

Aktenzeichen: 8 AZR 260/99
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 27. April 2000
- 8 AZR 260/99 -

I. Arbeitsgericht
Würzburg Kammer Schweinfurt

Urteil vom 27. Februar 1997
- 4 Ca 1759/93 S -

II. Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Urteil vom 25. Februar 1999
- 8 Sa 377/97 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungswort:

Betriebsübergang - Truppenübungsplatz

Gesetz:

BGB § 613 a; Zusatzabkommen zum NATO-Truppenstatut Art. 52

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 260/99
8 Sa 377/97
Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. April 2000

URTEIL

Kaufhold, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.
- 11.
- 12.
- 13.
- 14.
- 15.



16.

17.

Kläger, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 27. April 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Ascheid, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wittek und Prof. Dr. Mikosch sowie die ehrenamtlichen Richter Harnack und Brückmann für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 25. Februar 1999 - 8 Sa 377/97 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen !

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Arbeitsverhältnisse der Kläger am 1. Juli 1994 auf Grund eines Betriebsübergangs auf die Beklagte übergegangen sind.

Die Kläger waren als Zivilbeschäftigte bei den US-Streitkräften auf dem Truppenübungsplatz W. beschäftigt. Die US-Streitkräfte kündigten die Arbeitsverhältnisse betriebsbedingt zum 30. Juni 1994 wegen der vom Hauptquartier angeordneten Schließung des Truppenübungsplatzes. Die deswegen erhobenen Kündigungsschutzklagen endeten mit bestandskräftigen Prozeßvergleichen: Die Parteien stellten außer Streit, daß die Arbeitsverhältnisse am 30. Juni 1994 geendet hatten. Sie ließen den Grund hierfür, Kündigung oder Betriebsübergang auf die Beklagte, ausdrücklich offen.



Ab dem 1. Juli 1994 betrieb die Beklagte auf dem Gelände einen Truppenübungsplatz. Sie übernahm die computergesteuerten Schießanlagen, Zieleinrichtungen, Laufkatzen, elektronischen Waggonen und Betriebsgebäude und schloß mit etwa 150 der vormals 800 auf dem Truppenübungsplatz Beschäftigten Arbeitsverträge. Die Housing-Area wurde nicht, das Truppenlager nur zur Hälfte genutzt.

Die Kläger haben vorgetragen, es liege ein rechtsgeschäftlicher Betriebsübergang auf die Beklagte vor. Die Beklagte führe den Betrieb des Truppenübungsplatzes im wesentlichen unverändert weiter. Sie habe sich mit den US-Streitkräften über die Übernahme geeinigt; über die Höhe der zu leistenden Zahlung werde weiter verhandelt, falls nicht schon ein Betrag von 250 Millionen DM vereinbart sei. Die 150 übernommenen Arbeitnehmer hätten jeweils Schlüsselpositionen innegehabt. Im übrigen stünden nach der Art des Betriebs die materiellen Betriebsmittel sowie Logistik und Betriebsorganisation im Vordergrund.

Im Dezember 1994 bzw. Januar 1995 kündigte die Beklagte die Arbeitsverhältnisse vorsorglich ordentlich aus dringenden betrieblichen Erfordernissen.

Die Kläger zu 10) und 17) haben ihre Klage erweitert und geltend gemacht, die Kündigung sei nicht sozial gerechtfertigt und wegen fehlerhafter Beteiligung der Personalvertretung unwirksam. Die übrigen Kläger haben die Kündigung mit selbständigen Klagen angegriffen, über die noch nicht entschieden ist.

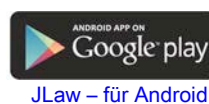
Die Kläger zu 10) und 17) haben beantragt

festzustellen, daß ihr Arbeitsverhältnis über den 30. Juni 1994 hinaus mit der Beklagten zu unveränderten Bedingungen fortbestehe und durch die Kündigung der Beklagten vom 22. Dezember 1994 bzw. 24. Januar 1995 nicht aufgelöst worden sei.

Die übrigen Kläger haben beantragt

festzustellen, daß ihr Arbeitsverhältnis über den 30. Juni 1994 hinaus mit der Beklagten zu unveränderten Bedingungen zumindest bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortbestehe.

Die Beklagte hat beantragt, die Klagen abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, der Truppenübungsplatz sei nicht übernommen, sondern zunächst stillgelegt worden. Es liege weder ein Betrieb noch ein Rechtsgeschäft im Sinne von § 613 a BGB vor; denn die Anlage diene militärischen Zwecken und ihre Rücknahme richte sich nach dem Zusatzabkommen zum NATO-Truppenstatut. Die vorsorglich ausgesprochenen Kündigungen seien wirksam, da die Arbeitsplätze der Kläger weggefallen seien und die Personalvertretung ordnungsgemäß beteiligt worden sei.



Die Vorinstanzen haben den Klaganträgen stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte weiterhin Klagabweisung.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht (§§ 564 Abs. 1, 565 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

I. Das Landesarbeitsgericht hat, teilweise unter Bezugnahme auf die Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts, ausgeführt:

Der Truppenübungsplatz W. habe ungeachtet der mit ihm verbundenen Landesverteidigung und hoheitlichen Aufgabenwahrnehmung eine wirtschaftliche Einheit und damit einen Betrieb im Sinne von § 613 a BGB dargestellt. Dieser Betrieb sei nicht stillgelegt, sondern ohne zeitliche Unterbrechung in funktionsfähigem Zustand unter Erhaltung der vorhandenen Betriebsorganisation und Logistik auf die Beklagte übertragen worden. Die Beklagte habe die wesentlichen Betriebsmittel übernommen. Unerheblich sei, daß sie nur das halbe Truppenlager übernommen habe; denn zu dessen Größenordnung sei nichts vorgetragen worden und es genüge die tatsächliche Nutzungsmöglichkeit des Übernehmers. Die Beklagte habe ferner die Hauptbelegschaft übernommen. Auf die Zahl der übernommenen Arbeitnehmer komme es nicht entscheidend an, weil es sich unwidersprochen um Schlüsselpositionen gehandelt habe und die Identität des Unternehmens vor allem durch die sachlichen Betriebsmittel, die Logistik und die Betriebsorganisation bestimmt werde. Der Übergang sei auch durch Rechtsgeschäft, nicht etwa kraft Gesetzes oder Hoheitsakt erfolgt. Er beruhe auf einer Übereinkunft der Beklagten mit den Vereinigten Staaten von Amerika auf der Grundlage von Art. 52 des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut und hänge vom Zustandekommen eines Einvernehmens ab. Die weiteren Motive der Beklagten und deren Vorstellungen im Zusammenhang mit der Übernahme seien nicht maßgeblich.

Die Kündigungen gegenüber den Klägern zu 10) und 17) seien unwirksam. Die Beklagte habe die Unterrichtung des Personalrats über die Kündigungsgründe in nachvollziehbarer Weise nicht dargelegt; die bloße Mitteilung, der Kläger habe bei den US-Streitkräften in einem Tätigkeitsbereich gearbeitet, für den es bei der Beklagten keinerlei Verwendung gebe, reiche nicht aus. Im übrigen fehle es auch an einer substantiierten Darlegung der Kündigungsgründe im Prozeß.



II. Diese Ausführungen halten der revisionsgerichtlichen Überprüfung nicht in allen Punkten stand. Der Betriebsübergang kann nach den bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht abschließend beurteilt werden.

1. Das Landesarbeitsgericht hat allerdings das Vorliegen eines übergangsfähigen Betriebes zu Recht bejaht.

a) Betrieb iSv. § 613 a BGB ist die organisierte Einheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigener Zielsetzung (*st. Rspr., vgl. nur Senatsurteile 11. Dezember 1997 – 8 AZR 426/94 – BAGE 87, 296 und – 8 AZR 729/96 – BAGE 87, 303*). Nicht erheblich ist, wer Betriebsinhaber ist und welche arbeitstechnischen Zwecke er verfolgt. Die Bezeichnung der Betriebstätigkeit als „wirtschaftliche“ Tätigkeit und des Betriebs als „wirtschaftliche“ Einheit setzt weder ein Tätigwerden im Bereich der „Wirtschaft“ noch eine Gewinnerzielungsabsicht oder materielle Wertschöpfung voraus. Vielmehr wird damit nur ausgedrückt, daß dem Betrieb materielle und/oder immaterielle Wirtschaftsgüter einschließlich der menschlichen Arbeitskraft zugeordnet sind, die der Betriebsinhaber für seine Tätigkeit nutzt. Insofern liegt keine Einschränkung gegenüber der früher gebräuchlichen Begriffsbestimmung des Betriebes (*vgl. nur BAG 4. März 1993 – 2 AZR 507/92 – AP BGB § 613 a Nr. 101 = EzA BGB § 613 a Nr. 107, zu C II 1 der Gründe*) vor (*BAG 2. Dezember 1998 – 7 AZR 579/97 – AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 207 = EzA BGB § 620 Nr. 161, zu II 1 der Gründe*).

b) Danach können auch öffentlich-rechtlich organisierte Einheiten zur Erfüllung öffentlicher Aufgaben Betriebe iSv. § 613 a BGB sein. Der Senat hat das etwa beim öffentlich-rechtlichen Rundfunk (*20. März 1997 – 8 AZR 856/95 – BAGE 85, 312, 320 f., zu B II 3 der Gründe*), bei einer öffentlichen Schule (*7. September 1995 – 8 AZR 928/93 – AP BGB § 613 a Nr. 131 = EzA BGB § 613 a Nr. 136, zu B III der Gründe*) und bei der Erziehungshilfeeinrichtung eines Landkreises (*23. September 1999 – 8 AZR 750/98 – nv., zu 3 und 4 a der Gründe*) angenommen (*vgl. auch schon 30. Juni 1994 – 8 AZR 544/92 – BAGE 77, 174, 180 ff., zu C II 1 der Gründe [gemeindliche Wohnungswirtschaft] und 27. Oktober 1994 – 8 AZR 687/92 – AP Einigungsvertrag Art. 13 Nr. 10, zu B III der Gründe [Tierpark]*), bei der öffentlichen Verwaltung (*26. Juni 1997 – 8 AZR 426/95 – BAGE 86, 148, 151 f.*) und einem Notariat (*26. August 1999 – 8 AZR 827/98 – AP BGB § 613 a Nr. 197 = EzA BGB § 613 a Nr. 187*) ausdrücklich offen gelassen. In der Tat steht auch die Wahrnehmung hoheitlicher Aufgaben dem Begriff des Betriebs iSv. § 613 a BGB nicht von vornherein entgegen. Welche Aufgaben in privatrechtlicher, öffentlich-rechtlicher und hoheitlicher Form erfüllt werden, ergibt sich vielfach nicht aus der Aufgabenstellung selbst, sondern obliegt der Organisationsgewalt des Staates. Für den Zweck des § 613 a BGB kommt es auf diese Unterscheidung



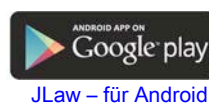
nicht an. Ob etwa der Wechsel des Rechtsträgers mit einem rechtsgeschäftlichen Betriebsübergang verbunden ist, darf nicht schon wegen der Qualifizierung der (bisherigen) Tätigkeit ausgeschlossen sein, ist vielmehr nach den hierfür maßgeblichen Kriterien zu beurteilen (*vgl. auch Resch AuR 2000, 87, 88 ff.*). Auch militärische Einrichtungen können danach unter § 613 a BGB fallen.

c) Dementsprechend hat schon der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts eine Einrichtung der französischen Streitkräfte als übergangsfähige Einheit angesehen (4. März 1993 – 2 AZR 507/92 – AP BGB § 613 a Nr. 101 = EzA BGB § 613 a Nr. 107, zu C II der Gründe). Die alliierten Streitkräfte haben die Vertragsbeziehungen mit ihren zivilen Bediensteten dem deutschen Arbeitsrecht unterstellt. Zuständig sind die deutschen Arbeitsgerichte. Den Besonderheiten öffentlicher Verwaltungen und Dienststellen wird insbesondere dadurch ausreichend Rechnung getragen, daß § 613 a BGB nur den auf Rechtsgeschäft beruhenden Übergang von Organisationseinheiten erfaßt, nicht jedoch eine gesetzliche Funktionsnachfolge, und zudem die Wahrung der Organisation voraussetzt.

d) Danach war der Truppenübungsplatz W. als organisierte Gesamtheit von 800 zivilen Arbeitnehmern sowie Wohnunterkünften, Betriebsgebäuden und Schießanlagen zum Zwecke der Unterbringung und Ausbildung von Soldaten ein Betrieb gemäß § 613 a BGB.

2. Dem Landesarbeitsgericht sind schon hinsichtlich der Voraussetzungen, wann eine wirtschaftliche Einheit gewahrt bleibt, Rechtsfehler unterlaufen. Sein Abwägungsergebnis, es liege ein Betriebsübergang vor, berücksichtigt zudem nicht alle Gesichtspunkte und beruht zum Teil auf nicht ausreichend konkreten Feststellungen. Es bedarf deshalb einer erneuten Gesamtabwägung, wobei auch die Möglichkeit eines Teilbetriebsübergangs in Betracht zu ziehen ist.

a) Soweit das Landesarbeitsgericht auf die tatsächliche Nutzungsmöglichkeit der Beklagten abstellt, kann dem nicht gefolgt werden. Wesentliches Kriterium für den Betriebsübergang ist die tatsächliche Weiterführung oder Wiederaufnahme der Betriebstätigkeit. Die bloße Möglichkeit zu einer unveränderten Fortsetzung des Betriebs genügt nicht. Eine wesentlich andere Betriebstätigkeit oder geänderte betriebliche Organisation können dem Betriebsübergang entgegenstehen (*vgl. nur Senat 11. September 1997 – 8 AZR 555/95 – BAGE 86, 271, 274 ff., zu B 2 der Gründe; 18. März 1999 – 8 AZR 159/98 – AP BGB § 613 a Nr. 189 = EzA BGB § 613 a Nr. 177, auch zVv. in der Amtl. Sammlung, zu II 3, 4 der Gründe; 23. September 1999 – 8 AZR 750/98 – nv., zu 2 der Gründe mit weiteren umfangreichen Nachweisen*). Eine andersartige, auch eingeschränkte betriebliche Tätigkeit und die geänderte betriebliche Organisation müssen daher im Rahmen der erforderlichen Gesamtwürdigung des betreffenden Vorgangs berücksichtigt werden. Sie stehen einem Be-



etriebsübergang nur dann von vornherein nicht entgegen, wenn sie auf einer nachträglichen Betriebsänderung des Übernehmers beruhen. Davon kann hier nicht ausgegangen werden; vielmehr hat die Beklagte die Organisationseinheit nach ihrem Übernahmekonzept unstreitig nicht in vollem Umfang übernommen.

b) Das Landesarbeitsgericht hat bei seiner Gesamtwürdigung die eingeschränkte Fortführung des Truppenübungsplatzes durch die Beklagte nicht berücksichtigt. Die Beklagte hat die Housing-Area nicht und das Truppenlager nur zur Hälfte genutzt. Welche Bedeutung dem zukommt, durfte auch nicht unter Hinweis auf fehlenden Vortrag zur Größenordnung vernachlässigt werden. Hierzu müssen zunächst die für den Betriebsübergang darlegungs- und beweispflichtigen Kläger vortragen, wobei eine ins einzelne gehende Substantiierung nicht verlangt wird. Erst dann muß die Beklagte sich näher äußern.

c) Die Wertung des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte habe die wesentlichen Betriebsmittel und die Hauptbelegschaft übernommen, die vorhandene Betriebsorganisation und Logistik sei erhalten geblieben, ist von den bisherigen tatsächlichen Feststellungen nicht gedeckt. Das Landesarbeitsgericht wird vor allem folgenden Punkten nachgehen müssen:

Festzustellen ist der Grad der Ähnlichkeit zwischen den vor und nach dem 1. Juli 1994 verrichteten Tätigkeiten. Es genügt nicht, daß die Beklagte wieder einen Truppenübungsplatz unterhält. Wenn sie statt vormals 800 nur noch 180 Arbeitnehmer beschäftigt, so spricht schon das für veränderte Arbeitsabläufe und eine veränderte Organisation. Bisher fehlen Feststellungen dazu, wie der Betrieb früher konkret betrieben wurde und welche Arbeitsabläufe jetzt anfallen. Auch die frühere Tätigkeit der Kläger ist nur teilweise bekannt.

Was als wesentliche Betriebsmittel anzusehen war, richtet sich danach, wie der Betrieb des Truppenübungsplatzes betrieben wurde. Wesentliche Mittel sind nicht ohne weiteres nur Gelände und Schießanlagen. Zwar kann allein hiermit ein Truppenübungsplatz betrieben werden. Für den Betriebsübergang maßgebend ist aber der konkrete Betrieb. Insofern kann es entscheidend auch auf Wohn- und Betriebsgebäude ankommen. Auch hier ist die Zahl der im Zusammenhang mit bestimmten Betriebsmitteln eingesetzten Arbeitnehmer und deren spezifische Tätigkeit möglicherweise von Bedeutung.

Völlig offen bleibt bisher, was nach dem Vortrag der Kläger mit „Arbeitnehmer in Schlüsselpositionen“ gemeint ist. Deshalb läßt sich hieraus nicht auf die Übernahme einer Hauptbelegschaft schließen. Auch diese Frage hängt eng damit zusammen, welche Tätigkeiten überhaupt und in welcher Weise sie fortgeführt werden. Die Beklagte kann den Betrieb jedenfalls nicht nur mit „Schlüsselkräften“ und ca. 30 weiteren Arbeitnehmern unverändert fortführen. Das Landesarbeitsgericht wird deshalb aufklären müssen, welche Tätigkeiten von den bisher 800 Arbeitnehmern im wesentlichen ausgeführt wurden. Es hat auf Sachvor-



trag der Parteien hinzuwirken, welche Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmergruppen übernommen wurden und welche nicht.

Schließlich fehlt es an tatsächlichen Feststellungen zur Betriebsorganisation. Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, „Logistik“ und „Infrastruktur“ seien beibehalten worden, erscheint nicht nachvollziehbar. Änderungen liegen geradezu auf der Hand. Ob sie wesentlich sind und deshalb einem Betriebsübergang entgegenstehen, bedarf einer eingehenden Würdigung anhand von tatsächlichen Feststellungen. Jedenfalls könnte die umfassende Ausbildung von Stationierungstreitkräften mit einer „Abhaltung von Manövern“ nicht gleichgesetzt werden.

d) Das Landesarbeitsgericht hat nicht berücksichtigt, daß der Betrieb Truppenübungsplatz W. möglicherweise aus selbständig übergangsfähigen Betriebsteilen bestanden hat. Es spricht manches dafür, daß jedenfalls die Schießanlagen und die hierzu gehörenden technischen Geräte gegenüber den Wohnunterkünften sowie deren Verwaltung und Instandhaltung eigenständig organisiert waren. Weitere Unterteilungen kommen in Betracht. So waren möglicherweise der Reinigungsdienst und der Bewachungsdienst teilbetrieblich organisiert und sind von der Beklagten nicht übernommen worden. Sofern das Landesarbeitsgericht im erneuten Berufungsverfahren nicht wieder einen Übergang des gesamten Betriebs annimmt, ist zu prüfen, ob die Kläger Betriebsteilen zugeordnet waren, die auf die Beklagte übergegangen sind (vgl. zum Übergang von Betriebsteilen Senat 26. August 1999 – 8 AZR 718/98 – AP BGB § 613 a Nr. 196 = EzA BGB § 613 a Nr. 185).

3. Sofern ein Betriebsübergang oder Teilbetriebsübergang vorliegt, ist er, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, durch Rechtsgeschäft erfolgt.

a) Der Begriff des Rechtsgeschäfts ist weit zu verstehen. Er erfaßt alle Fälle, in denen die für den Betrieb verantwortliche natürliche oder juristische Person, die die Arbeitgeberverpflichtung gegenüber den Beschäftigten eingeht, im Rahmen vertraglicher oder sonst rechtsgeschäftlicher Beziehungen wechselt, ohne daß unmittelbare Vertragsbeziehungen zwischen dem bisherigen Inhaber und dem Erwerber bestehen müssen. Dies entspricht dem Zweck der Beschränkung des § 613 a BGB auf rechtsgeschäftliche Betriebsübergänge. Dieser Zweck geht dahin, die Fälle der Universalsukzession kraft Gesetzes oder sonstigen Hoheitsaktes von der Anwendung der Vorschrift auszuschließen (Senat 26. August 1999 – 8 AZR 827/98 – AP BGB § 613 a Nr. 197 = EzA BGB § 613 a Nr. 187, zu I 3 c der Gründe; vgl. ferner BAG 16. März 1994 - 8 AZR 576/92 - BAGE 76, 69). § 613 a BGB erfaßt demnach auch öffentlich-rechtliche Vereinbarungen (Senat 7. September 1995 aaO).



b) Die US-Streitkräfte haben nicht etwa eine ihr überlassene organisierte Einheit Truppenübungsplatz gemäß Art. 52 Abs. 1 des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut freigegeben. Vielmehr ist nach den unangefochtenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts anlässlich der Freigabe der Liegenschaft Einigkeit über die Übernahme einer Gesamtheit von Sachmitteln erzielt worden. Die Höhe des Erstattungsbetrags spielt dabei keine Rolle. Auch die Einstellung eines Teils der bisher beschäftigten Arbeitnehmer beruht auf Rechtsgeschäften. Ob die organisierte Einheit insgesamt oder in Teilen im wesentlichen gewahrt worden ist, ist keine Frage des Rechtsgeschäfts. Dieses muß sich nicht auf die Organisation als solche beziehen. Es genügt, daß der Erwerber auf vertraglicher Grundlage die Möglichkeit erwirbt, eine im wesentlichen unveränderte Arbeitsaufgabe fortzuführen. Deshalb wäre ein etwaiger Betriebsübergang im Streitfalle auf vertraglicher Grundlage erfolgt.

III. Das Landesarbeitsgericht hat nicht geprüft, ob die Kündigungen zum 30. Juni 1994 einem Eintritt der Beklagten in die Arbeitsverhältnisse entgegenstehen.

1. Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts, die Prozeßvergleiche mit der Beklagten als Prozeßstandschafterin stünden einem Übergang der Arbeitsverhältnisse nicht entgegen, trifft zu. Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts, die Kläger hätten die Kündigungen der US-Streitkräfte lediglich für den Fall akzeptiert, daß ein Betriebsübergang nicht gegeben sei, ist nicht zu beanstanden. Für den umgekehrten Fall wurde allenfalls die Rechtsfolge des § 613 a BGB klargestellt, nämlich Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit den US-Streitkräften. Auf die Kündigung kam es im Verhältnis zu dem früheren Arbeitgeber dann nicht mehr an.

2. Das Landesarbeitsgericht hat im Ausgangspunkt zutreffend angenommen, ein Übergang des Arbeitsverhältnisses scheide aus, wenn dieses vor dem Übergang des Betriebs wirksam beendet worden sei. In der Tat können nur bestehende Arbeitsverhältnisse übergehen. Hat der bisherige Inhaber des Betriebs das Arbeitsverhältnis wirksam zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs gekündigt, ist ein automatischer Eintritt des neuen Betriebsinhabers in das Arbeitsverhältnis ausgeschlossen (vgl. *nur BAG 13. November 1997 - 8 AZR 295/95 - BAGE 87, 115; auch 10. Dezember 1998 - 8 AZR 324/97 - AP BGB § 613 a Nr. 185 = EzA BGB § 613 a Nr. 175, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B III 1 der Gründe; 2. Dezember 1999 - 8 AZR 774/98 - BB 2000, 726, zu 3 b der Gründe*).

3. Demnach hängt der Erfolg der Klaganträge nicht nur von dem Vorliegen eines Betriebsübergangs, sondern zusätzlich davon ab, daß die Arbeitsverhältnisse nicht durch wirksame betriebsbedingte Kündigungen der US-Streitkräfte zum 30. Juni 1994 beendet worden sind. Auch wenn es am 1. Juli 1994 zu einem Betriebsübergang gekommen ist, konnten die



Kündigungen wegen einer beabsichtigten Stilllegung des Betriebs und mangels greifbarer Anhaltspunkte für einen Betriebsübergang im Sinne von § 613 a Abs. 4 BGB wirksam sein. Dann hätten die Kläger lediglich einen Fortsetzungsanspruch gegen die Beklagte erworben (vgl. BAG 13. November 1997 und 10. Dezember 1998 jeweils aaO). Das Landesarbeitsgericht müßte klären, ob die Kläger einen solchen Anspruch geltend gemacht haben oder noch geltend machen können.

4. Die Beklagte hat schlüssig vorgetragen, die US-Streitkräfte hätten aus dringenden betrieblichen Erfordernissen wegen der zum 30. Juni 1994 beschlossenen Stilllegung des Truppenübungsplatzes gekündigt. Das ergibt sich aus den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts in Verbindung mit seiner Bezugnahme auf die im Berufungsverfahren eingereichten Schriftsätze. Die Kläger sind dem unter Hinweis auf eine Übernahmeabsicht der Beklagten und auf Verhandlungen hierüber entgegengetreten. Ob danach greifbare Anhaltspunkte für einen Betriebsübergang zum Kündigungszeitpunkt bestanden, hat das Landesarbeitsgericht nicht geprüft, sondern ausdrücklich offen gelassen. Demgegenüber hätte es dem streitigen Sachvortrag der Parteien nachgehen müssen, gegebenenfalls auf dessen Ergänzung und Präzisierung hinwirken müssen und sich nicht mit einer angeblich fehlenden Berufung der Beklagten auf die Wirksamkeit der Kündigung zufrieden geben dürfen.

IV. Die Beklagte hat die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur Unwirksamkeit der Kündigungen vom 22. Dezember 1994 und vom 24. Januar 1995 mit keinem Wort angegriffen. Da es sich hier um einen selbständigen, von dem Betriebsübergang unabhängigen Streitgegenstand handelt, wäre eine gesonderte Revisionsbegründung gemäß § 554 ZPO erforderlich gewesen. Das Fehlen der Revisionsbegründung führt aber nur dann zur teilweisen Unzulässigkeit der Revision, wenn die Revision hinsichtlich des vorgehenden Feststellungsantrags erfolglos bleibt. Da die Revision insoweit jedoch begründet ist, unterliegt das gesamte Urteil des Landesarbeitsgerichts der Aufhebung. Ob es auf die vorsorglichen Kündigungen überhaupt ankommt, steht noch nicht fest. Rechtsfehler bei deren Beurteilung durch das Landesarbeitsgericht sind an sich nicht ersichtlich. Freilich können die Parteien im erneuten Berufungsverfahren neuen Sachvortrag leisten. Da es bisher lediglich um die mangelhafte Substantiierung des Beklagtenvortrags geht, sieht der Senat von näheren Hinweisen hierzu ab.

Ascheid

Dr. Wittek

Mikosch

Harnack

Brückmann



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)