

Aktenzeichen: 8 AZR 612/98
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 23. September 1999
- 8 AZR 612/98 -

I. Arbeitsgericht
Hannover

Urteil vom 21. Mai 1997
- 11 Ca 478/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 12. Mai 1998
- 13 Sa 1769/97 -

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

Entscheidungsstichwort:

Betriebsübergang - Sprachkurse für Aussiedler und Asylanten

Gesetz:

BGB § 613 a

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](#)

8 AZR 612/98
13 Sa 1769/97 Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. September 1999

Urteil

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Mai 1999 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Ascheid, die Richter Dr. Wittek und Dr. Müller-Glöge sowie die ehrenamtlichen Richter Schmitzberger und Dr. Scholz für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 12. Mai 1998 - 13 Sa 1769/97 - aufgehoben.

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

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung sowie über die Zahlung einer Vergütung wegen Annahmeverzugs und in diesem Zusammenhang darüber, ob das Arbeitsverhältnis der Klägerin aufgrund eines Betriebsübergangs auf den Streithelfer übergegangen ist.

Die Klägerin war im Bildungszentrum Hannover des Vereins „G
e.V.“ (fortan: GFBA) als Lehrerin beschäftigt. Sie erhielt zuletzt ein monatliches Bruttoentgelt von 6.208,37 DM.

Der Verein GFBA betrieb bundesweit ca. 35 Bildungseinrichtungen, in denen berufliche Bildung, Sprachkurse und ähnliche Bildungsangebote durchgeführt wurden. Im Bildungszentrum in Hannover deckte der GFBA drei Bereiche ab, nämlich Sprachkurse für Aussiedler und Asylanten, Studienvorbereitungskurse und Kurse nach dem Arbeitsförderungsgesetz. Insgesamt beschäftigte der GFBA in Hannover 64 Arbeitnehmer. Dabei waren für die Sprachkurse 33 Lehrer, zwei Betreuer und



zwei Verwaltungskräfte, im AFG-Bereich und im Bereich Propädeutikum je elf Mitarbeiter beschäftigt. Zusätzlich waren fünf Arbeitnehmer als Hauspersonal tätig.

Die Klägerin war als Lehrerin im Bereich der Sprachkurse für Aussiedler und Asylanten beschäftigt. Auftraggeber dieser Sprachkurse war die O

(OBS), die im Auftrag des Bundesministers für Familie und Jugend (BMFJ) einen Garantiefond zur Integration von Ausländern verwaltet. Die OBS vergab die öffentlichen Mittel aufgrund sog. Weiterleitungsverträge an den GFBA. Im Vertrag vom 26. Januar 1993 billigte die OBS dem GFBA pro zu unterrichtenden Schüler und Monat eine Pauschale von 1.275,00 DM zu. In dem Vertrag wurde auch das Recht zur fristlosen Kündigung aller Bildungsmaßnahmen vorgesehen für den Fall, daß der GFBA die Konkurseröffnung beantragt.

Nachdem im Frühjahr 1993 die OBS den pro Teilnehmer bewilligten Zuwendungsbetrag kürzte und die Zahl der Teilnehmer sank, geriet der GFBA in wirtschaftliche Schwierigkeiten. Am 17. Mai 1993 kündigte der GFBA 19 Lehrern aus dem OBS-Bereich, einer Verwaltungs- und einer Betreuungskraft betriebsbedingt. Der Klägerin wurde vorerst nicht gekündigt.

Der GFBA beantragte am 19. Mai 1993 die Eröffnung des Konkursverfahrens. Mit Schreiben vom 23. Juni 1993 wurde der Klägerin zum 31. Dezember 1993 wie den übrigen Beschäftigten betriebsbedingt gekündigt. Am 31. Juli 1993 wurde über das Vermögen des Vereins der Konkurs eröffnet und der Beklagte zum Konkursverwalter bestellt. Ab August 1993 waren die Klägerin wie alle anderen Beschäftigten vom Beklagten von der Arbeit freigestellt worden.

Nach Konkurseröffnung kündigte die OBS den Vertrag mit dem GFBA und schloß am 9./10. August 1993 einen Weiterleitungsvertrag mit dem Streithelfer.



Nachdem der Unterrichtsbetrieb einige Tage geruht hatte, nahm der Streithelfer ihn am 10. August 1993 mit zehn eigenen Lehrkräften auf. Von den OBS-Lehrern des Gemeinschuldners stellte der Streithelfer zehn Lehrer ein. Dabei schloß der Streithelfer neue Arbeitsverträge auf der Basis von 28 Wochenstunden Unterrichtsverpflichtung und Vergütung nach VergGr. IV a BAT plus Zulage. Die bisherige Leiterin der Einrichtung und Verwaltungskräfte wurden nicht eingestellt. Die Sprachkurse wurden weitergeführt. Jedoch wurde die Kursdauer von acht auf sechs Monate herabgesetzt. Die Kostenpauschale betrug nunmehr 990,00 DM pro Teilnehmer. Ab 1. September 1993 trat der Streithelfer in das Mietverhältnis der Gemeinschuldnerin ein, so daß der Unterricht seitdem in den bisherigen Räumen stattfindet. Für übernommenes Material, das dem Vermieterpfandrecht unterlag, zahlte der Streithelfer 500,00 DM.

Die Klägerin wurde vom Streithelfer eingestellt und ab August 1993 zu einem Monatsgehalt von 4.577,23 DM beschäftigt. Mit der vorliegenden Klage macht die Klägerin die Unwirksamkeit der Kündigung des Beklagten geltend und verlangt von ihm Vergütung für die Monate August 1993 bis März 1994 abzüglich der für diese Zeit vom Streithelfer erhaltenen Gehaltszahlungen. Der Streithelfer ist dem Rechtsstreit auf seiten der Klägerin beigetreten.

Die Klägerin hat vorgetragen, die Kündigung sei unwirksam, weil Betriebsratsanhörung und Massenentlassungsanzeige nicht ordnungsgemäß erfolgt seien. Jedenfalls sei die Kündigungsfrist falsch berechnet worden.

Die Klägerin und der Streithelfer haben die Auffassung vertreten, es sei kein Betriebsübergang auf den Streithelfer erfolgt. Dieser habe lediglich zehn Lehrkräfte aus dem OBS-Bereich des Gemeinschuldners neu eingestellt. Zur Erfüllung dieser



Aufgaben sei die Einstellung dieser Lehrkräfte nicht erforderlich gewesen. Der Streithelfer habe bereits vorher Deutschkurse für Ausländer durchgeführt und habe seit Jahren über Konzepte verfügt, die den Anforderungen der OBS entsprachen. Aufgrund der erheblichen Mittelkürzung um ca. 25 % sei der Streithelfer gezwungen gewesen, Unterricht und Organisation zu ändern.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung des Beklagten vom 23. Juni 1993 nicht beendet worden sei;
hilfsweise, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung des Beklagten nicht zum 31. Dezember 1993, sondern zum 31. März 1994 beendet worden sei;
2. den Beklagten zu verurteilen, an sie 14.680,26 DM brutto zuzüglich 4 % Zinsen auf den sich aus 9.786,84 DM brutto ergebenden Nettobetrag seit dem 31. Dezember 1993 und auf den sich aus 4.893,42 DM brutto ergebenden Nettobetrag seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er hat vorgetragen, der Betriebsrat sei zur Kündigung ordnungsgemäß angehört, die Kündigungsfrist sei richtig berechnet worden. Die Klägerin sei nämlich erst seit 1. Januar 1982 und nicht bereits im Jahre 1981 beschäftigt worden.

Da seit 1. August 1993 das Arbeitsverhältnis durch Betriebsübergang auf den Streithelfer übergegangen sei, bestehe keinerlei Gehaltsanspruch der Klägerin gegen den Beklagten. Zur Begründung des Betriebsüberganges hat der Beklagte vorgetragen, der Streithelfer habe nicht nur den Aufgabenbereich Sprachkurse für Ausländer weitergeführt, sondern auch Inventar übernommen und die angemieteten



Räume übernommen. Da der Streithelfer über einschlägige Erfahrungen nicht verfügt habe und die vorgelegten Konzepte nicht ausreichend seien, um den Anforderungen der OBS zu genügen, sei er gezwungen gewesen, auf das vom Gemeinschuldner erarbeitete Curriculum zurückzugreifen. Erst mit Übernahme von zehn Arbeitnehmern des Gemeinschuldners als know-how-Träger sei er in die Lage versetzt worden, eine vertragsgemäße und ordnungsgemäße Kursdurchführung zu gewährleisten. Dabei sei auch auf Lehrmaterial und ein Lehrbuch zurückgegriffen worden, das von Beschäftigten des Gemeinschuldners erstellt worden sei.

Das Arbeitsgericht hat dem Zahlungsantrag stattgegeben, den Feststellungsantrag dagegen abgewiesen. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht auch den Zahlungsantrag abgewiesen und die Anschlußberufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung im wesentlichen ausgeführt:

Annahmeverzugsansprüche der Klägerin gegen den Beklagten bestünden nicht, weil das Arbeitsverhältnis der Klägerin ab 1. August 1993 durch Teilbetriebsübergang auf den Streithelfer übergegangen sei. Zwar habe die Fortführung der Sprachkurse durch den Streithelfer keinen Betriebsübergang des gesamten OBS-Bereichs bewirkt. Der Streithelfer sei nämlich nicht in das Vertragsverhältnis



des Beklagten mit der OBS eingetreten, sondern habe den Kursbetrieb aufgrund einer Neuvergabe durch OBS aufgenommen. Auch die Übernahme sächlicher Mittel sei nicht ausreichend. Der Streithelfer habe nur für 500,00 DM dem Vermieterpfandrecht unterliegendes Material übernommen. Die Anmietung der Räume durch einen neuen Mietvertrag sei ebenfalls von untergeordneter Bedeutung. Auch die Übernahme des über Jahre entwickelten Curriculums, eines Lehrbuchs und des Prüfungssystems falle nicht entscheidend ins Gewicht. Der Streithelfer habe nachgewiesen, daß er im Bereich Deutsch für Ausländer bereits tätig gewesen sei und selbst über Lehrkonzepte verfügte.

Die Übernahme von zehn Lehrkräften als know-how-Träger führe jedoch zu einem Teilbetriebsübergang auf den Streithelfer. Dabei sei zu berücksichtigen, daß der Betriebsteil OBS-Bereich bereits durch den Gemeinschuldner erheblich reduziert worden sei, indem von 33 Lehrkräften im Mai 1993 19 betriebsbedingt gekündigt worden seien. Durch Änderung der Arbeitsorganisation, Heraufsetzung der Wochenstundenzahl von 24 auf 28 Stunden, habe der Streithelfer den Lehrerbedarf weiter reduziert. Durch die neuen Auftragsbedingungen, Reduzierung der Kostenpauschale von vorher 1.275,00 DM auf 990,00 DM, sei der Streithelfer nicht in der Lage gewesen, die bestehenden Arbeitsverhältnisse unverändert zu übernehmen. Er habe eine neue Arbeitsorganisation schaffen müssen durch Herabsetzung der Vergütung und Erhöhung der Wochenstundenzahl. Deshalb bestehe ein Teilbetriebsübergang, begrenzt auf die Arbeitnehmer, die sich beim Streithelfer beworben haben und mit den veränderten Vertragsbedingungen einverstanden gewesen seien. Bei einem Teilbetriebsübergang, der auf Übernahme eines Drittels der Arbeitnehmer beruhe, bestehe Identität nur in dem Umfang der übernommenen know-how-Träger. Hierzu gehöre



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



die Klägerin. Sie müsse daher für etwaige Ansprüche aus dem übergegangenen Arbeitsverhältnis an den Streithelfer verwiesen werden.

Für die Kündigungsschutzklage sei das Feststellungsinteresse entfallen. Da das Arbeitsverhältnis der Klägerin im August 1993 auf den Streithelfer übergegangen und dieses übergegangene Arbeitsverhältnis über den Kündigungszeitpunkt des 31. Dezember 1993 hinaus fortgesetzt worden sei, bestehe kein erkennbares Interesse der Klägerin an der Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung.

II. Diese Ausführungen halten einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Mit der Begründung des Landearbeitsgerichts kann die Klage nicht abgewiesen werden. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin ist nicht aufgrund eines Betriebsübergangs auf den Streithelfer übergegangen.

1. Ein Betriebsübergang setzt die Wahrung der Identität der betreffenden wirtschaftlichen Einheit voraus. Der Begriff Einheit bezieht sich auf eine organisierte Gesamtheit von Personen und Sachen zur auf Dauer angelegten Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigener Zielsetzung. Bei der Prüfung, ob eine Einheit übergegangen ist, müssen sämtliche den betreffenden Vorgang kennzeichnenden Tatsachen berücksichtigt werden. Dazu gehören als Teilaspekte der Gesamtwürdigung namentlich die Art des betreffenden Unternehmens oder Betriebes, der etwaige Übergang der materiellen Betriebsmittel wie Gebäude und bewegliche Güter, der Wert der immateriellen Aktiva im Zeitpunkt des Übergangs, die etwaige Übernahme der Hauptbelegschaft, der etwaige Übergang der Kundschaft sowie der Grad der Ähnlichkeit zwischen den vor und nach dem Übergang verrichteten Tätigkeiten und die Dauer einer eventuellen Unterbrechung dieser Tätigkeit. Eine Einheit darf allerdings nicht als bloße Tätigkeit verstanden werden. Die Identität der Einheit ergibt



sich auch aus den anderen Merkmalen wie ihrem Personal, ihren Führungskräften, ihrer Arbeitsorganisation, ihren Betriebsmethoden und gegebenenfalls den ihr zur Verfügung stehenden Betriebsmitteln (ständige Rechtsprechung des Senats im Anschluß an das Urteil des EuGH vom 11. März 1997 - Rs C-13/95 - EuGHE I 1997, 1259 = AP Nr. 14 zu EWG-Richtlinie Nr. 77/187 [Ayse Sützen]; vgl. Senatsurteil vom 24. April 1997 - 8 AZR 848/94 - n.v., zu II 2 b der Gründe; Senatsurteil vom 11. Dezember 1997 - 8 AZR 426/94 - BAGE 87, 296, 299 = AP Nr. 171 zu § 613 a BGB, zu B I der Gründe).

In Branchen, in denen es im wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft ankommt, kann eine Gesamtheit von Arbeitnehmern, die durch eine gemeinsame Tätigkeit dauerhaft verbunden ist, eine wirtschaftliche Einheit darstellen. Die Wahrung von deren Identität ist anzunehmen, wenn der neue Betriebsinhaber nicht nur die betreffende Tätigkeit weiterführt, sondern auch einen nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teil des Personals übernimmt, das sein Vorgänger gezielt bei dieser Tätigkeit eingesetzt hatte. Hingegen stellt die bloße Fortführung der Tätigkeit durch einen Auftragnehmer (Funktionsnachfolge) keinen Betriebsübergang dar. Es hängt von der Struktur eines Betriebes oder Betriebsteils ab, welcher nach Zahl und Sachkunde zu bestimmende Teil der Belegschaft übernommen werden muß, um von der Übernahme einer bestehenden Arbeitsorganisation ausgehen zu können. Haben die Arbeitnehmer einen geringen Qualifikationsgrad, muß eine hohe Anzahl von ihnen beschäftigt werden, um auf einen Fortbestand der vom Konkurrenten geschaffenen Arbeitsorganisation schließen zu können. Ist ein Betrieb stärker durch das Spezialwissen und die Qualifikation der Arbeitnehmer geprägt, kann neben anderen Kriterien ausreichen, daß wegen ihrer Sachkunde wesentliche Teile der Belegschaft über-



nommen werden (BAG Urteil vom 11. Dezember 1997 - 8 AZR 729/96 - BAGE 87, 303, 307 f. = AP Nr. 172 zu § 613 a BGB, zu B I 2 b der Gründe).

2. Bei Anwendung dieser Grundsätze liegt weder ein Betriebsübergang hinsichtlich des OBS-Bereichs noch ein Teilbetriebsübergang bezüglich der zehn ehemaligen Lehrer des GFBA, die der Streithelfer eingestellt hat, vor.

a) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß der Streithelfer mit der Fortführung der Sprachkurse die Identität der wirtschaftlichen Einheit „OBS-Bereich“ nicht gewahrt, sondern lediglich eine ähnliche Tätigkeit im Sinne einer bloßen Funktionsnachfolge fortgesetzt hat.

Der Streithelfer hat von der OBS nicht denselben Auftrag zur Durchführung der Sprachkurse erhalten wie der Beklagte. Im Weiterleitungsvertrag vom 9./10. August 1993 hat die OBS dem Streithelfer lediglich 990,00 DM pro Monat und Schüler statt der bisherigen Pauschale von 1.275,00 DM zugebilligt. Diese Kürzung hatte eine Personalreduzierung, eine Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung der Lehrer, eine Kürzung der Kursdauer und eine neue Arbeitsorganisation zur Folge.

Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht die Nutzung derselben Räumlichkeiten und die Übernahme von Unterrichtsmaterial zum Kaufpreis von 500,00 DM als von untergeordneter Bedeutung angesehen. Die Lehrpläne des Gemeinschuldners waren wegen der reduzierten Kursdauer ohnehin nur begrenzt anwendbar.

Eine identische wirtschaftliche Einheit wäre nur dann anzunehmen, wenn der Streithelfer die Hauptbelegschaft des GFBA aus dem OBS-Bereich übernommen hätte und zusätzlich ein betriebsmittelarmer Dienstleistungsbetrieb unterstellt würde. Von den ursprünglich im OBS-Bereich beschäftigten 33 Lehrern hat der Streithelfer



jedoch nur zehn Lehrer übernommen. Dies ist weder die Hauptbelegschaft noch ihr wesentlicher Teil. Daran ändert auch der Hinweis des Beklagten auf das mit den zehn Lehrern übernommene „know-how“ nichts. Die vom Streithelfer weiterbeschäftigten Lehrer haben keine speziellen Kenntnisse, die für die Fortführung der Sprachkurse für Aussiedler und Asylanten unbedingt erforderlich sind.

Die zehn Lehrer, die der Streithelfer vom Gemeinschuldner übernommen hat, könnten nur dann als Hauptbelegschaft angesehen werden, wenn von einem bereits beim Gemeinschuldner verkleinerten Sprachkursbetrieb auszugehen wäre. Zwar hatte der GFBA von den 33 im OBS-Bereich beschäftigten Lehrern 19 am 17. Mai 1993 und den restlichen 14 Lehrern am 23. Juni 1993 gekündigt. Alle gekündigten Lehrer wurden vom GFBA jedoch während der laufenden Kündigungsfrist bis Ende Juli 1993 für die unverändert weiterlaufenden Sprachkurse eingesetzt und erst ab 1. August 1993 freigestellt. Erst der Streithelfer verkleinerte und organisierte im August 1993 den Kursbetrieb neu, indem er die Kursdauer von acht auf sechs Monate reduzierte, weniger Lehrer beschäftigte, deren Stundenzahl erhöhte und weniger Vergütung bezahlte, um den Personalaufwand an die nach dem Weiterleitungsvertrag vom 9./10. August 1993 von 1.275,00 DM auf 990,00 DM pro Schüler reduzierten Monatspauschalen anzupassen. Damit hat der Streithelfer nicht einen bereits verkleinerten, umorganisierten Sprachkursbetrieb vom Gemeinschuldner übernommen, sondern lediglich die Sprachkurse im Sinne einer bloßen Funktionsnachfolge mit einem kleineren, mit weniger Personal neu organisierten Betrieb fortgesetzt. Die bloße Absicht des Gemeinschuldners, den Sprachkursbetrieb wegen der eingetretenen wirtschaftlichen Schwierigkeit zukünftig mit weniger Personal umzuorganisieren, genügt nicht, um den erst später vom Streithelfer neu organisierten



kleineren Kursbetrieb als identische wirtschaftliche Einheit anzusehen und damit einen Betriebsübergang nach § 613 a BGB anzunehmen. Die Übernahme eines rationalisierten Betriebes (vgl. hierzu Urteil des Senats vom 18. Juli 1996 - 8 AZR 127/94 - BAGE 83, 302 = AP Nr. 147 zu § 613 a BGB) liegt im Streitfall nicht vor.

b) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts hat der Streithelfer durch die Einstellung der zehn ehemaligen Lehrer des GFBA auch keinen auf diese Lehrer begrenzten Teilbetrieb übernommen. Insoweit fehlt es bereits an einer wirtschaftlichen Einheit beim GFBA, die unter Wahrung der Identität vom Streithelfer hätte übernommen werden können. Der Begriff Einheit bezieht sich auf eine organisierte Gesamtheit von Personen und Sachen zur auf Dauer angelegten Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit. Zwar kann in Branchen, in denen es im wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft ankommt, bereits eine Gesamtheit von Arbeitnehmern, die durch eine gemeinsame Tätigkeit verbunden ist, eine wirtschaftliche Einheit darstellen. Die zehn vom Streithelfer eingestellten ehemaligen Lehrer des GFBA waren aber nur unselbständiger Teil des aus 33 Lehrern bestehenden Lehrpersonals des GFBA und nicht eine abgrenzbare, eigenständig organisierte Schulabteilung, die als Teilbetrieb auf den Streithelfer nach § 613 a BGB hätte übergehen können.

3. Da somit das Arbeitsverhältnis der Klägerin entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht am 1. August 1993 aufgrund eines Betriebs- bzw. Teilbetriebsübergangs auf den Streithelfer übergegangen ist, kann die mit dem vermeintlichen Betriebsübergang begründete Klageabweisung des Landesarbeitsgerichts keinen Bestand haben. Der Rechtsstreit ist gem. § 565 Abs. 1 Satz 1 ZPO zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen, weil der Senat aufgrund der bisher vom Landesarbeitsgericht getroffenen



Feststellungen nicht über die Wirksamkeit der Kündigung und über die geltend gemachten Annahmeverzugsansprüche abschließend entscheiden kann.

Gegen das Feststellungsinteresse für die Kündigungsschutzklage bestehen keine Bedenken. Das Landesarbeitsgericht hat das Feststellungsinteresse mit der Begründung verneint, daß das Arbeitsverhältnis der Klägerin durch Betriebsübergang auf den Streithelfer übergegangen und dieses übergegangene Arbeitsverhältnis über den Kündigungszeitpunkt hinaus fortgesetzt worden sei. Ob dem zu folgen wäre, kann dahingestellt bleiben, weil im Streitfall kein Betriebsübergang vorliegt.

Ascheid

Dr. Wittek

Müller-Glöge

E. Schmitzberger

Scholz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)