Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 2 AZR 723/05
Bundesarbeitsgericht 2. Senat — Urteil vom 12. Juli 2007
- 2 AZR 723/05 -

I. Arbeitsgericht
Iserlohn — Urteil vom 8. Februar 2005
- 5 Ca 2623/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm — Urteil vom 12. August 2005
- 7 Sa 720/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebsbedingte Kündigung - Massenentlassung - Verfahrensrüge

Gesetze:

KSchG §§ 1, 17, 18; BGB § 613a; ZPO § 551

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsachen 12. Juli 2007 - 2 AZR 722/05 -; - 2 AZR 723/05 -; - 2 AZR 740/05 -

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

2 AZR 723/05
7 Sa 720/05
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Juli 2007

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

1.

Beklagte zu 1., Berufungsbeklagte zu 1. und Revisionsbeklagte zu 1.

2.

Beklagte zu 2., Berufungsbeklagte zu 2. und Revisionsbeklagte zu 2.,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. Juli 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Rost, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Bröhl und Schmitz-Scholemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Grimberg und Dr. Niebler für Recht erkannt:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 12. August 2005 - 7 Sa 720/05 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer von der Beklagten zu 1. auf betriebliche Gründe gestützten ordentlichen Kündigung und über einen von der Klägerin gegen die Beklagte zu 2. erhobenen Beschäftigungsanspruch. 1

Die Klägerin trat 1996 als Maschinenbedienerin in die Dienste der Beklagten zu 1., die bis Anfang 2005 in Großserien (100.000 bis etwa 1.000.000 Stück in Inselfertigung mit Lagerhaltung in einem Hochregallager) Fahrzeugteile für die Automobilindustrie herstellte und zuletzt noch über 100 Arbeitnehmer beschäftigte. Auf Grund schlechter wirtschaftlicher Entwicklung entschloss sich der Gesellschafter/Geschäftsführer der Beklagten zu 1. im Juli 2004 zur Stilllegung der Produktion. Diesen Beschluss formulierte er schriftlich am 22. Juli 2004. Nach seinen Vorstellungen sollte die Produktion endgültig zum 31. März 2005 eingestellt sein. Zugleich beauftragte er die Geschäftsführung, den Arbeitnehmern zeitnah unter Beachtung der unterschiedlichen Kündigungsfristen zu kündigen und alle darüber hinaus notwendigen Maßnahmen zu treffen. Aus diesem Anlass fertigte die Beklagte zu 1. am 26. Juli 2004 62 Kündigungen, die per Einwurfeinschreiben versandt wurden. Hiervon war auch die Klägerin betroffen. Am 27. Juli 2004 reichte der Prokurist H die erste Massenentlassungsanzeige für 111 Arbeitnehmer bei der Agentur für Arbeit Iserlohn, Büro W, ein. Eine weitere Anzeige erfolgte am 28. Oktober 2004. 2

Anfang August 2004 wurde die mit der Beklagten zu 1. personell und wirtschaftlich eng verbundene Beklagte zu 2. gegründet. Sie nahm nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts im Oktober 2004 in einer der zuvor von der Beklagten zu 1. genutzten Hallen die Herstellung von Autoteilen auf. Zu ihrer Belegschaft zählten mindestens etwa 20 derjenigen Arbeitnehmer, die vorher in Diensten der Beklagten zu 1. gestanden hatten. Außerdem benutzte die Beklagte zu 2. eine Reihe von Maschinen, deren sich zuvor die Beklagte zu 1. bedient hatte. Die Beklagte zu 2. 3

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

produzierte jedenfalls zunächst keine Großserien, sondern Prototypen und Kleinserien (150 - 200 Stück in Linienfertigung ohne Lagerhaltung).

Die Klägerin hat die Unwirksamkeit der Kündigung geltend gemacht und von der Beklagten zu 2. Beschäftigung zu den bisherigen Arbeitsbedingungen verlangt. Die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt. Die Produktion sei nicht stillgelegt worden. Die Beklagte zu 1. habe nicht allen Arbeitnehmern gekündigt. Die Beklagte zu 2., auf die der Betrieb, zumindest aber drei Betriebsabteilungen (manuelles Biegen, automatisches Biegen und Schweißen) übergegangen seien, setze die Fertigung fort. Zwar seien zunächst nicht mehr die früheren hohen Stückzahlen erreicht worden, doch erfülle die Beklagte zu 2. Verpflichtungen der Beklagten zu 1. im Rahmen sog. kleiner Gebinde, die inzwischen eine Stückzahl alter Größe erreichten. Die Klägerin rügt ferner die Sozialauswahl und meint, die Kündigung sei auch wegen Nichteinhaltung der Anzeigepflicht bei Massenentlassungen rechtsunwirksam. 4

Die Klägerin hat beantragt, 5

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung der Beklagten zu 1. vom 26. Juli 2004, zugegangen am 28. Juli 2004, aufgelöst worden ist und über den Ablauf der Kündigungsfrist zum 30. September 2004 hinaus zu den bisherigen Bedingungen weiter unverändert fortbesteht;

2. die Beklagte zu 2. zu verurteilen, die Klägerin zu unveränderten Arbeitsbedingungen als gewerbliche Arbeitnehmerin zu einem monatlichen Bruttoeinkommen von 1.748,34 Euro weiterzubeschäftigen.

Die Beklagten haben Klageabweisung beantragt. Sie haben geltend gemacht: Die Kündigung sei aus betriebsbedingten Gründen gerechtfertigt. Die Beklagte zu 1. habe ihre Produktion spätestens Ende Dezember 2004 beendet. Sie habe mit Ausnahme des Prokuristen keine Arbeitnehmer mehr. Die Arbeitsverhältnisse seien gekündigt worden oder hätten durch Befristungsablauf oder Eigenkündigungen ihr Ende gefunden. Sie habe ihren Maschinenpark aufgelöst. Einige Maschinen habe sie verschrottet, einige - ab September 2004 - nach Tschechien und Großbritannien verlagert. Nur die restlichen Maschinen benutze die Beklagte zu 2. Die bisherigen Kundenbeziehungen seien zum Teil durch eine tschechische (D CR), zum Teil durch eine britische (D UK) Gesellschaft fortgeführt worden. Die Beklagte zu 2. setze nicht die bisherige Produktion fort, sondern befasse sich schwerpunktmäßig mit Konstruktion und 6

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Entwicklung und produziere Kleinserien für die Automobilindustrie. Die Kündigung sei nicht nach §§ 17, 18 KSchG unwirksam.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat nach Beweisaufnahme die Berufung zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihre Klagebegehren weiter. 7

Entscheidungsgründe

Die Revision hat keinen Erfolg. 8

A. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die Kündigung sei nicht sozial ungerechtfertigt iSd. § 1 Abs. 1 KSchG, sondern durch dringende betriebliche Erfordernisse iSd. § 1 Abs. 2 KSchG bedingt. Der Beklagten zu 1. sei es gelungen, nachzuweisen, dass sie sich im Juli 2004 zur Betriebsstilllegung spätestens mit Wirkung zum 31. März 2005 entschlossen habe. Der Entschluss sei am 22. Juli 2004 getroffen und ua. durch Kündigungen, Massenentlassungsanzeigen, Aufhebungsverträge, Auslaufenlassen befristeter Arbeitsverhältnisse, anderweitige Unterbringung des Auszubildenden uä. umgesetzt worden. Die Beklagte zu 1. beschäftige mit wenigen Ausnahmen keine Arbeitnehmer mehr. Sie habe zunächst vorproduziert, um ab September 2004 Maschinen demontieren, reinigen und abtransportieren zu können. Zeitgleich sei die dazu erforderliche Logistik vorbereitet worden. Der Abtransport der Maschinen sei wie geplant erfolgt. Die Beklagte zu 1. habe keine neuen Aufträge angenommen. Die Stilllegungsabsicht scheitere auch nicht daran, dass die Beklagte zu 1. etwa von Anfang an beabsichtigt habe, ihren Betrieb zu veräußern. Zwar schlössen Betriebsstilllegung und Betriebsveräußerung einander aus. Der Betrieb der Beklagten zu 1. sei aber weder ganz noch zum Teil auf die Beklagte zu 2. übergegangen. Solches sei auch nicht geplant gewesen. Die Beklagte zu 2. habe nur einen Teil des Maschinenparks von der Beklagten zu 1. übernommen, ferner allenfalls ein Viertel von deren früherer Belegschaft, sie habe einen anderen Geschäftsgegenstand und eine andere betriebliche Organisation. Sie befasse sich mit dem Musterbau, dem Prototypenbau sowie mit der Konstruktion und Entwicklung. Sie nutze nur etwas mehr als eine Halle, habe statt der Inselfertigung eine Linienproduktion aufgebaut und stelle nur Kleinserien her. Die Beklagte zu 2. habe keinen Betriebsteil „Schweißen“ übernommen, da es einen solchen abgrenzbaren Betriebsteil bei der Beklagten zu 1. nicht gegeben habe. 9

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Weiter habe es an einer auf einen Betriebsübergang gerichteten Absicht des Gesellschafters/Geschäftsführers der Beklagten zu 1. gefehlt. Die dringenden betrieblichen Erfordernisse seien auch nicht nachträglich entfallen. Die Beklagte zu 1. habe die Produktion nicht etwa doch fortgesetzt oder wieder aufgenommen, sondern trete lediglich aus verschiedenen Gründen teilweise als Auftragnehmer in Erscheinung. Die Aufträge würden dann teilweise von der D UK, der D CR und der Beklagten zu 2. erledigt, von letzterer nur, soweit es sich um Kleinserien handele. Die beiden Beklagten führten auch keinen gemeinsamen Betrieb. Die Kündigung sei nicht nach § 613a Abs. 4 BGB unwirksam. Auch aus §§ 17, 18 KSchG ergebe sich nicht die Unwirksamkeit der Kündigung. Die Beklagte zu 1. genieße zumindest Vertrauensschutz.

B. Dem stimmt der Senat im Ergebnis und in weiten Teilen der Begründung zu. 10

I. Die Kündigung der Beklagten zu 1. hat das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Ablauf der Kündigungsfrist aufgelöst. 11

1. Die Kündigung ist sozial gerechtfertigt iSd. § 1 KSchG. Sie ist durch dringende betriebliche Erfordernisse iSd. § 1 Abs. 2 KSchG bedingt, weil die Beklagte sich zur Betriebsstilllegung entschlossen hat. 12

a) Zu den dringenden betrieblichen Erfordernissen gehört die Stilllegung des gesamten Betriebs durch den Arbeitgeber *(st. Rspr. BAG 18. Januar 2001 - 2 AZR 514/99 - BAGE 97, 10; 9. Februar 1994 - 2 AZR 666/93 - AP BGB § 613a Nr. 105 = EzA BGB § 613a Nr. 116; 22. Mai 1986 - 2 AZR 612/85 - AP KSchG 1969 § 1 Konzern Nr. 4 = EzA KSchG § 1 Soziale Auswahl Nr. 22)*. 13

b) Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, dass die Beklagte zu 1. die Stilllegung der Produktion beschlossen hat. Es hat ferner festgestellt, dass die Beklagte zu 1. zeitnah zum Stilllegungsbeschluss mit dessen Umsetzung begonnen und die Umsetzung im Wesentlichen zu einem früheren als dem zunächst vorgesehenen Termin abgeschlossen hat. Das Landesarbeitsgericht war auch nicht gehindert, die nach dem Zugang der Kündigung plangemäß eingetretenen Umsetzungsschritte als Bestätigung der Ernsthaftigkeit der Stilllegungsabsicht zu berücksichtigen *(BAG 27. November 2003 - 2 AZR 48/03 - BAGE 109, 40)*. Nicht zu beanstanden sind auch die Würdigungen, mit denen das Landesarbeitsgericht einen Betriebsübergang auf die Beklagte zu 2. ablehnt. Auch die Klägerin macht nicht geltend, das Landesarbeitsgericht habe die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Abgrenzung der Betriebsstill- 14

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

legung vom Betriebsübergang nicht oder nicht richtig angewandt. Insbesondere die ausführlichen Würdigungen der andersartigen Produktionsweise und der geänderten Produkte sowie der diesen Umständen angepassten neuen Betriebsorganisation lassen die Schlussfolgerung des Landesarbeitsgerichts, ein Betriebsübergang habe nicht vorgelegen, gerechtfertigt erscheinen.

c) Die Revision wendet sich im Übrigen nicht gegen den rechtlichen Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts, sondern erhebt Verfahrensrügen, indem sie ausführt, das Landesarbeitsgericht habe Beweisantritte der Klägerin übergangen. Diese Rügen sind jedoch, soweit sie zulässig sind, unbegründet. 15

aa) Wird mit einer Verfahrensrüge geltend gemacht, das Berufungsgericht habe einen Beweisantritt übergangen, so ist diese Rüge nur zulässig, wenn die Revisionsbegründung das Beweisthema wiedergibt, die Angabe der Schriftsatz- oder Protokollstellen enthält, mit der der Beweis in der Berufungsinstanz angetreten worden ist, und darlegt, welches Ergebnis die Beweisaufnahme voraussichtlich gehabt hätte und weshalb das angefochtene Urteil auf dem Verfahrensfehler beruhen kann *(BAG 9. Februar 1968 - 3 AZR 419/66 - AP ZPO § 554 Nr. 13; 12. April 2000 - 5 AZR 704/98 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 72).* Der angeblich übergangene Beweisantritt muss auch zulässig sein. Wird ein Beweis angetreten, bei dem es an der Bestimmtheit der zu beweisenden Tatsachen fehlt und sollen durch die beabsichtigte Beweiserhebung erst die Grundlagen für substantiierte Tatsachenbehauptungen gewonnen werden, ist dieser Beweisantritt unzulässig und unbeachtlich *(BAG 28. Mai 1998 - 6 AZR 618/96 - BAGE 89, 70).* Gem. § 373 ZPO muss die beweispflichtige Partei diejenigen Tatsachen bezeichnen, zu denen der Zeuge vernommen werden soll. Tatsachen sind konkrete, nach Zeit und Raum bestimmte, der Vergangenheit oder der Gegenwart angehörige Geschehnisse oder Zustände. Entsprechen die unter Beweis gestellten Tatsachenbehauptungen nicht diesen Anforderungen, hat die Beweiserhebung auf Grund dieses unzulässigen Ausforschungsbeweisantritts zu unterbleiben *(BAG 15. Dezember 1999 - 5 AZR 566/98 - AP HGB § 84 Nr. 9 = EzA BGB § 611 Arbeitnehmerbegriff Nr. 78).* 16

bb) Den hiernach maßgeblichen Anforderungen genügen die von der Klägerin erhobenen Verfahrensrügen nicht. 17

(1) Die Klägerin macht geltend, das Landesarbeitsgericht habe übersehen, dass nicht allen Arbeitnehmern der Beklagten zu 1. gekündigt worden sei und habe einen entsprechenden Beweisantritt der Klägerin übergangen. 18

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

(2) Diese Rüge geht schon deshalb fehl, weil das Landesarbeitsgericht eben dies, dass nämlich nicht alle Arbeitsverhältnisse der Beklagten zu 1. gekündigt wurden, gerade nicht übersehen hat. Das Landesarbeitsgericht führt (S. 14 oben des Urteils) im Gegenteil aus, die Beklagte zu 1. beschäftige mit wenigen Ausnahmen keine Arbeitnehmer mehr und es habe Beendigungen durch Auslaufen von Befristungen und Aufhebungsverträge gegeben. Das war im Übrigen auch unstreitig. 19

(3) Die Klägerin rügt, das Landesarbeitsgericht sei ihrem unter Beweis gestellten Vorbringen, es liege in Wahrheit ein Betriebsübergang vor, nicht nachgegangen. 20

(4) Soweit in dem von der Klägerin damit anscheinend angesprochenen Vorbringen ein auf die Frage des Betriebsübergangs bezogener Vortrag von Tatsachen gesehen werden kann, ist er für die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts nicht erheblich gewesen. 21

(a) Welchen rechtserheblichen, die Würdigung des Landesarbeitsgerichts zu beeinflussen geeigneten konkreten Inhalt die angeblich übergangene Behauptung haben soll, unstreitig liege die gesamte Produktion in Händen der Beklagten zu 1., die sie mit anderen Gesellschaften betreibe, ist nicht erkennbar. Das Landesarbeitsgericht ist, genau wie beide Parteien, davon ausgegangen, die früher von der Beklagten zu 1. bedienten Kundenbeziehungen würden nun von der Beklagten zu 2. und den beiden ausländischen Gesellschaften weitergeführt. Das Landesarbeitsgericht sieht dies jedoch - der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgend - nicht als ausreichend an, um einen Betriebsübergang anzunehmen, sondern wertet das differenzierte Gesamtgeschehen offenkundig als eine Zerschlagung der bisherigen betrieblichen Organisation. Einer Beweisaufnahme bedurfte es also nicht. Abgesehen davon ist kaum erkennbar, ob sich der Beweisantritt auch auf diese Behauptung erstrecken sollte. 22

(b) Letzteres gilt auch für die Behauptung, die Beklagte zu 1. habe sich um einen Platz auf der IAA beworben. Daraus folgt im Übrigen schon nicht, dass die Beklagte zu 1. an der IAA teilgenommen hätte. Dass allein die etwaige Bewerbung die Gesamtwürdigung des Landesarbeitsgerichts in Richtung auf die Annahme eines Betriebsübergangs oder in sonstiger Hinsicht verändert hätte, legt die Revision nicht dar. 23

(c) Die teilweise personelle Identität bei den Führungskräften der beiden Beklagten und die Tatsache, dass diese während des Laufs der Kündigungsfrist der Klägerin am Betriebssitz der Beklagten zu 1. tätig wurde, ist vom Landesarbeitsgericht 24

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

berücksichtigt, allerdings anders, als der Klägerin dies vorschwebt, gewürdigt worden. Einer Beweisaufnahme bedurfte es demnach nicht.

(d) Die „Behauptung“ der Klägerin, die Beklagte zu 2. setze die Produktion der Beklagten zu 1. fort, ist angesichts der ins Einzelne gehenden konkreten Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht als hinreichende Tatsachenbehauptung anzusehen. Das Landesarbeitsgericht hat die Art und Organisation der von der Beklagten zu 2. betriebenen Produktion in mehrfacher Hinsicht beschrieben und gerade mit den herausgearbeiteten Unterschieden zur vorherigen Produktion begründet, inwiefern es sich nicht um einen Betriebsübergang handelte. Beweis erheben müssen hätte das Landesarbeitsgericht nur über Tatsachenvortrag, der seinen konkreten Feststellungen widersprochen hätte. Solcher Vortrag liegt aber nicht in der allgemein gehaltenen Aussage, die Beklagte setze die Produktion fort. 25

(e) Inwiefern die unter Beweis gestellten Erklärungen auf einer Betriebsversammlung an den auf die konkreten Feststellungen gestützten Würdigungen des Landesarbeitsgerichts etwas ändern sollten, ist nicht erkennbar, jedenfalls nicht dargelegt. 26

(5) Die Klägerin rügt, das Landesarbeitsgericht habe ihren unter Beweis gestellten Vortrag übergangen, die Beklagte zu 2. habe dieselben Zulieferer bedient wie vorher die Beklagte zu 1. 27

(6) Auch insoweit fehlt es jedoch an der Darlegung, dass es auf dieses Vorbringen ankam. Das Landesarbeitsgericht hat die Verneinung eines Betriebsübergangs und damit zusammenhängend die Bejahung einer Stilllegung entscheidend auf die geänderte Betriebsorganisation und den geänderten Betriebszweck gestützt. Weshalb demgegenüber das Beibehalten bestimmter Zulieferer eine Bejahung des Betriebsübergangs rechtfertigen können soll, legt die Klägerin nicht dar. 28

(7) Die Revision bemängelt, das Landesarbeitsgericht habe den Vortrag und Beweisantritte der Klägerin zur Frage der „Ausproduktion“ unbeachtet gelassen. Diese Rüge ist bereits deshalb unzulässig, weil die Revision nicht darlegt, an welcher Stelle die entsprechenden Behauptungen und Beweisantritte vorgebracht worden sein sollen. Soweit die Klägerin sich auf Unterlagen beziehen möchte, die sie im Berufungstermin vorgelegt hat, ist das entsprechende Vorbringen vom Landesarbeitsgericht als verspätet zurückgewiesen worden. Dem ist die Revision nicht entgegengetreten. 29

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

2. Die Kündigung ist nicht nach §§ 17, 18 KSchG unwirksam. Zwischen den Parteien besteht kein Streit darüber, dass die Beklagte zu 1. die Voraussetzungen erfüllt hat, wie sie nach der am 23. März 2006 aufgegebenen *(- 2 AZR 343/05 - AP KSchG 1969 § 17 Nr. 21 = EzA KSchG § 17 Nr. 16)* ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts an die Wirksamkeit von Massenentlassungsanzeigen nach § 17 KSchG gestellt wurden. Mit der Entscheidung vom 23. März 2006 hat der Senat diese Voraussetzungen geändert, wie die Klägerin zu Recht geltend macht. Zugleich hat er jedoch das Vertrauen derjenigen Arbeitgeber, die zumindest bis zum 27. Januar 2005 *(vgl. EuGH 27. Januar 2005 - C-188/03 - [Junk] EuGHE I 2005, 885)* nach der damaligen Rechtslage vorgegangen waren, als schützenswert erachtet mit der Folge, dass für die betreffenden Kündigungen der Verstoß gegen § 17 KSchG rechtlich außer Betracht bleibt *(BAG 23. März 2006 - 2 AZR 343/05 - aaO)*. Da die Voraussetzungen der Gewährung von Vertrauensschutz auch hier vorliegen, ist die Kündigung nicht wegen des - an sich gegebenen - Verstoßes gegen § 17 KSchG unwirksam. 30

II. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Beschäftigung gegen die Beklagte zu 2. Wie bereits ausgeführt, ist die Beklagte zu 2. nicht nach § 613a Abs. 1 BGB auf Grund Betriebsübergangs in die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis der Klägerin mit der Beklagten zu 1. eingetreten. Eine andere Rechtsgrundlage für den geltend gemachten Anspruch ist nicht erkennbar. 31

C. Die Kosten ihrer erfolglos gebliebenen Revision fallen der Klägerin nach § 97 ZPO zur Last. 32

Rost Bröhl Schmitz-Scholemann

Grimberg Niebler

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS