteht.

12

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

13

Nach Streitverkündung durch die Klägerin ist der Nebenintervenient dem Rechtsstreit auf Seiten des Beklagten beigetreten.

14

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung der Klägerin vor dem Landesarbeitsgericht blieb erfolglos. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihr Begehren weiter.

Entscheidungsgründe:

15

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung gegen die klageabweisende Entscheidung des Arbeitsgerichts im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen. Die Klageanträge bleiben erfolglos.

16

I. Der auf die Zahlung eines Nachteilsausgleichs gerichtete Hauptantrag ist mangels Rechtsschutzbedürfnisses unzulässig.

17

1. Das Erfordernis des Rechtsschutzbedürfnisses soll verhindern, dass Rechtsstreitigkeiten in das Stadium der Begründetheitsprüfung gelangen, für die eine solche Prüfung nicht erforderlich ist. Bei Leistungsklagen ergibt sich ein Rechtsschutzbedürfnis regelmäßig aus der Nichterfüllung des behaupteten materiellen Anspruchs, dessen Vorliegen für die Prüfung des Interesses an seiner gerichtlichen Durchsetzung zu unterstellen ist (BAG 11. Dezember 2018 - 9 AZR 298/18 - Rn. 19, BAGE 164, 307). An einem Rechtsschutzbedürfnis für eine Leistungsklage fehlt es ausnahmsweise aber dann, wenn ein stattgebendes Urteil nicht vollstreckt werden kann, da es in diesem Fall keine über eine Feststellung hinausgehenden Wirkungen hätte (vgl. auch BGH 2. Mai 2019 - IX ZB 67/18 - Rn. 8).

18

2. Ein solcher Ausnahmefall liegt hier vor. Das Insolvenzgericht hat mit rechtskräftigem Beschluss vom 30. April 2019 angeordnet, dass die Zwangsvollstreckung von Massegläubigern wegen Neumasseverbindlichkeiten, die bis zu diesem Tag begründet wurden, unzulässig ist. Der erst nach Abschluss des Berufungsverfahrens ergangene Beschluss ist von Amts wegen zu berücksichtigen, da er eine in jeder Lage des Verfahrens zu prüfende Sachurteilsvoraussetzung betrifft. Die mit der Klage geltend gemachte Forderung wäre - im Fall ihres Bestehens - von diesem Zwangsvollstreckungsverbot erfasst. Vor diesem Hintergrund hat die Klägerin kein rechtlich schützenswertes Interesse, den Erlass eines Leistungstitels (§ 704 ZPO) zu verfolgen, der nicht durchgesetzt werden könnte.

19

II. Der damit dem Senat zur Entscheidung anfallende Hilfsantrag ist zwar zulässig, jedoch unbegründet.

20

1. Die Zulässigkeit des Feststellungsantrags begegnet keinen Bedenken.

21

a) Der Antrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Klägerin konnte die Höhe der geforderten Abfindung in das Ermessen des Gerichts stellen. Nach § 83 Abs. 3 iVm. Abs. 1 Halbs. 2 TVPV gilt für die Bemessung der Höhe der

Abfindung § 10 KSchG entsprechend. Innerhalb der dort festgelegten Höchstgrenzen entscheidet das Gericht nach billigem Ermessen. Dem Bestimmtheitserfordernis ist deshalb genügt, wenn - wie hier - die für die Bemessung der Abfindung maßgeblichen Umstände mitgeteilt werden (vgl. für § 113 BetrVG BAG 18. Oktober 2011 - 1 AZR 335/10 - Rn. 10, BAGE 139, 342).

22

b) Für die begehrte Feststellung besteht - auch soweit sie sich auf die insolvenzrechtliche Einordnung und damit den Rang des erstrebten Anspruchs bezieht - ein Feststellungsinteresse. Der Vorrang der Leistungsklage steht nicht entgegen.

23

2. Die Feststellungsklage ist unbegründet. Der Klägerin steht kein Anspruch auf Nachteilsausgleich nach § 83 Abs. 3 iVm. Abs. 1 TVPV zu.

24

a) Das folgt nicht bereits daraus, dass § 83 Abs. 3 iVm. Abs. 1 TVPV aufgrund der Bestimmungen in § 2 Abs. 2 und Abs. 3 TV Pakt nicht anwendbar wäre. Der TV Pakt erfasst den Fall der von der Schuldnerin geplanten vollständigen Einstellung ihres Geschäftsbetriebs nicht. Dies ergibt seine Auslegung (vgl. zu den Auslegungsgrundsätzen BAG 23. Oktober 2018 - 1 ABR 10/17 - Rn. 26 mwN).

25

aa) Der Tarifwortlaut gibt ein bestimmtes Auslegungsergebnis nicht notwendig vor. Zwar lässt die Formulierung in § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Pakt, wonach die Zulässigkeit des Ausspruchs betriebsbedingter Beendigungskündigungen von dem vorherigen Abschluss eines Sozialtarifvertrags mit ver.di abhängt und zwar unabhängig davon, „aus welchen Gründen“ diese „unvermeidbar“ sind, den Schluss darauf zu, dass die dort und in Abs. 3 der Tarifnorm vorgesehenen Bestimmungen auch greifen sollen, wenn die Schuldnerin ihren Geschäftsbetrieb einstellt und infolgedessen alle Arbeitnehmer entlässt. Zwingend ist ein solches Verständnis jedoch nicht. Vielmehr deuten der inhaltliche Zusammenhang mit dem vorhergehenden Satz sowie die Verwendung des Konjunkionaladverbs „dennoch“ - das auch im Sinn von „gleichwohl“ oder „trotzdem“ zu verstehen ist - darauf hin, dass § 2 Abs. 2 Satz 2 TV Pakt nur solche Kündigungen erfassen soll, die auch im Fall der in Satz 1 angesprochenen „erfolgreichen Umsetzung der Transformation“ aus Sicht der Schuldnerin unerlässlich sind.

26

bb) Vor allem der Gesamtzusammenhang der Regelungen des TV Pakt und sein hieraus erkennbarer Sinn und Zweck sprechen dafür, dass er die Stilllegung des Geschäftsbetriebs der Schuldnerin nicht erfasst.

27

(1) Bereits die Bezeichnung des Tarifvertrags als „Pakt für Wachstum und Beschäftigung“ zeigt, dass es den Tarifvertragsparteien darum ging, Regelungen für den Fortbestand des von der Schuldnerin unterhaltenen Geschäftsbetriebs - und nicht für dessen Stilllegung - zu treffen. Bei einer Einstellung der betrieblichen Aktivitäten ist weder ein Wachstum noch eine weitere Beschäftigung der Arbeitnehmer möglich.

28

(2) Auch die Bestimmungen in § 1 TV Pakt („Grundlagen des Pakts ...“) belegen dessen Zielrichtung und damit seinen - die Einstellung der unternehmerischen Tätigkeit

nicht umfassenden - gegenständlichen Geltungsbereich. Anlass für den Abschluss des TV Pakt war gemäß seinem § 1 Abs. 1 das im September 2016 von der Schuldnerin vorgestellte „neue Geschäftsmodell“, das mit Hilfe eines „umfassenden Transformationsprozesses“ den Bestand des Unternehmens in den nächsten Jahren sichern sollte; die Umstrukturierungsmaßnahmen, die zu diesem Zweck ins Auge gefasst worden waren, sind in § 1 Abs. 2 TV Pakt beispielhaft genannt. Anlässlich dieser Maßnahmen vereinbarten die tarifvertragschließenden Parteien eine Zusammenarbeit, „um Wachstum ... und Beschäftigung ... zu sichern“. Diese Absprache ist mit einer Einstellung aller unternehmerischen Aktivitäten der Schuldnerin unvereinbar. Gleiches gilt für die Zusagen der Schuldnerin in § 1 Abs. 3 TV Pakt, wonach die Arbeitsverträge der Beschäftigten in der Kabine bestehen bleiben und „Perspektiven für Wachstum, Karriereentwicklung und Beschäftigungssicherung in der Kabine geboten werden“. Diese Zusicherungen können bei einer vollständigen Betriebsstilllegung nicht eingehalten werden.

29

(3) Die übrigen Regelungen im TV Pakt bestätigen seinen nicht geschäftsstilllegungsbezogenen Anwendungsbereich. Die in § 2 Abs. 1 TV Pakt geregelte Verpflichtung der Schuldnerin zur Einstellung weiterer Mitarbeiter im Bereich Kabine zielt auf deren personelle Expansion, nicht auf die Beendigung ihrer geschäftlichen Aktivitäten ab. Die in § 3 TV Pakt vereinbarte Gültigkeit und „uneingeschränkte“ Anwendung der für das Kabinenpersonal geschlossenen Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen knüpfen an die Durchführung und die Umsetzung der - damals - bevorstehenden Umstrukturierungsmaßnahmen an. Eine Abweichung von diesen Regelungswerken sollte nur möglich sein, wenn dies ua. „zur langfristigen Sicherung des Bestandes der Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten des Kabinenpersonals führt“. Eine solche Bestandssicherung ist bei der Einstellung jeglicher geschäftlicher Tätigkeit jedoch nicht möglich. Auch die Bestimmungen in § 4 und § 5 Abs. 2 TV Pakt belegen, dass der TV Pakt diese Situation trotz der möglicherweise bereits damals insolvenznahen wirtschaftlichen Lage der Schuldnerin nicht erfasst. § 4 TV Pakt geht von einem Fortbestand der Personalvertretung Kabine bei etwaigen Umstrukturierungen des das Kabinenpersonal betreffenden Flugbetriebs aus; § 5 Abs. 2 TV Pakt soll den im „Wetlease“ eingesetzten Kabinenbeschäftigten bei einer Beendigung dieser Leistungen die Rückkehr in die „Operation der neuen A“ sichern. Beide Vorgaben sind letztlich nicht einzuhalten, wenn die betrieblichen Aktivitäten vollständig eingestellt werden und infolgedessen keine Arbeitnehmer mehr beschäftigt werden können.

30

(4) Auf den Inhalt des im Dezember 2016 von ver.di herausgegebenen Informationsblatts zum TV Pakt kommt es nicht an. Als Erklärung einer der tarifvertragschließenden Parteien kommt ihm für das Verständnis eines normativ wirkenden Tarifwerks keine Bedeutung zu.

31

b) Die Klägerin hat jedoch deshalb keinen Anspruch auf einen Nachteilsausgleich nach § 83 Abs. 3 iVm. Abs. 1 TVPV, weil die Voraussetzungen für dessen Gewährung nicht erfüllt sind. Die Schuldnerin hat die Betriebsänderung iSd. § 80 TVPV nicht durchgeführt, ohne zuvor über diese einen Interessenausgleich mit der Personalvertretung Kabine hinreichend versucht zu haben. Bei gesetzeskonformer Auslegung des § 81 Abs. 1 Satz 1 iVm. Abs. 2 Satz 2 TVPV bezog sich der tarifvertragliche Verhandlungsanspruch der Personalvertretung Kabine nur auf den Versuch einer Einigung über kabinenpersonalbezogene Maßnahmen. Einen solchen Einigungsversuch hat die Schuldnerin unternommen, bevor der Beklagte die

Kündigungen des Kabinenpersonals erklärt hat. Damit hat die Schuldnerin den Verhandlungsanspruch der Personalvertretung Kabine nicht verletzt.

32

aa) Nach § 83 Abs. 3 iVm. Abs. 1 TVPV steht den Arbeitnehmern ein Anspruch auf Nachteilsausgleich zu, wenn die Schuldnerin eine geplante Betriebsänderung nach § 80 TVPV durchführt, ohne über sie einen Interessenausgleich mit der Personalvertretung versucht zu haben und infolge der Maßnahme Arbeitnehmer entlassen werden oder andere wirtschaftliche Nachteile erleiden. Die tarifliche Verpflichtung zur Gewährung eines Nachteilsausgleichs ist § 113 Abs. 3 iVm. Abs. 1 BetrVG nachgebildet. Die gesetzliche Norm bezweckt zum einen den präventiven Schutz der Einhaltung des auf einen Interessenausgleichsversuch gerichteten Verhandlungsanspruchs des Betriebsrats. Zum anderen ist mit ihr - in Fällen, in denen Arbeitnehmer infolge der Maßnahme entlassen werden oder sonstige wirtschaftliche Nachteile erleiden - die Verletzung des betriebsverfassungsrechtlichen Verhandlungsanspruchs durch das Entstehen eines individuellen Abfindungsanspruchs sanktioniert (vgl. BAG 12. Februar 2019 - 1 AZR 279/17 - Rn. 16 mwN, BAGE 165, 336).

33

bb) Diesen Zielen dient - wie § 86 TVPV zeigt - auch die Regelung des § 83 Abs. 3 iVm. Abs. 1 TVPV. Die Tarifnorm soll die Einhaltung des auf einen Interessenausgleichsversuch gerichteten Verhandlungsanspruchs der Personalvertretung Kabine sichern, indem sie dessen Vereitelung mit der Zahlung einer Abfindung an die entlassenen oder einen sonstigen wirtschaftlichen Nachteil erleidenden Arbeitnehmer sanktioniert.

34

cc) Der mit § 83 Abs. 3 iVm. Abs. 1 TVPV verfolgte Präventions- und Sanktionszweck kann - und soll - dabei nicht weiter reichen als der der Personalvertretung Kabine rechtswirksam von den Tarifvertragsparteien eingeräumte personalvertretungsrechtliche Verhandlungsanspruch. Dies drückt sich sprachlich bereits darin aus, dass sich das nachteilsausgleichsauslösende „Durchführen“ der Betriebsänderung auf eben jene bezieht, über die ein Interessenausgleich zu versuchen ist („ohne über sie“). § 83 Abs. 3 TVPV stellt darauf ab, dass mit der Durchführung der (geplanten) Betriebsänderung der kollektivrechtliche Verhandlungsanspruch der Personalvertretung Kabine vereitelt wird.

35

dd) Der durch § 83 Abs. 3 iVm. Abs. 1 TVPV flankierte Anspruch der Personalvertretung Kabine, mit ihr einen Interessenausgleich zu versuchen, bezieht sich in Zusammenhang mit der vorliegend von der Schuldnerin geplanten „Stilllegung des ganzen Flugbetriebes“ iSv. § 80 Satz 4 Nr. 1 TVPV ausschließlich auf beabsichtigte kabinenpersonalbezogene Maßnahmen. Zulässiger Inhalt eines - ggf. durch Anrufung der Einigungsstelle zu versuchenden - Interessenausgleichs sind lediglich Festlegungen zum „Ob“, „Wann“ und „Wie“ derartiger Maßnahmen. Einen Verhandlungsanspruch, der den Ablauf der geplanten Stilllegung des Flugbetriebs als organisatorische Einheit umfasst, gewährt § 81 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 2 TVPV der Personalvertretung Kabine wegen des in § 2 Abs. 1 TVPV vorgesehenen personellen Geltungsbereichs dieses Tarifvertrags nicht. Das geben zwar weder der Wortlaut noch die Systematik oder der Regelungszusammenhang der einschlägigen tariflichen Vorschriften vor. Ein solches Verständnis der Tarifnormen ist aber aufgrund einer wirkungserhaltend einschränkenden Auslegung zwingend geboten (vgl. zur einschränkend geltungserhaltenden Auslegung von Tarifverträgen zum Zwecke der Gesetzeskonformität BAG 17. April 2019 - 7 AZR 292/17 - Rn. 24 mwN).

36

(1) Sowohl nach dem Wortlaut als auch der Überschrift von § 81 Abs. 1 Satz 1 TVPV ist Gegenstand des (zu versuchenden) Interessenausgleichs die (geplante) „Betriebsänderung“. Den Begriff der Betriebsänderung haben die Tarifvertragsparteien in § 80 Satz 1 TVPV definiert. Hierbei handelt es sich um „Änderungen des Flugbetriebes, die wesentliche Nachteile für das Kabinenpersonal insgesamt oder erhebliche Teile des Kabinenpersonals zur Folge haben können“. Als Betriebsänderung in diesem Sinne gilt gemäß § 80 Satz 4 Nr. 1 TVPV ua. die „Stilllegung des ganzen Flugbetriebes“. Der TVPV knüpft damit nicht nur für das den Verhandlungsanspruch der Personalvertretung Kabine nach § 80 Satz 1 TVPV auslösende Moment an eine solche Stilllegung an, sondern macht dieses Ereignis auch zum Gegenstand eines zwischen der Personalvertretung Kabine und der Schuldnerin zu verhandelnden und - im Fall einer Einigung - von ihnen abzuschließenden Interessenausgleichs.

37

(2) Ausgehend vom Wortlaut, der Systematik und dem Regelungszusammenhang des TVPV bezeichnet der „Flugbetrieb“ keine ausschließlich kabinenpersonalbezogene, sondern eine organisatorische Einheit. Dem Begriff des „Flugbetriebes“ iSd. TVPV liegt ein räumlich-gegenständliches Verständnis zugrunde, das auch Betriebsmittel und deren organisatorische Zusammenfassung zur Verfolgung eines bestimmten - konkret: des fliegerischen - Zwecks einschließt.

38

(a) Für diese Annahme spricht allerdings nicht schon die Verwendung des - im TVPV nicht eigenständig definierten - Ausdrucks „Flugbetrieb“. Die Tarifvertragsparteien haben sich damit einer Begrifflichkeit bedient, die auch der Gesetzgeber in § 117 BetrVG verwandt hat. In solch einem Fall kann prinzipiell davon ausgegangen werden, dass der tarifliche Begriff dem Inhalt der gesetzlichen Kategorie entspricht (vgl. zum Verständnis gesetzlicher Rechtsbegriffe in Tarifverträgen BAG 19. November 2014 - 5 AZR 121/13 - Rn. 18, BAGE 150, 88). „Flugbetrieb“ iSv. § 117 BetrVG meint indes keine organisatorische Einheit, die sich - wie der Betriebsbegriff iSd. BetrVG - im Wesentlichen durch die Zusammenfassung materieller und immaterieller Betriebsmittel und die Steuerung der menschlichen Arbeitskraft durch einen einheitlichen Leitungsapparat auszeichnet (vgl. zum Betriebsbegriff BAG 17. Mai 2017 - 7 ABR 21/15 - Rn. 17 mwN). Vielmehr beschreibt die Formulierung „im Flugbetrieb beschäftigte Arbeitnehmer von Luftfahrtunternehmen“ eine Gruppe von Arbeitnehmern - das „fliegende Personal“ -, die aufgrund ihrer Tätigkeit bis zum 30. April 2019 uneingeschränkt aus dem Anwendungsbereich des BetrVG ausgenommen war (§ 117 Abs. 1 iVm. Abs. 2 Satz 1 BetrVG in der bis 30. April 2019 geltenden Fassung [aF]) und auf die seit dem 1. Mai 2019 das BetrVG anzuwenden ist, wenn keine Vertretung durch Tarifvertrag errichtet ist (vgl. § 117 Abs. 1 Satz 2 BetrVG idF vom 18. Dezember 2018 [nF]).

39

(aa) Für ein personalbezogenes Verständnis spricht bereits der Gesetzeswortlaut. § 117 Abs. 1 BetrVG aF sowie § 117 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nF ordnen ausdrücklich für Luftfahrtunternehmen die Anwendung des Gesetzes „auf“ deren „Landbetriebe“ an. In Abgrenzung hierzu ist in § 117 Abs. 2 Satz 1 BetrVG in seiner seit dem 19. Januar 1972 geltenden Fassung semantisch nicht „auf Flugbetriebe“ abgestellt, sondern auf „im Flugbetrieb beschäftigte Arbeitnehmer von Luftfahrtunternehmen“. Der durch das Qualifizierungschancengesetz vom 18. Dezember 2018 (BGBl. I S. 2651) zum 1. Mai 2019 in § 117 Abs. 1 BetrVG eingefügte Satz 2, der eine subsidiäre Geltung des BetrVG anordnet, enthält die wortlautidentische Formulierung. Dies spricht dafür,

den „Flugbetrieb“ nicht als Ausdruck einer für die Errichtung einer tariflichen Arbeitnehmervertretung (oder eines Betriebsrats) maßgebenden Organisationseinheit zu verstehen, sondern als Beschreibung einer mit Flugbetriebstätigkeiten befassten Beschäftigtengruppe. Die Verwendung von „im“ - als buchstäbliches Zusammenziehen der Präposition „in“ und des Artikels „dem“ - impliziert zwar häufig einen räumlich-örtlichen Bezug. Aufgrund der in der Gesetzesformulierung enthaltenen personenbezogenen Verknüpfung („beschäftigte Arbeitnehmer“) ist damit aber eine bestimmte Tätigkeit - die des „fliegenden Personals“ - umschrieben. Auf diese Arbeitnehmer fand das Betriebsverfassungsgesetz nach § 117 Abs. 1 BetrVG aF keine Anwendung und findet nach § 117 Abs. 1 Satz 2 BetrVG nF nur dann Anwendung, wenn keine Vertretung durch Tarifvertrag errichtet ist.

40

(bb) Systematische Erwägungen stützen die Annahme, dass mit dem Terminus „Flugbetrieb“ iSd. § 117 BetrVG keine betriebliche Organisationseinheit gemeint ist. In § 3 Abs. 5 BetrVG ordnet das Gesetz ausdrücklich an, dass die aufgrund eines Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis Nr. 3 BetrVG gebildeten betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheiten als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes gelten. Auch § 114 Abs. 3 BetrVG legt fest, dass als Seebetrieb im Sinne dieses Gesetzes die Gesamtheit der Schiffe eines Seeschiffahrtsunternehmens einschließlich der in § 114 Abs. 2 Satz 2 BetrVG genannten Schiffe gelten. Zudem ist für den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes in § 24 Abs. 2 KSchG eigens bestimmt, dass als Betrieb im Sinne dieses Gesetzes jeweils die Gesamtheit der Seeschiffe oder der Binnenschiffe eines Schifffahrtsbetriebs oder der Luftfahrzeuge eines Luftverkehrsbetriebs gelten. Eine vergleichbare (Fiktions-)Regelung enthält das Betriebsverfassungsgesetz für „Flugbetriebe“ nicht. Auch bei der Novellierung von § 117 BetrVG zum 1. Mai 2019 hat der Gesetzgeber weder einen etwaigen luftverkehrsspezifischen Flugbetriebsbegriff näher festgelegt noch eine entsprechende Fiktion in das BetrVG aufgenommen.

41

(cc) Insbesondere die Gesetzesmaterialien und der sich aus ihnen ergebende Sinn und Zweck des § 117 BetrVG (aF) belegen das personalbeschreibende Verständnis der Bezeichnung „im Flugbetrieb beschäftigte Arbeitnehmer“. Nach der Begründung zum Entwurf eines Betriebsverfassungsgesetzes sollte „das sogenannte ‚fliegende Personal‘, d. h. in der Hauptsache die Besatzungsmitglieder von Flugzeugen, wegen der besonderen, nicht ortsgebundenen Art der Tätigkeit wie bisher aus seinem Geltungsbereich ausgenommen“ werden. „Für diesen Personenkreis“ sollte die Möglichkeit vorgesehen sein, „durch Tarifvertrag eine Regelung seiner Vertretung ... zu vereinbaren“ (BT-Drs. VI/1786 S. 58). Damit wollte der Gesetzgeber dem Umstand Rechnung tragen, dass es für diese Arbeitnehmer wegen ihrer typischerweise regelmäßig wechselnden Aufenthalte an unterschiedlichen Flughäfen im In- und Ausland besonders schwierig ist, zusammen mit den Arbeitnehmern des Landbetriebs eine Interessenvertretung nach den Grundsätzen des Betriebsverfassungsgesetzes zu organisieren und sich an dieser aktiv zu beteiligen (ausf. BAG 14. September 1986 - 1 ABR 13/85 - zu B II 4 der Gründe). Die Herausnahme des „fliegenden Personals“ aus dem Geltungsbereich der gesetzlichen Betriebsverfassung wurde - nicht zuletzt vor dem Hintergrund der im Zeitpunkt des Inkrafttretens von § 117 BetrVG am 19. Januar 1972 bereits bestehenden Tarifverträge zu Betriebs- bzw. Personalvertretungen „für das Bordpersonal der DHL“ (vgl. dazu Darányi Die Bordbetriebsverfassung nach § 117 Abs. 2 S. 1 BetrVG unter Berücksichtigung europa- und verfassungsrechtlicher Vorgaben S. 41 ff.) - nicht damit begründet, dass Luftverkehrsunternehmen typischerweise mehrere, sich einerseits in „Landbetriebe“ und andererseits in „Flugbetriebe“ unterteilende

betriebliche Organisationseinheiten unterhalten. Ausschlaggebend waren vielmehr allein die tätigkeitsspezifischen Umstände des „fliegenden Personals“. Entsprechend ist § 117 BetrVG normzweckorientiert - und nicht maßgebend durch die betriebliche Organisationseinheit oder luftverkehrsrechtliche Kategorien vorgegeben - auszulegen (vgl. BAG 20. Februar 2001 - 1 ABR 27/00 - zu B II 3 der Gründe, BAGE 97, 52; vgl. auch BAG 12. Juni 2019 - 1 ABR 39/17 - Rn. 17; 22. November 2005 - 1 ABR 49/04 - Rn. 20 ff., BAGE 116, 223). Mit der in § 117 BetrVG nF beibehaltenen Formulierung bringt der Gesetzgeber jedenfalls zum Ausdruck, dass er insoweit keinen Korrektur- oder Klarstellungsbedarf gesehen hat.

42

(b) Hiervon abweichend lassen die Systematik des TVPV und der Gesamtzusammenhang seiner Regelungen jedoch eindeutig erkennen, dass das tarifvertragliche Verständnis des Begriffs „Flugbetrieb“ nicht dem einer personalen Bereichsbeschreibung einer bestimmten Arbeitnehmergruppe in Form des „Flugpersonals“ oder - im Hinblick auf § 2 Abs. 1 TVPV - sogar nur des „Kabinenpersonals“ entspricht. Vielmehr ist damit eine betriebliche Organisationseinheit gemeint, deren arbeitstechnischer Zweck unmittelbar darauf gerichtet ist, die Beförderung von Personen oder Sachen durch Luftfahrzeuge tatsächlich auszuführen (vgl. in diesem Sinn auch das nach aktueller Rspr. überkommene Verständnis des „Flugbetriebs“ in BAG 14. Oktober 1986 - 1 ABR 13/85 - zu B II 3 a der Gründe).

43

(aa) Das belegt schon die Regelung des § 80 Satz 4 Nr. 1 TVPV. Die Tarifvertragsparteien haben die Teile des Flugbetriebs, die von einer Einschränkung oder Stilllegung betroffen sein können, durch die im Klammerzusatz enthaltene Angabe „Stationen“ konkretisiert. Damit stellen sie auf die (früher) bundesweit von der Schuldnerin unterhaltenen Stationen auf den Flughäfen ab, die ua. maßgebend für den Beginn der regelmäßigen Tätigkeit der Crewmitglieder waren. Zudem bringt § 82 TVPV zum Ausdruck, dass die Tarifvertragsparteien mit „Flugbetrieb“ nicht das (zusammengefasste) „Kabinenpersonal“ gemeint haben. Wenn unter bestimmten Voraussetzungen allein die Entlassung von Arbeitnehmern eine erzwingbare sozialplanpflichtige Betriebsänderung iSv. § 80 Satz 4 Nr. 1 TVPV und damit eine Einschränkung des Flugbetriebs oder eine Stilllegung von wesentlichen Teilen darstellt, kann eine solche auch in einem „Mehr“ oder jedenfalls in etwas anderem als dem bloßen Personalabbau bestehen.

44

(bb) Die sprachlichen Fassungen der - gleichfalls als Betriebsänderung geltenden - § 80 Satz 4 Nr. 2 bis Nr. 4 TVPV bieten hierfür ebenfalls Anhaltspunkte. Die in Nr. 2 angesprochene „Verlegung des Flugbetriebes oder von wesentlichen Flugbetriebsstellen“ als „jede nicht nur geringfügige Veränderung der örtlichen Lage unter Weiterbeschäftigung des Kabinenpersonals“ bezieht sich angesichts der situativen Umstände auf eine betriebliche Organisationseinheit. Gleiches gilt für Nr. 3 und Nr. 4, wonach die „Bildung“ eines einheitlichen bzw. die Aufnahme eines „bestehenden“ Flugbetriebs sowie die „Spaltung“ von Flugbetrieben eine Betriebsänderung darstellt. Diesen Regelungen liegt ein räumlich-gegenständliches Verständnis vom Flugbetrieb zugrunde.

45

(cc) Auch § 80 Satz 4 Nr. 5 TVPV spricht gegen eine personenbezogene Interpretation des Begriffs „Flugbetrieb“. Danach können sowohl grundlegende Änderungen der „Betriebsorganisation“ als auch des „Betriebszwecks“ das Beteiligungsrecht der Personalvertretung Kabine nach § 80 Satz 1 TVPV auslösen. Die Tatbestände stellen

nicht nur auf einen betrieblichen Organisationszusammenhang ab, sondern auch auf einen mit diesem verfolgten Zweck. Die in der Norm aufgeführte Anknüpfung an (grundlegende) Änderungen des verwendeten Flugzeugmusters - also des Flugzeugtyps, der eingesetzt wird - lässt zudem darauf schließen, dass sich der „Flugbetrieb“ im Sinne des TVPV durch das Vorhandensein bestimmter Betriebsmittel auszeichnet.

46

(dd) Bestätigt wird dies durch den systematischen Vergleich mit anderen Bestimmungen des TVPV.

47

(aaa) Obwohl in dessen „Einleitungssatz“ als „Ermächtigung“ für den Tarifvertragsabschluss „§ 117 Abs. 2 Satz 1 BetrVG“ genannt und damit auf die Errichtung einer Vertretung „für im Flugbetrieb beschäftigte Arbeitnehmer von Luftfahrtunternehmen“ verwiesen ist, beschreibt § 1 Abs. 1 TVPV nicht diesen personellen Bezugspunkt, sondern drückt aus, dass eine bestimmte Arbeitnehmergruppe („das Kabinenpersonal“) „im Flugbetrieb“ eine Personalvertretung wählt. Entsprechend ist (erst) der persönliche Geltungsbereich des TVPV nach dessen § 2 Abs. 1 mit „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Kabinenpersonals“ beschrieben. Überdies bezieht sich der in § 62 Abs. 1 Nr. 1 TVPV verwandte Begriff des „Flugbetriebs“ nach der dort festgelegten Unterrichtsverpflichtung auf eine betrieblich-gegenständliche Maßnahme („sonstige[n] betrieblichen Räumen des Flugbetriebes“). Eine entsprechende inhaltliche Bestimmung des Ausdrucks „Flugbetrieb“ wird ebenso anhand von § 74 Abs. 3 Nr. 3 TVPV deutlich, wonach es auf eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit des zu kündigenden Kabinenpersonalmitglieds „an einem anderen Arbeitsplatz im Flugbetrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens“ ankommt. Die - auch in § 81 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 TVPV enthaltene - Gleichstellung des „Flugbetriebs“ mit anderen Betrieben zeigt gleichfalls, dass es sich nach dem Verständnis der Tarifvertragsparteien hierbei um eine Organisationseinheit und nicht nur um eine Zusammenfassung von bestimmten Arbeitnehmern handelt.

48

(bbb) Demgegenüber lässt § 44 Abs. 1 TVPV erkennen, dass in den Tarifregelungen sehr wohl zwischen beschäftigtenengruppen- und organisationseinheitsbezogenen Anknüpfungspunkten unterschieden ist. Der dort tarifizierte Grundsatz für die Behandlung des Kabinenpersonals ist arbeitnehmergruppenbezogen formuliert („alle Angehörigen des Kabinenpersonals“) und nicht wie in § 75 Abs. 1 BetrVG - dem die Tarifvorschrift ersichtlich nachgebildet ist - betriebsbezogen („alle im Betrieb tätigen Personen“).

49

(ee) Schließlich spricht der - in § 86 TVPV ausdrücklich betonte - Gleichlauf der Ausgestaltung der Beteiligung der Personalvertretung Kabine nach §§ 80 ff. TVPV mit der des Betriebsrats nach §§ 111 ff. BetrVG dafür, dass dem TVPV ein organisationseinheitsdeterminierter Flugbetriebsbegriff zugrunde liegt. Die Tarifvertragsparteien haben in § 80 Satz 4 BetrVG eine mit § 111 Satz 3 BetrVG im Wesentlichen wortlautgleiche Bestimmung getroffen und insoweit lediglich - wenn auch nicht durchgängig - den Begriff „Betrieb“ durch „Flugbetrieb“ ersetzt. Die gesetzliche Geltungsanordnung für eine Betriebsänderung in § 111 Satz 3 BetrVG bezieht sich auf Tatbestände, die den „Betrieb“ im betriebsverfassungsrechtlichen Sinn betreffen. Das ist - abgesehen von den Betriebsfiktionanordnungen des § 3 Abs. 5 Satz 1 BetrVG und § 114 Abs. 3 BetrVG - die organisatorische Einheit, innerhalb derer der Arbeitgeber zusammen mit den von ihm beschäftigten

Arbeitnehmern bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt, wozu die in der Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt und die menschliche Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert werden müssen (st. Rspr., vgl. BAG 23. November 2016 - 7 ABR 3/15 - Rn. 31 mwN). Nichts anderes - bezogen auf den arbeitstechnischen Zweck der Beförderung von Personen und Sachen durch Luftfahrzeuge - ist mit dem Begriff des „Flugbetriebs“ in §§ 80, 81 TVPV gemeint.

50

(c) Ein solches Tarifverständnis verbietet sich jedoch aus gesetzlichen Gründen. Es würde sich über die Wirkungsanordnung des § 4 Abs. 1 Satz 2 iVm. Satz 1 TVG hinwegsetzen. Tarifverträge sind - sofern die Tarifnorm dies zulässt - grundsätzlich gesetzeskonform so auszulegen, dass sie nicht in Widerspruch zu höherrangigem Recht stehen und damit Bestand haben (st. Rspr., vgl. BAG 21. März 2018 - 5 AZR 862/16 - Rn. 30, BAGE 162, 144). Das umfasst auch eine ggf. geltungserhaltend einschränkende Auslegung (vgl. BAG 17. April 2019 - 7 AZR 292/17 - Rn. 20, 24). Entsprechendes gilt, wenn einer tariflichen Regelung nur bei einem eingeschränkten Verständnis eine für ihre Geltung allein mögliche - und von den Tarifvertragsparteien auch beabsichtigte - normative Wirkung zukommen kann.

51

(aa) Nach § 1 Abs. 1 TVG können die Tarifvertragsparteien in einem Tarifvertrag Rechtsnormen zur Ordnung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen vereinbaren. Zu diesen betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsnormen gehören auch Bestimmungen, die - wie der TVPV - die Errichtung einer Vertretung für Arbeitnehmer des Flugbetriebs vorsehen und die Beziehungen zwischen dieser Interessenvertretung und dem Arbeitgeber näher ausgestalten. Dies zeigt der ausdrückliche Verweis in § 4a Abs. 3 TVG auf § 117 Abs. 2 BetrVG. Danach gilt § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG für „Rechtsnormen eines Tarifvertrags über eine betriebsverfassungsrechtliche Frage nach § 3 Absatz 1 und § 117 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes“ nur, wenn diese betriebsverfassungsrechtliche Frage bereits durch Tarifvertrag einer anderen Gewerkschaft geregelt ist.

52

(bb) Die Regelung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen kann in einem Tarifvertrag nur durch Bestimmungen erfolgen, denen Rechtsnormcharakter zukommt. Schuldrechtliche Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien scheiden als rechtliche Grundlage aus, da es ihnen an der erforderlichen unmittelbaren und zwingenden - mithin normativen - Wirkung fehlt. Betriebsverfassungsrechtliche Regelungen iSv. § 1 Abs. 1 TVG können nach § 4 Abs. 1 Satz 2 iVm. Satz 1 TVG allerdings nur im Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrags normativ wirken. § 4 Abs. 1 Satz 2 TVG ordnet an, dass die Vorschrift in Satz 1 „entsprechend“ für tarifliche Rechtsnormen über betriebsverfassungsrechtliche Fragen gilt. Dieser Verweis bezieht sich nicht nur auf die Wirkungsweise derartiger Normen, sondern auch auf den in § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG enthaltenen Geltungsbereichsvorbehalt.

53

(cc) Aus § 3 Abs. 2 TVG folgt nichts Gegenteiliges. Soweit die Norm vorsieht, dass Rechtsnormen des Tarifvertrags über betriebsverfassungsrechtliche Fragen für alle Betriebe gelten, deren Arbeitgeber tarifgebunden ist, beschränkt sich ihre Bedeutung darauf, die - für eine normative Geltung erforderliche - Tarifgebundenheit des Arbeitgebers iSv. § 3 Abs. 1 TVG ausreichen zu lassen (vgl. BAG 18. November 2014 - 1 ABR 21/13 - Rn. 26, BAGE 150, 74). Die Vorschrift stellt damit eine Ausnahme von dem Grundsatz dar, wonach die Rechtsnormen eines Tarifvertrags nur zwischen beiderseits Tarifgebundenen Anwendung finden (vgl. BAG 14. Januar 2014 - 1 ABR

66/12 - Rn. 51, BAGE 147, 113). Grund hierfür ist der Umstand, dass Regelungsgegenstand solcher Normen nicht der Inhalt der Arbeitsverhältnisse ist, sondern die Organisationsgewalt des Arbeitgebers als Betriebsinhaber (vgl. BAG 31. Januar 2018 - 10 AZR 279/16 - Rn. 28, BAGE 162, 1; 31. Januar 1995 - 1 ABR 35/94 - zu B II 4 a der Gründe). § 3 Abs. 2 TVG begründet hingegen keine über die geltungsbereichsbezogene Reichweite des § 4 Abs. 1 Satz 2 TVG hinausgehende normative Wirkung von betriebsverfassungsrechtlichen Normen.

54

(dd) Beschränken die Tarifvertragsparteien - wie hier in § 2 Abs. 1 TVPV - im Rahmen ihrer Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG) den Geltungsbereich des von ihnen vereinbarten Tarifvertrags über betriebsverfassungsrechtliche Normen in personeller Hinsicht auf eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern („Kabinenpersonal“), müssen sie die von ihnen selbst gesetzte Grenze auch bei der Ausgestaltung derjenigen Normen beachten, die die Kompetenzen der Arbeitnehmervertretung und damit die rechtlichen Beziehungen zwischen dieser und dem Arbeitgeber gestalten. Einer Interessenvertretung, die auf der Grundlage von § 117 Abs. 2 Satz 1 BetrVG durch einen Tarifvertrag errichtet ist, dessen persönlicher Geltungsbereich nur eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern erfasst, kann wegen § 4 Abs. 1 Satz 2 iVm. Satz 1 TVG nicht (mit normativer Wirkung) das Recht eingeräumt werden, Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber abzuschließen, die einen Sachverhalt gestalten, der auch nicht vom Geltungsbereich des Tarifvertrags erfasste Arbeitnehmer betrifft. Entsprechend kann der Arbeitgeber nicht (wirksam) normativ verpflichtet werden, den Abschluss einer solchen Vereinbarung zu versuchen.

55

(ee) Diese gesetzlichen Grenzen würden bei einem uneingeschränkten Verständnis der Regelungen in §§ 80, 81 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 2 TVPV überschritten. Der Inhalt des mit der Personalvertretung Kabine zu verhandelnden - und dementsprechend von der Schuldnerin zu versuchenden - Interessenausgleichs würde das „Ob“, „Wann“ und „Wie“ der Stilllegung der organisatorischen Einheit „Flugbetrieb“ umfassen. Ein solcher Interessenausgleich beträfe keinen auf das Kabinenpersonal beschränkten Sachverhalt, sondern wirkte sich gleichermaßen auf das von der Stilllegung dieser organisatorischen Einheit ebenfalls betroffene Cockpitpersonal aus. Unerheblich ist, dass einem zwischen der Personalvertretung Kabine und der Schuldnerin geschlossenen Interessenausgleich iSv. § 81 Abs. 1 Satz 1 TVPV - ebenso wie einem Interessenausgleich nach § 112 Abs. 1 BetrVG (vgl. BAG 20. April 1994 - 10 AZR 186/93 - zu II 2 b der Gründe, BAGE 76, 255) - keine unmittelbare und zwingende Wirkung auf die Einzelarbeitsverhältnisse zukäme (vgl. § 86 TVPV). Denn die Vereinbarung begründete ein kollektivrechtliches Schuldverhältnis zwischen den interessenausgleichschließenden Parteien und verpflichtete die Schuldnerin, wollte sie sich nicht der Gefahr der Zahlung eines Nachteilsausgleichs nach § 83 Abs. 3 iVm. Abs. 1 TVPV aussetzen, die Vereinbarung entsprechend durchzuführen. Die inhaltliche Reichweite des in § 81 Abs. 1 Satz 1 TVPV vorgesehenen Interessenausgleichs überstiege damit die Reichweite der normativen Geltung des Tarifvertrags. Da der Personalvertretung Kabine Beteiligungsrechte eingeräumt wären, die über den persönlichen Geltungsbereich des TVPV hinausgingen, könnte die Schuldnerin desgleichen nicht rechtswirksam normativ verpflichtet werden, den Abschluss eines solchen Interessenausgleichs mit Hilfe einer Einigungsstelle nach § 81 Abs. 2 Satz 2 TVPV zu versuchen.

56

(ff) Angesichts dessen müssen die Regelungen in §§ 80, 81 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 2 TVPV im Wege einer geltungserhaltenden Interpretation - mit der die Tarifvertragsparteien ihre Regelungen auch unterlegt haben, wie § 86 TVPV zeigt -

einschränkend ausgelegt werden. Der Verhandlungsanspruch der Personalvertretung Kabine, dessen Einhaltung normativ rechtswirksam gesichert und dessen Verletzung entsprechend sanktioniert ist, bezieht sich lediglich auf solche Maßnahmen der Schuldnerin, die ausschließlich das vom Geltungsbereich des TVPV erfasste Kabinenpersonal betreffen. Möglicher Inhalt des ggf. durch Anrufung der Einigungsstelle zu versuchenden (vgl. § 81 Abs. 2 Satz 2 TVPV) Interessenausgleichs sind nur Bestimmungen zum „Ob“, „Wann“ und „Wie“ derartiger personenbezogener Maßnahmen. Regelungen zu der von der Schuldnerin vorliegend geplanten „Stilllegung des ganzen Flugbetriebes“ als organisatorische Einheit, welche auch den die Beschäftigtengruppe der Piloten betreffenden Sachverhalt ausgestalten würden, umfasst der tariflich-personalvertretungsrechtliche Verhandlungsanspruch nicht.

57

(gg) Aus der Entscheidung des Achten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 26. April 2007 (- 8 AZR 695/05 - Rn. 49) ergibt sich nichts anderes. Der Achte Senat hat angenommen, die im Flugbetrieb einer Fluggesellschaft errichteten Interessenvertretungen seien berechtigt, gemeinsam mit dem für die Landbetriebe errichteten Gesamtbetriebsrat Boden mehrgliedrige betriebsverfassungsrechtliche Vereinbarungen über einen Interessenausgleich zu schließen und die für die jeweils repräsentierte Gruppe von Arbeitnehmern geltenden Normen des Interessenausgleichs damit in einem einheitlichen Regelungswerk zusammen mit den Bestimmungen für das Kabinen- und Bodenpersonal zu vereinbaren. Mit der Frage der inhaltlichen Reichweite von Beteiligungsrechten einer auf tariflicher Grundlage errichteten Arbeitnehmervertretung befasst sich das Urteil nicht.

58

(d) Das Unionsrecht steht der vorliegenden Auslegung nicht entgegen. Es bedarf keiner Entscheidung, ob das eingeschränkte Verständnis von §§ 80, 81 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 2 TVPV mit den Anforderungen des Art. 4 Abs. 2 Buchst. c iVm. Abs. 4 Buchst. e und Art. 5 der Richtlinie 2002/14/EG sowie des - ohnehin erst zur Entfaltung seiner vollen Wirksamkeit durch Bestimmungen des Unionsrechts oder des nationalen Rechts zu konkretisierenden (vgl. EuGH 15. Januar 2014 - C-176/12 - [Association de médiation sociale] Rn. 45) - Art. 27 GRC in Einklang steht. Selbst wenn dies nicht der Fall wäre, stünde dies der zum Zwecke der Geltungserhaltung gebotenen gesetzeskonformen Auslegung der Tarifnormen nicht entgegen. Eine etwaige Unvereinbarkeit mit den unionsrechtlichen Vorgaben könnte nicht dazu führen, dass die in §§ 80, 81 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 2 TVPV vorgesehene Verpflichtung der Schuldnerin, mit der Personalvertretung Kabine einen Interessenausgleich über die (gesamte) Stilllegung des Flugbetriebs (im Sinne einer betrieblichen Organisationseinheit) zu versuchen, uneingeschränkt normativ wirken könnte.

59

(aa) Zwar sind die nationalen Gerichte nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union gehalten, bei der Anwendung des nationalen Rechts dieses so weit wie möglich anhand des Wortlauts und des Zwecks der Richtlinie auszulegen, um das in der Richtlinie festgelegte Ziel zu erreichen und damit Art. 288 Abs. 3 AEUV nachzukommen (vgl. EuGH 24. Januar 2012 - C-282/10 - [Dominguez] Rn. 24 mwN). Dies schließt auch eine unionsrechtskonforme Fortbildung des Rechts ein (vgl. BAG 24. März 2009 - 9 AZR 983/07 - Rn. 65, BAGE 130, 119). Allerdings unterliegt der Grundsatz der unionsrechtskonformen Auslegung des nationalen Rechts Schranken. Die Pflicht zur Verwirklichung eines Richtlinienziels im Auslegungsweg findet ihre Grenzen an dem nach innerstaatlicher Rechtstradition methodisch Erlaubten (BVerfG 23. Mai 2016 - 1 BvR 2230/15 ua. -

Rn. 41; 26. September 2011 - 2 BvR 2216/06 ua. - Rn. 47). Sie darf nicht als Grundlage für eine Auslegung contra legem des nationalen Rechts dienen (EuGH 15. Januar 2014 - C-176/12 - [Association de médiation sociale] Rn. 39 mwN).

60

(bb) Diese methodische Grenze wäre vorliegend überschritten. Eine die Grenzen des § 4 Abs. 1 Satz 2 iVm. Satz 1 TVG übersteigende Normwirkung kann den §§ 80, 81 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 2 TVPV nach dem nationalen Recht nicht beigemessen werden.

61

ee) In Anwendung des eingeschränkten Verständnisses von §§ 80, 81 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 2 TVPV wurde der Verhandlungsanspruch der Personalvertretung Kabine nicht verletzt.

62

(1) Die Schuldnerin hat den Interessenausgleich mit der Personalvertretung Kabine einschließlich der Anrufung der - sich mit Beschluss vom 10. Januar 2018 für unzuständig erklärenden - Einigungsstelle hinreichend versucht, bevor der Beklagte Ende Januar 2018 ausschließlich das Kabinenpersonal betreffende unumkehrbare Maßnahmen durch den Ausspruch der Kündigungen der Arbeitsverhältnisse dieser Beschäftigten ergriffen hat.

63

(2) Der Versuch, noch vor dem Ausspruch der Kündigungen gegenüber dem Kabinenpersonal zu einem Interessenausgleich hierüber mit der Personalvertretung Kabine zu kommen, war ausreichend. Unschädlich ist, dass sich die Einigungsstelle in ihrer Sitzung am 10. Januar 2018 im Hinblick auf die Regelungen im TV Pakt für unzuständig erklärt hat. Ungeachtet dessen, dass entsprechende Beschlüsse der Einigungsstelle über ihre fehlende Zuständigkeit nicht gesondert vor Gericht angreifbar sind (vgl. BAG 26. September 2017 - 1 ABR 57/15 - Rn. 11, BAGE 160, 232), waren die Schuldnerin oder der Beklagte nicht gehalten, hiergegen gerichtliche Schritte einzuleiten.

64

(3) Auf sonstige von der Schuldnerin zur „Stilllegung des ganzen Flugbetriebes“ (als betriebliche Organisationseinheit) vorgenommene Maßnahmen - wie etwa die Kündigung der Piloten, die Rückgabe geleaster Flugzeuge oder die Abgabe sog. Slots - kommt es nach alldem nicht an. Nichts anderes folgt aus der Annahme des Zehnten Senats des Bundesarbeitsgerichts in seiner Entscheidung vom 4. Juni 2003 (- 10 AZR 586/02 - zu II 2 b bb (4) der Gründe), wonach ein Arbeitgeber mit der Auflösung einer Organisationsebene und damit der Aufgabe der Betriebsorganisation durch deren Zerstörung begonnen hat, wenn er die Arbeitsverhältnisse der leitenden Angestellten im Hinblick auf eine geplante Betriebsstilllegung gekündigt hat. Der Verhandlungsanspruch der Personalvertretung Kabine betrifft nach dem von den Tarifvertragsparteien vereinbarten persönlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrags keine (flug-)betriebsstilllegenden Modalitäten, die über strikt kabinenpersonalbezogene Maßnahmen hinausgingen. Die durch den TVPV begründeten Beteiligungsrechte der Personalvertretung Kabine sind aufgrund der tariflichen und gesetzlichen Vorgaben (§ 4 Abs. 1 Satz 2 iVm. Satz 1 TVG) beschäftigtengruppenbezogen. Bezugspunkt der Errichtung eines Betriebsrats und des ihm im Rahmen von §§ 111, 112 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 2 BetrVG gesetzlich vermittelten Beteiligungsrechts ist demgegenüber „der Betrieb“ als organisatorische Einheit (vgl. § 1 BetrVG). Allein auf eine solche Konstellation bezieht sich die Entscheidung des Zehnten Senats.

65

c) Der rechtskräftige Beschluss des Arbeitsgerichts Berlin vom 21. Dezember 2017 (- 41 BV 13752/17 -), mit dem ein Antrag der Schuldnerin auf gerichtliche Zustimmung zur Durchführung einer Betriebsänderung als unzulässig abgewiesen worden ist, steht diesem Ergebnis nicht entgegen. Zwar hat das Arbeitsgericht ua. angenommen, dem dortigen Begehren fehle es an einem Rechtsschutzbedürfnis, weil die Schuldnerin mit der Durchführung der Betriebsänderung durch die Kündigung der Piloten ohne den ausreichenden Versuch eines Interessenausgleichs iSv. § 83 Abs. 3 TVPV bereits begonnen habe. Diesen Erwägungen kommt jedoch für das vorliegende Verfahren keine präjudizielle Bindungswirkung zu. Eine Verfahrensentscheidung, die ein Rechtsschutzbegehren als unzulässig abweist, ist in Bezug auf den behandelten verfahrensrechtlichen Punkt rechtskraftfähig (vgl. BAG 26. Juni 2018 - 1 ABR 37/16 - Rn. 38, BAGE 163, 108). Dies erstreckt sich aber lediglich auf die Feststellung, dass für das konkrete Rechtsschutzbegehren keine Sachentscheidung zugelassen ist. Die Feststellung materieller Rechtsbeziehungen, die einer Prozessentscheidung zugrunde liegen, hat als solche keine präjudizielle Bedeutung. Wird ein Rechtsschutzbegehren wegen fehlenden Rechtsschutzbedürfnisses als unzulässig abgewiesen, erwächst damit die Beurteilung von Vorfragen des materiellen Rechts, aus denen sich der konkrete Unzulässigkeitsgrund ableiten lässt, nicht in Rechtskraft (vgl. BGH 17. Januar 2007 - XII ZB 134/03 - Rn. 14).

66

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1, § 101 Abs. 1 Halbs. 1 ZPO.