

## LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

**6 Sa 550/14**

8 Ca 7507/13

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 09.12.2014

Rechtsvorschriften: § 613a BGB

Leitsatz:

1. Geht ein Betrieb oder Betriebsteil nach dem Ausspruch einer Kündigung durch den Insolvenzverwalter auf einen anderen Inhaber über, kann die Kündigungsschutzklage auch dann gegen den Insolvenzverwalter gerichtet werden, wenn der Übergang schon vor Klageerhebung stattgefunden hat.
2. In einem solchen Fall würde – unterstellt, es läge ein Betriebsübergang vor – der neue Inhaber das Arbeitsverhältnis in gekündigtem Zustand übernehmen und müsste sich das Ergebnis der Kündigungsschutzklage zurechnen lassen.
3. Es kann dahinstehen, ob der Arbeitnehmer die Kündigungsklage auch gegen den neuen Inhaber richten kann. Jedenfalls dann, wenn er sich mit dem bisherigen Inhaber auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindung einigt, bleibt es bei den Kündigungswirkungen selbst dann, wenn das Arbeitsverhältnis inzwischen zum Betriebserwerber besteht.
4. Wird innerhalb dieser Einigung mit dem bisherigen Betriebsinhaber gleichzeitig klar gestellt, dass kein Betriebsübergang stattgefunden hat, so wirkt dies auch im Verhältnis des Klägers zum Betriebserwerber. Eine solche Einigung kommt nämlich einem Widerspruch nach § 613a Abs. 6 BGB gleich mit der Folge, dass ein Fortsetzungsverlangen gegenüber dem Betriebserwerber nunmehr rechtsmissbräuchlich wäre.
5. Ob dies auch gelten würde, wenn der Kläger gegen den neuen Inhaber Antrag auf Wiedereinstellung gestellt hätte, kann dahinstehen. Vorliegend fehlt es an einem solchen Begehren.
6. Zu den Voraussetzungen des Sachvortrags des Arbeitnehmers hinsichtlich des Vorliegens eines Betriebs- oder Teilbetriebsübergangs.

---

### Urteil:

- I. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 26.06.2014, Az.: 8 Ca 7507/13, wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.
- II. Die Revision wird nicht zugelassen.

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses nach einem vom Kläger angenommenen Betriebsübergang nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Insolvenzverwalter und um hieraus folgende Annahmeverzugsansprüche.

Der Kläger war seit 01.10.1979 als technischer Angestellter im Betrieb beschäftigt, zuletzt als technischer Werkstattleiter mit einem Bruttomonatsentgelt von 4.105,33 €. Arbeitgeberin war zuletzt die Firma K...-P... GmbH. Über das Vermögen dieser Firma wurde Insolvenz eröffnet und Rechtsanwalt A... als Insolvenzverwalter eingesetzt. Dieser kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 28.05.2013 und vom 29.05.2013 mit Wirkung zum 31.08.2013 ebenso wie die Arbeitsverhältnisse der weiteren etwa 220 Arbeitnehmer. Die vom Kläger gegen diese Kündigungen geführte Kündigungsschutzklage wurde vom Arbeitsgericht abgewiesen. Im hiergegen gerichteten Berufungsverfahren mit dem Aktenzeichen 3 Sa 47/14 schlossen die Parteien in der Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht am 25.07.2014 folgenden Vergleich:

1. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien endete aufgrund ordentlicher betriebsbedingter Arbeitgeberkündigungen vom 28.05.2013 und 29.05.2013 mit Ablauf des 31.08.2013.
2. Der Kläger erhält – ohne Anerkennung jeglicher Rechtspflicht – eine Abfindung entsprechend §§ 9, 10 KSchG für den Verlust des Arbeitsplatzes in Höhe von 3.000,00 € brutto, unter Anrechnung auf den dem Grunde nach bestehenden Anspruch aus dem Sozialplan.
3. Die Parteien sind sich weiter darüber einig, dass dem Kläger dem Grunde nach für den Zeitraum vom 01.05.2013 bis zum 31.08.2013 ein Anspruch auf Differenzlohn zusteht. Auch dieser Anspruch und dessen Erfüllung richten sich nach den insolvenzrechtlichen Vorschriften.
4. Der Kläger hat dem Grunde nach Anspruch auf Zahlung des Verfrühungsschadens gemäß § 113 InsO, der sich aus der Differenz der gesetzlichen Kündigungsfrist und der verkürzten Kündigungsfrist des § 113 InsO ermittelt. Der Kläger wird die ihm insoweit zustehenden Ansprüche, bei denen es sich um Insolvenzforderungen handelt, zur Insolvenztabelle anmelden. Der Beklagte wird diese nach Überprüfung anerkennen.

- 3 -

5. Der Beklagte erteilt dem Kläger ein wohlwollendes und qualifiziertes Zeugnis mit der Gesamtbewertung „sehr gut“ und einer entsprechenden Schlussklausel (Dank, Bedauern und gute Wünsche), welches nach dem Entwurf des Klägers ausgestellt und übersandt wird, wovon der Beklagte nur aus wichtigem Grunde abweichen darf.
6. Die Parteien sind sich darüber einig, dass ein Arbeitsverhältnis mit der Firma Po... GmbH nicht begründet wurde und nicht besteht.
7. Hinsichtlich der Kosten der 1. Instanz verbleibt es bei der Kostenentscheidung im Urteil des Arbeitsgerichts. Die Kosten des Berufungsverfahrens werden gegeneinander aufgehoben.

Mit seiner am 28.11.2013 beim Arbeitsgericht Nürnberg eingereichten Klage hat der Kläger zunächst geltend gemacht, dass zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestehe. Die Beklagte habe den ursprünglichen Beschäftigungsbetrieb ab 01.06.2013 vollständig übernommen. Sie nutze nach wie vor dasselbe EDV-System wie die Firma P... und dieselben Software-Programme. Sie verwende die Lizenzen der Firma P.... Sie nutze einen schwarzen und einen silbernen Passat. Der Insolvenzverwalter habe auf der Homepage mitgeteilt, die Kunden müssten sich keine Sorgen machen, es werde alles seinen gewohnten Gang weitergehen, die Beklagte werde Teile in neuer Aufstellung übernehmen und 70 Arbeitsplätze erhalten (Anlage K 5 zur Klageschrift, Bl. 42 ff. d.A.). Die Beklagte nutze Teile des Betriebsareals. Der Kundenstamm sei komplett übernommen worden. Die Beklagte habe versucht, einen aktuellen Großauftrag auf den übernommenen Maschinen zu produzieren. Die Firma K...-P... GmbH habe sich in die Abteilungen Druckerei, Werkstatt, Extrusion, Konfektion, Versand und Verwaltung gegliedert. In der Druckerei seien zwei von fünf Maschinen übernommen worden, 10 bis 15 von 50 bis 60 Mitarbeiter, in der Werkstatt zwei von 11 Arbeitnehmern, die Extrusion sei aufgelöst worden, in der Abteilung Konfektion seien ca. 15 von 30 Maschinen und 40 bis 50 von 80 bis 90 Arbeitnehmern übernommen worden, in der Abteilung Versand drei von sechs Mitarbeitern und in der Verwaltung etwa 15 von 25 Mitarbeitern. Zudem seien die Personalakten zu 100% übernommen worden. Es habe eine mündliche Zusage gegeben, dass alle Betriebsvereinbarungen beibehalten würden, bis sie von gesonderten Vereinbarungen mit dem bei der Beklagten bestehenden Betriebsrat ersetzt würden. Die Mitarbeiter aus der Produktion seien zum Geschäftsführer der Beklagten gebeten und gefragt worden, ob sie ihre Arbeitsstelle behalten wollten. Wenn sie dies bejaht hätten, sei ihnen ein geringerer Stun-

denlohn und weniger Urlaub als Bedingung genannt worden. Nach alledem liege ein Betriebsübergang vor.

Der Kläger hat erstinstanzlich zuletzt beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass zwischen dem Kläger und der Beklagten ein Arbeitsverhältnis seit 01.06.2013 besteht, anlässlich dessen der Kläger als technischer Werkstattleiter bei der Beklagten beschäftigt ist.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger Annahmeverzugslohn für den Zeitraum Januar 2014 bis Mai 2014 in Höhe von insgesamt EUR 20.526,65 brutto abzüglich erhaltener Arbeitslosengeldzahlung in Höhe von EUR 8.538,00 netto nebst 5 %-Punkten Zinsen aus EUR 1.789,52 seit 01.02.2014, aus EUR 2.397,73 seit 01.03.2014, aus EUR 712,79 seit 01.01.2014, aus EUR 712,79 seit 01.02.2014, aus EUR 712,79 seit 01.03.2014, aus EUR 2.397,73 seit 01.04.2014, aus EUR 2.397,73 seit 01.05.2014 sowie aus EUR 2.397,73 seit 01.06.2014 zu bezahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat eingewandt, es liege kein Betriebsübergang vor. Der Insolvenzverwalter habe den Betrieb der Firma K... P... GmbH zum 31.05.2013 stillgelegt. Sie, die Beklagte, habe den Betrieb nicht übernommen. Sie habe lediglich durch den Kauf einzelner Maschinen ihre eigene Produktpalette erweitert. Es sei geplant, sämtliche erworbenen Maschinen an ihren Betriebssitz nach H... zu verlagern und in den dort vorhandenen Betrieb zu integrieren. Dies sei bei einigen Maschinen nicht kurzfristig möglich gewesen. In der Werkstatt würden nunmehr nur noch zwei Beschäftigte benötigt, nämlich ein Schlosser und ein Elektriker. Sie, die Beklagte, habe keine Kunden übernommen und sei nicht in Lizenzen oder ähnliches eingetreten. Soweit sie Maschinen und Arbeitnehmer übernommen habe, habe sie den Arbeitsablauf völlig neu organisiert. Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Beklagtenvortrags wird auf die Ausführungen im Schriftsatz der Beklagtenvertreter vom 17.03.2014 Bezug genommen (Bl. 74 ff. d.A.).

Der Kläger hat den diesbezüglichen Beklagtenvortrag mit Nichtwissen bestritten. Er hat die Auffassung vertreten, selbst wenn es zutreffend wäre, dass die Beklagte von ursprünglich 222 Arbeitnehmern nur 64 übernommen habe, so handle es sich zumindest um einen Betriebsteilübergang, der unter anderem denjenigen Betriebsteil betreffe, in dem er, der Kläger, beschäftigt gewesen sei. Aufgrund des Bestehens des Arbeitsverhältnisses schulde die Beklagte Annahmeverzugslohn abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes für den Zeitraum Januar 2014 bis Mai 2014.

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat mit Endurteil vom 26.06.2014 wie folgt entschieden:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert wird auf € 24.304,64 festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung im Wesentlichen damit begründet, ein Betriebsübergang im Rechtssinne liege nicht vor. Beim Betrieb der Insolvenzschuldnerin handle es sich um einen betriebsmittelgeprägten Betrieb. Diesen habe die Beklagte nicht, auch nicht als Betriebsteil ohne den Bereich Extrusion, übernommen. Selbst für den Fall, dass ein Betriebsübergang stattgefunden hätte, würde sich die Vermutungswirkung des § 125 Abs. 1 Nr. 1 InsO oder die gerichtliche Feststellung nach § 126 Abs. 1 S. 1 InsO auch darauf erstrecken, dass die Kündigung nicht wegen Betriebsübergangs erfolgt sei. Der Kläger habe nicht bewiesen, dass die Kündigung nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sei. Ein Arbeitsverhältnis bestehe daher nicht.

Das Endurteil des Arbeitsgerichts ist den anwaltlichen Prozessvertretern des Klägers ausweislich ihres Empfangsbekennnisses am 11.09.2014 zugestellt worden. Diese haben namens des Klägers mit Schriftsatz vom 07.10.2014, beim Landesarbeitsgericht eingegangen am 08.10.2014, Berufung eingelegt und diese Berufung gleichzeitig begründet.

Zur Begründung seiner Berufung trägt der Kläger vor, das Arbeitsgericht habe sich mit seinem Sachvortrag, mit dem er das Vorliegen eines Betriebsübergangs belegt und unter Beweis gestellt habe, nicht ausreichend auseinandergesetzt. Das Arbeitsgericht könne nach alledem nicht zum Ergebnis kommen, die Kündigung des Insolvenzverwalters vom 28.05. bzw. 29.05.2013 sei betriebsbedingt gerechtfertigt gewesen. Er habe umfangreiche Gründe dargelegt, weshalb von keiner Stilllegungsabsicht durch den Insolvenzverwalter auszugehen sei. Die Beklagte könne sich nicht auf die Vermutungswirkung des § 125 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 InsO berufen, da die dortige Tatbestandsbestandsvoraussetzung, nämlich das Vorliegen einer Betriebsänderung, gerade nicht gegeben sei.

Der Kläger und Berufungskläger stellt im Berufungsverfahren folgende Anträge:

- I. Auf die Berufung wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg, AZ.: 8 Ca 7507/13, vom 26.06.2014 aufgehoben.
- II. Auf die Berufung wird festgestellt, dass zwischen dem Kläger und der Beklagten ein Arbeitsverhältnis ab 01.06.2013 besteht, anlässlich dessen der Kläger als technischer Werkstattleiter der Beklagten beschäftigt ist.
- III. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits in beiden Instanzen.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt dagegen:

Die Berufung wird zurückgewiesen.

Die Beklagte schließt sich unter Bezugnahme auf ihren erstinstanzlichen Sachvortrag den Ausführungen des Arbeitsgerichts an.

In der Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht haben die Klägervertreter auf Fragen des Vorsitzenden ausdrücklich angegeben, dass der Feststellungsantrag nicht auf Wiedereinstellung bei der Beklagten gerichtet sei. Wegen weiterer Einzelheiten wird auf die Darstellung des Sachverhalts im arbeitsgerichtlichen Urteil, die Niederschrift über die mündliche Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht nebst Anlage (Bl. 187 ff. d.A.) sowie die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

## Entscheidungsgründe:

### I.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist insbesondere form- und fristgerecht beim Landesarbeitsgericht eingereicht und auch begründet worden. Der Kläger hat sich mit den Urteilsgründen des Arbeitsgerichts auseinandergesetzt, indem er fehlende Tatsachenfeststellungen gerügt und die fehlerhafte Rechtsanwendung dargestellt hat.

### II.

Die Berufung ist aber in der Sache nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat zutreffend entschieden. Ein Arbeitsverhältnis zwischen Kläger und Beklagter besteht nicht. Die Klage ist daher abzuweisen. Die Kammer folgt zunächst den Gründen der arbeitsgerichtlichen Entscheidung, denen sie sich anschließt, so dass auf eine erneute, nur wiederholende Darstellung verzichtet werden kann (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Zur Verdeutlichung und Klarstellung und im Hinblick auf die in der Berufung von der Beklagten vorgetragene Argumente ist auf folgendes hinzuweisen:

1. Zutreffend hat das Arbeitsgericht darauf hingewiesen, dass das zur Firma K... P... GmbH bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung des Insolvenzverwalters zum 31.08.2013 beendet worden ist. Dies steht nicht zuletzt aufgrund des zwischen Kläger und Insolvenzverwalter geschlossenen Vergleichs vom 25.07.2013 fest. Diesem Vergleich hat der im Termin anwesende Kläger über seine Prozessbevollmächtigten ausdrücklich zugestimmt. Es ist in keiner Weise nachvollziehbar, aus welchen Rechtsgründen der Kläger nunmehr meint, das Arbeitsverhältnis bestehe ungekündigt fort. Zwar war die Beklagte am Vergleichsabschluss nicht beteiligt. Dies ändert jedoch nichts daran, dass Kläger und Insolvenzverwalter Einigkeit erzielt haben, dass das Arbeitsverhältnis beendet worden ist.

2. Entgegen der Ansicht des Klägers und seiner Vertreter kann aus diesem Grund dahinstehen, ob die Beklagte den bisher von der Insolvenzschildnerin geführten Betrieb oder Teile davon im Wege eines Betriebs- oder Teilbetriebsübergangs im Sinne des § 613a BGB übernommen hat oder nicht. Selbst wenn dies der Fall wäre, hätte die Beklagte am 01.06.2013 das Arbeitsverhältnis in derjenigen Form übernommen, in der es damals bestand. Nach § 613a BGB tritt der Betriebsübernehmer in die Rechte und Pflichten aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis ein – und zwar in der Form, wie sie im Arbeitsverhältnis gelten. Am 01.06.2013, dem Zeitpunkt also, den auch der Kläger als Zeitpunkt des von ihm behaupteten Betriebsübergangs benennt, befand sich das Arbeitsverhältnis bereits in gekündigtem Zustand. Wenn, dann wäre es in diesem gekündigten Zustand auf die Beklagte übergegangen. Der Kläger hat die Kündigung durch gegen den Insolvenzverwalter gerichtete Klage angegriffen. Insoweit hat er sich auf die Beendigung geeinigt. Damit steht fest, dass auch ein übergegangenes Arbeitsverhältnis durch die Kündigungen vom 28.05. und 29.05.2013 mit Ablauf des 30.09.2013 beendet gewesen wäre. Es ist rechtlich nicht möglich, im jetzigen Verfahren diese Kündigung nochmals in Frage zu stellen, sie als unwirksam anzusehen und den Entschluss des Insolvenzverwalters zur Stilllegung des Betriebes in Zweifel zu ziehen. Eine Kündigung, die von einem – damaligen – Arbeitgeber bzw. seiner Bevollmächtigten ausgesprochen ist, kann allenfalls durch eine Einigung über deren Unwirksamkeit oder durch erfolgreiche Kündigungsschutzklage aus der Welt gebracht werden. Wenn diese Voraussetzungen nicht vorliegen, bleiben ihre Wirkungen bestehen. Dies führt zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf der Kündigungsfrist.
3. Es kann dahinstehen, ob das Ergebnis der Kündigungsschutzklage, nämlich der Beendigungsvergleich – die Beklagte – etwa über §§ 265, 325 ZPO – prozessual gebunden hat. Jedenfalls hat der Kläger sich auf die Kündigungsschutzklage hin mit dem Insolvenzverwalter dahingehend geeinigt, dass das Arbeitsverhältnis beendet wird. Auch wenn eine Einigung mit der Beklagten fehlen sollte – gegen die Beklagte hat der Kläger die Kündigungsklage nicht gerichtet. Wenn er der Auffassung ist, die Beklagte sei als nunmehriger Vertragspartner allein für die Kündigung zuständig, hätte er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage gegen die Beklagte erheben



oder diese auf sonstige Weise in den Kündigungsprozess einbeziehen müssen. Die Kündigung, die der damals zuständige und kündigungsberechtigte Insolvenzverwalter ausgesprochen hat, ist in der Welt. Sie hat zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt, soweit nicht eine rechtzeitige Kündigungsschutzklage erhoben wurde. Der Kläger hat den einzigen Angriff gegen die Kündigung durch den Vergleichsabschluss, mit dem eine Beendigung zum Kündigungszeitpunkt vereinbart wurde, beseitigt. Es ist also bei der durch die Kündigungen vom 28.05. und 29.05.2013 bewirkten Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.08.2013 verblieben. Anderes würde nur dann gelten, wenn der Betriebsübergang zeitlich vor Zugang der Kündigungserklärungen gelegen hätte – dann wäre die Kündigung schon aufgrund der fehlenden Arbeitgeberstellung des Kündigenden unwirksam, hätte mit dem Arbeitsverhältnis, welches damals schon zum Übernehmer bestanden hätte, nichts zu tun. Dies ist vorliegend aber nach übereinstimmendem Sachvortrag nicht der Fall.

4. Der Arbeitnehmer ist in einer solchen Konstellation – Betriebsübergang nach Zugang der Kündigung, aber innerhalb der Kündigungsfrist – nicht schutzlos. Es ist ihm in einem solchen Fall unbenommen, Wiedereinstellung beim Betriebsübernehmer zu verlangen und diesen Anspruch gegebenenfalls einzuklagen. Dies hat der Kläger nicht gemacht. Er hat ausdrücklich erklärt, die vorliegende Klage beinhalte keinen Wiedereinstellungsanspruch. Der Kläger hätte einen solchen Wiedereinstellungsanspruch zudem zeitnah und nicht erst mit der im November erhobenen Klage geltend machen müssen.
5. Dem Kläger ist es zudem aufgrund des mit dem Insolvenzverwalter geschlossenen Vergleiches verwehrt, sich auf die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zu berufen. Der Kläger hat in diesem Vergleich ausdrücklich vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis zum 31.08.2013 beendet war. Er hat ausdrücklich erklärt, er sei sich mit dem Insolvenzverwalter einig, dass ein Arbeitsverhältnis zur Beklagten nicht begründet wurde. Diese Einigung war offensichtlich Geschäftsgrundlage des Vergleiches. Zwar hat der Kläger damit keinen ausdrücklichen Widerspruch gegen eine eventuelle Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erklärt. Die Gestaltungserklärungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, verbunden mit der Wissenserklärung, zur Beklagten sei kein Arbeitsverhältnis zustande gekommen, kommt jedoch einem Widerspruch nach § 613a Abs. 6 BGB, den nach Abs. 6 S. 2 auch gegen den bisherigen Be-

triebsinhaber erklärt werden kann, gleich. Der Kläger verhält sich widersprüchlich und treuwidrig, wenn er sich entgegen dieser Vereinbarung, die vom Insolvenzverwalter erkennbar auch im Interesse der Beklagten abgeschlossen war, nunmehr auf die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zur Beklagten beruft. Darüber hinaus kann unterstellt werden, dass die Beklagte den Insolvenzverwalter zu einem solchen für sie in jeder Hinsicht günstigen Vergleichsabschluss bevollmächtigt, ihn zumindest nachträglich genehmigt hat (vgl. diesbezüglich LAG Nürnberg vom 17.09.2014, 4 Sa 344/14, II. 3. der Entscheidungsgründe).

6. Letztlich kann auch dies dahinstehen. Schon nach dem Vorbringen des Klägers ist nämlich vom Vorliegen eines Betriebsübergangs nicht auszugehen.
  - a. Der Kläger selbst gibt an, dass nur ein Teil der vorhandenen Maschinen von der Beklagten übernommen und weiter verwendet wird. Wenn er sich auf die Weiterverwendung der Maschinen stützen will, also von einem betriebsmittelgeprägten Betrieb ausgeht, hätte er im einzelnen darlegen müssen, dass und warum gerade die übernommenen Maschinen dem ursprünglichen Betrieb das Gepräge gegeben haben sollen, so dass mit ihnen der wesentliche Kern der Wertschöpfung durch die Beklagte weiterverwendet würde. Hieran fehlt es. Dafür gibt es schon nach dem Vortrag des Klägers auch keine Anhaltspunkte. Der Kläger beschränkt sich auf die Nennung der Zahl der Maschinen, führt selbst aus, dass es sich bei den weiterverwendeten jeweils um weniger als die Hälfte der Maschinen gehandelt habe. Für eine Übernahme des gesamten Betriebs genügt dies nicht.
  - b. Ähnliches gilt, soweit sich der Kläger auf Kundenbeziehungen oder Lizenzen bezieht. Nach seinem Sachvortrag ist in keiner Weise erkennbar, dass und warum die Lizenzen den Kern der Wertschöpfung des Ursprungsbetriebs ausgemacht hätten, welchen Wert diese überhaupt hatten.
  - c. Soweit der Kläger sich auf die Pressemitteilungen beruft, wird daraus nicht erkennbar, welche Wertschöpfung die Beklagte übernommen haben soll. Im Gegenteil: Es ergibt sich daraus, dass allenfalls ein Teil des ursprünglichen Betriebes von der Beklagten weiterbetrieben werden sollte. Dasselbe gilt hinsichtlich der Übernahme eines Teils des Betriebsareals. Dass und warum die beiden Pkw für die

bisherige Wertschöpfung Bedeutung gehabt haben sollen, erschließt sich ebenfalls nicht. Soweit sich der Kläger auf das Versprechen des neuen Betriebsinhabers beruft, die Betriebsvereinbarungen würden weiter – bis zu einem Neuabschluss mit dem bei der Beklagten schon bestehenden Betriebsrat – angewendet, besagt dies ebenfalls nichts. Einer solchen Zusage hätte es im übrigen dann nicht bedurft, wenn die Weitergeltung nach § 613a Abs. 2 S. 1 BGB kraft Gesetzes angeordnet wäre. Der Hinweis, der Geschäftsführer habe im Ursprungsbetrieb Beschäftigte gefragt, ob sie bei abgesenkten Bedingungen Interesse an Weiterbeschäftigung hätten, besagt ebenfalls nichts. Zum einen stellt der Kläger selbst auf einen betriebsmittelgeprägten Betrieb ab, zum anderen ist unklar, wie viele Beschäftigte gefragt worden sein sollen und wie viele dann übernommen worden wären.

- d. Schon nach dem klägerischen Vortrag deutet nach alledem nichts auf einen Betriebsübergang hin. Umso mehr gälte dies, wenn die Angaben der Beklagten zuträfen. Auf diese kommt es jedoch nicht an. Der Sachvortrag des Klägers kann als zutreffend unterstellt werden – schon nach diesem kann nicht vom Vorliegen eines Betriebsübergangs ausgegangen werden. Einer Beweiserhebung bedurfte es daher entgegen der Auffassung des Klägers von vornherein nicht.
- e. Soweit sich der Kläger auf das Vorliegen eines Teilbetriebsübergangs beruft, ist sein Vortrag ebenso wenig schlüssig. Wenn die Beklagte einen Teil – also eine oder mehrere abgrenzbare wirtschaftliche Einheiten – des Ursprungsbetriebs übernommen hätte, wäre dies für das Arbeitsverhältnis des Klägers nur relevant, wenn er einer solchen übernommenen wirtschaftlichen Einheit zugehörig, wenn er in einer solchen übernommenen Einheit tätig gewesen wäre. Dies ist vorliegend ersichtlich nicht der Fall. Der Kläger benennt sechs abgrenzbare wirtschaftliche Einheiten. Hierzu zählt auch die Werkstatt, in der er als technischer Werkstattleiter tätig war. Aus diesem Grund ist hinsichtlich seiner Person unerheblich, ob die Beklagte andere wirtschaftliche Einheiten wie die Abteilung Konfektion oder die Abteilung Versand oder Verwaltung übernommen hätte. Nur die dort tätigen Arbeitnehmer könnten sich in diesem Fall auf den Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse berufen.

- f. Der Kläger behauptet zwar, die Beklagte führe auch diese Werkstatt weiter, nennt hierfür aber keinerlei nachvollziehbare Tatsachen. Auf Befragen durch die Kammer hat er angegeben, in der Werkstatt hätten sich keine besonders wertvollen Maschinen befunden, sondern lediglich das übliche Werkzeug. Es macht insoweit keinerlei nähere Angaben, so dass nicht davon ausgegangen werden kann, dass solche austauschbaren Werkzeuge diese Abteilung – wirtschaftliche Einheit – geprägt hätten. Soweit sich der Kläger darauf beruft, dass die Beklagte zwei von zuvor elf Mitarbeitern aus der Werkstatt weiterbeschäftigt, ist ebenso nicht erkennbar, dass diese beiden Mitarbeiter der Werkstatt das Gepräge gegeben hätten. Vielmehr spricht dieser Vortrag im Gegenteil dafür, dass zwar einige Mitarbeiter, nicht aber die Werkstatt als wirtschaftliche Einheit von der Beklagten übernommen und dann weiterbetrieben worden ist.
- g. Aus dem Sachvortrag des Klägers ist nach alldem in keiner Weise nachvollziehbar, dass tatsächlich Betriebs- oder Teilbetriebsübergänge stattgefunden hätten. Vielmehr spricht der eigene Sachvortrag des Klägers für die Annahme, dass die Beklagte nur einige Maschinen, einige unselbständige Teile des Ursprungsbetriebs weiter verwendet bzw. einige Arbeitnehmer weiter beschäftigt, dass sie aber gerade keine abgrenzbaren wirtschaftlichen Einheiten vom Insolvenzverwalter übernommen hat, schon gar nicht die Werkstatt.
- h. Im Ergebnis ist daher nicht davon auszugehen, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers mit derjenigen wirtschaftlichen Einheit, in der der Kläger beschäftigt war, von der Beklagten weitergeführt wird. Der Anspruch auf Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses zur Beklagten ist auch deswegen unbegründet, weil keine Anhaltspunkte für einen Betriebsübergang erkennbar sind.
7. Nach alldem kann nicht festgestellt werden, dass zwischen dem Kläger und der Beklagten ein Arbeitsverhältnis besteht. Aus diesem Grund bestehen auch die eingeklagten Zahlungsansprüche nicht. Das Arbeitsgericht hat zutreffend entschieden. Die Klage ist abzuweisen, die Berufung zurückzuweisen.
8. Der Kläger hat die Kosten seines erfolglosen Rechtsmittels zu tragen (§§ 64 Abs. 6 ArbGG, 97 Abs. 1 ZPO).

9. Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;  
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Vetter  
Vizepräsident des  
Landesarbeitsgerichts

Mack  
Ehrenamtlicher  
Richter

Eberwein  
Ehrenamtlicher  
Richter