



**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF**  
**IM NAMEN DES VOLKES**  
**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

N. D., S. str. 656 c, N.,

**- Kläger und Berufungsbeklagter -**

**Prozessbevollmächtigte:** Assessoren B. M. u. a., Rechtsabteilung des  
ver.di-Landesbezirks NRW, L.str. 123 - 127, E.,

**g e g e n**

1. die S.-Vertriebs-GmbH & Co. KG, vertreten durch die Y.  
Vertriebsverwaltungs-GmbH, diese wiederum vertreten durch den  
Geschäftsführer B. L., N. Str. 59, X.,

**- Beklagte -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwältin L. X., Leiterin Rechtsabteilung  
S.-Vertriebs-GmbH & Co. KG, N. Str. 59, X.,

2. die Möbelstadt S. GmbH & Co. KG, vertreten durch die C. Verwaltungs-  
GmbH, diese vertreten durch die Geschäftsführer  
Dr. S. T., X. T., Mag. H. T., N. Str. 59, X.,

**- Beklagte -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwältin T.,  
Möbelstadt S. GmbH & Co. KG,  
N. Str. 59, X.,

3. die L.-Service-GmbH & Co. KG, vertreten durch die Y. Serviceverwaltungs-GmbH, diese vertreten durch den Geschäftsführer N. L., N. Str. 59, X.,

**- Beklagte -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwältin T.,  
L.-Service-GmbH & Co. KG,  
N. Str. 59, X.,

4. die S.-Vertriebs GmbH & Co. KG, vertreten durch die Y. Vertriebsverwaltungs-GmbH, diese wiederum vertreten durch den Geschäftsführer B. L., N. Str. 59, X.,

**- Beklagte und Berufungsklägerin -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwälte Dr. D. u. a.,  
Am T. garten 1, O.,

5. die C.-Vertriebs GmbH & Co. KG, vertreten durch die Y. Vertriebsverwaltungs-GmbH, diese wiederum vertreten durch den Geschäftsführer B. L., N. Str. 59, X.,

**- Beklagte -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwältin T.,  
C.-Vertriebs GmbH & Co. KG,  
N. Str. 59, X.,

6. die 2.-Vertriebs GmbH & Co. KG, vertreten durch die Y. Vertriebsverwaltungs-GmbH, diese wiederum vertreten durch den Geschäftsführer B. L., N. Str. 59, X.,

**- Beklagte -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwältin T.,  
2.-Vertriebs GmbH & Co. KG,  
N. Str. 59, X.,

7. die L.-Lager GmbH & Co. KG, vertreten durch die Lagerverwaltungs-GmbH, diese wiederum vertreten durch den Geschäftsführer H.B., N. Str. 59, X.,

**- Beklagte -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwältin T.,  
L.-Lager GmbH & Co. KG,  
N. Str. 59, X.,

8. die 2.-Dienstleistungs GmbH & Co. KG, vertreten durch die Y. Dienstleistungsverwaltungs-GmbH, diese vertreten durch die Geschäftsführer Dr. S. T., X. T., Mag. H. T., N. Str. 59, X.,

**- Beklagte -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwältin T.,  
2.-Dienstleistungs GmbH & Co. KG,  
N. Str. 59, X.,

hat die 14. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 30.08.2016  
durch den Direktor des Arbeitsgerichts Jakubowski als Vorsitzenden  
sowie die ehrenamtlichen Richter Esperschidt und Brack

**für R e c h t erkannt:**

- 1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Oberhausen vom 17.03.2016 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.**
- 2. Die Revision wird zugelassen.**

## TATBESTAND:

Die Parteien streiten in der Berufungsinstanz noch darüber, ob das Arbeitsverhältnis des Klägers auf die Beklagte zu 4. und Berufungsklägerin übergegangen ist sowie über den Weiterbeschäftigungsanspruch des Klägers.

Die Beklagte zu 2., die Möbelstadt S. GmbH & Co. KG, unterhielt in P. ein Möbelhaus. In diesem wurden von den Mitarbeitern neben dem eigentlichen Möbelverkauf auch andere Leistungen erbracht. So gab es beispielsweise ein Restaurant, es wurden Dekor- und Schreinerarbeiten ausgeführt. Auch die Reinigungstätigkeiten in dem Möbelhaus wurden von Mitarbeitern der Beklagten zu 2. ausgeführt.

Der Kläger war seit dem 18.09.1995 bei der Beklagten zu 2. als Verkäufer beschäftigt. Bereits dort war er überwiegend eingesetzt in den Bereichen Kleinmöbel/Vorzimmer sowie Büromöbel. Diese Bereiche gehörten zu der von dem Mitarbeiter der S.-Vertriebs-GmbH & Co. KG, Herrn L. G., geleiteten Abteilung, welcher auch die Bereiche Matratzen, Schlafen und Jugendzimmer zugeordnet waren. Der Kläger hat, wie auch die Kollegen aus seiner Abteilung, Kunden auch in der angrenzenden Jugendzimmerabteilung und der Schlafzimmerabteilung bedient, wenn diese Bereiche knapp mit Personal besetzt waren. Auf Kundenansprache bediente er, wenn auch selten, Kunden auch in anderen Bereichen, wie zum Beispiel im Bereich Esszimmer im Tiefgeschoss. Für die Abteilungen wurden jeweils Dienstpläne aufgestellt.

Mit Wirkung zum 01.01.2015 schloss die Beklagte zu 2. mit der ehemaligen Beklagten zu 1., der S.-Vertriebs-GmbH & Co. KG sowie der S.-Dienstleistungs-GmbH & Co. KG Vereinbarungen über Dienstleistungen und Nutzungsüberlassung. In der mit der Beklagten zu 1. unter dem 15.12.2014 geschlossenen Vereinbarung heißt es in der „**Vorbemerkung**“ auszugsweise:

„Die Dienstberechtigte beabsichtigt, sämtliche Tätigkeiten des Bereiches Vertrieb, der die Verkaufstätigkeiten, die Zahlungsabwicklung an den Kassen, die Kinderbetreuung und die Näherei umfasst (nachfolgend Bereich „Vertrieb“ genannt), in Zukunft nicht mehr mit eigenem Personal zu besorgen. Da die Dienstverpflichtete über kein eigenes Personal verfügt, wird sie sämtliche Arbeitnehmer der Dienstberechtigten, soweit sie dem Bereich „Vertrieb“ am Standort P., T. Straße 52-60, P. zugeordnet sind, bestandswahrend übernehmen. Die Parteien

gehen übereinstimmend davon aus, dass es sich hierbei um einen Betriebsübergang i. S. d. § 613a BGB handelt. Ein Kundenstamm der Dienstberechtigten wird nicht auf die Dienstverpflichtete übertragen.“

Unter Punkt **B „Dienstleistungsvertrag“** heißt es in **§ 1“ Vertragsgegenstand“** unter anderem:

„1. Die Dienstverpflichtete wird für das von der Dienstberechtigten in P. unter der Bezeichnung Y. S. betriebene Möbelhaus die dem Bereich „Vertrieb“ zugeordneten Tätigkeiten erbringen. Die Dienstverpflichtete wird im Namen der Dienstberechtigten tätig.

2. Die Dienstverpflichtete hat Vollmacht zur Erledigung von Rechtsgeschäften, die dem gewöhnlichen Geschäftsbetrieb zuzuordnen sind. Sie darf Untervollmacht erteilen. Ein Rechtsanspruch auf Vollmacht besteht nicht.

3. Die Dienstverpflichtete wird der Dienstberechtigten vor Aufnahme der Tätigkeit nach Ziffer 1 mitteilen, wie viele Personen im Rahmen der Leistungserbringung eingesetzt werden. Die Anzahl der im Rahmen der Leistungserbringung eingesetzten Personen steht im pflichtgemäßen Ermessen der Dienstverpflichteten. Ergeben sich aus dem Einsatz einer größeren Zahl von Personen höhere Ansprüche gemäß § 2, hat die Dienstverpflichtete die Dienstberechtigte im Vorfeld darüber zu informieren.

4. Bis zum jederzeit zulässigen Widerruf der Vollmacht gewährt die Dienstberechtigte der Dienstverpflichteten und deren Erfüllungsgehilfen Zugang zu den Geschäftsräumen des in ihrem Eigentum stehenden Möbelhauses in der Immobilie T. Straße 52-60, P..

5. Die Dienstberechtigte stellt der Dienstverpflichteten die zur Durchführung der vertragsgegenständlichen Dienstleistung benötigten und in ihrem Eigentum stehenden oder von ihr gemieteten, geliehenen bzw. geleasteten beweglichen Gegenstände in dem in ihrem Eigentum stehenden Möbelhauses in der Immobilie T. Straße 52-60, P. zur Verfügung.

6. Im Rahmen einer selbstständigen Garantie steht die Dienstverpflichtete dafür ein, dass sie jederzeit (auch bei höherer Gewalt, Streik

etc.) über die notwendigen, einsatzbereiten und arbeitswilligen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen verfügt, um ihrer Verpflichtung aus diesem Dienstleistungsvertrag im vollen Umfange nachkommen zu können. In diesem Zusammenhang übernimmt die Dienstverpflichtete eine Garantie, dass sie jederzeit die beauftragten Leistungen zeitnah erbringt und es zu keiner Unterbrechung der vertraglich geschuldeten Leistungen gleich aus welchem Grund kommt.

7. Der Dienstberechtigten ist es gestattet, Dritte (Subunternehmer) ganz oder zum Teil mit der Leistungserbringung zu beauftragen. Deren Hinzuziehung darf nicht zu höheren Gegenleistungsansprüchen der Dienstberechtigten nach nachstehendem § 2 gegenüber der Leistungserbringung durch die Dienstverpflichtete unmittelbar führen.

8. Die Dienstverpflichtete hat mit der Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmanns die nach diesem Vertrag übernommene Dienstleistung zu erfüllen. Ihr obliegt es allein und selbstständig zu entscheiden, mit welchen und mit wie vielen Mitarbeitern bzw. mit welcher Qualifikation die überantworteten Dienstleistungen erbracht werden. Die Dienstverpflichtete ist ihrerseits verpflichtet, die Bestimmungen des Mindestlohngesetzes (MiLoG) einzuhalten und deren Einhaltung auf Verlangen der Dienstberechtigten jederzeit nachzuweisen.“

Unter **§ 2 „Gegenleistung“** der Vereinbarung heißt es:

„1. Die Dienstverpflichtete erhält monatlich eine Vergütung in Höhe ihrer monatlichen Ist-Kosten zuzüglich eines Gewinnsaufschlags in Höhe von 1 Prozent der Ist-Kosten dieses Monats. Die Zusammensetzung der Ist-Kosten ist diesem Vertrag als Anlage beigefügt. Auf die Anlage wird verwiesen. Weitere Kosten der Dienstverpflichteten, soweit diese mit der vertraglich geschuldeten Leistung in unmittelbarem Zusammenhang stehen und das übliche Maß nicht überschreiten, werden von der Dienstberechtigten übernommen. Das betrifft insbesondere Kosten wie Reisekosten, Spesen, Schulungsaufwand etc. Von der dienstberechtigten nicht übernommen werden eventuelle Abfindungszahlungen, gleich auf welcher Rechtsgrundlage (z.B. §§ 112, 113 BetrVG, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung) sie basieren im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

2. Die Dienstverpflichtete wird ihre Leistung monatlich, jeweils zum Ende des Monats für den Vormonat in Rechnung stellen.

3. Steigende Kosten der Dienstverpflichteten erhöhen die Vergütung gemäß Ziffer 1 und werden, bezogen auf ein Jahr, bis zu einem Betrag in Höhe von 5 Prozent bezogen auf die Gesamtvergütung des Vorjahres bezahlt. Darüber hinausgegebene Kostensteigerungen der Dienstverpflichteten werden von der Dienstberechtigten nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung übernommen.“

Unter Buchstabe **C. „Nutzungsüberlassung“ § 1 „Vertragsgegenstand“** der Vereinbarung heißt es unter anderem:

„2. Die Dienstberechtigte überlässt der Dienstverpflichteten nach Bedarf Räume in dem in Ziffer 1 genannten Anwesen zur freien Verfügung. Die Parteien können hierüber eine gesonderte Vereinbarung treffen.

3. Die Dienstberechtigte wird der Dienstverpflichteten und ihren Erfüllungsgehilfen Zugang zu den in Ziffer 1 genannten Räumen gewähren. Die vorgenannten Räume stehen der Dienstverpflichteten auch außerhalb der geschäftsüblichen Zeiten zur Verfügung. Die Dienstverpflichtete erhält eigene Schlüssel für einen jederzeitigen Zugang.“

Wegen der weiteren Einzelheiten der Vereinbarung wird auf die als Anlage C. zum Schriftsatz vom 14.01.2016 eingereichte Kopie verwiesen.

In der Zeit nach dem 01.01.2015 übernahm die Beklagte zu 1., die S.-Vertriebs-GmbH & Co. KG, die Vertriebsdienstleistungen in dem Möbelhaus. Insbesondere war sie für den Verkauf der Ware sowie den Betrieb der Kassen verantwortlich. Die S.-Dienstleistung-GmbH & Co. KG bewirtschaftete mit ihren Arbeitnehmern sämtliche anderen Abteilungen. Hierbei führten die beiden S.-Gesellschaften einen gemeinsamen Betrieb.

Bereits seit dem Jahr 2014 ist Herr T. X. als Regionalleiter für das Möbelhaus in P. zuständig. Er ist Mitarbeiter der Y.-Zentralverwaltungs-GmbH & Co. KG. Zuvor war er als Hausleiter in P. tätig. Nach seiner Beförderung wurde die Hausleitung auf Herrn C. übertragen.

Das Arbeitsverhältnis des Klägers ging mit Wirkung zum 01.01.2015 gemäß § 613a Abs. 1 S. 1 BGB auf die Beklagte zu 1. über. Dieser hat dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses nicht widersprochen.

Mit Schreiben vom 14.07.2015 kündigte die Beklagte zu 2., die Möbelstadt S. GmbH & Co. KG, die mit den S.-Gesellschaften bestehenden Dienstleistungs- und Nutzungsüberlassungsverträge zum 31.07.2015. Die beiden S. Gesellschaften stellten daraufhin zum 31.07.2015 ihre Tätigkeit in dem Möbelhaus in P. ein und gaben die Immobilien mit sämtlichen Inventar an die Beklagte zu 2. zurück.

Aufgrund von neu abgeschlossenen Dienstleistungs- und Nutzungsüberlassungsverträgen, deren Inhalt der mit der S.-Vertriebs-GmbH & Co. KG abgeschlossenen Vereinbarung entspricht, sind ab dem 01.08.2015 in dem Möbelhaus in P. mehrere Gesellschaften tätig. Hierbei bewirtschaftet die Beklagte zu 3., die L.-Service-GmbH & Co. KG die Kassen, das Büro sowie den Bereich Haustechnik. Die Beklagte zu 4. ist für die Möbelabteilungen Küche, Bad, Wohnen, Speisen, Schlafen und Jugendzimmer sowie Baby, Vorzimmer, Kleinmöbel und Büro zuständig. Die Beklagte zu 5., die C.-Vertriebs GmbH & Co. KG, ist verantwortlich für die Bereiche Junges Wohnen, Gartenmöbel, E-Commerce (Abverkauf inklusive Kasse). Die Beklagte zu 6., die 2.-Vertriebs GmbH & Co. KG ist in den Abteilungen Boutique, Heimtex, Böden und Fachsortimentsübernahme sowie Leuchten tätig. Die Beklagte zu 7., die L.-Lager-GmbH & Co. KG, erbringt ihre Dienstleistung im Hauslager/Selbstabholager. Die Beklagte zu 8., die 2.-Dienstleistung GmbH & Co. KG, ist zuständig für das Restaurant des Möbelhauses. Die S.-Dienstleistung-GmbH & Co. KG ist verantwortlich für den Bereich Hausschreinerei und Dekoration. Für den Bereich der Reinigung ist die Firma T. zuständig.

Mit Ausnahme des Bereiches der Reinigung ist sämtlichen dieser Unternehmen durch die ehemalige Beklagte zu 2. im Rahmen des Dienstleistungs- und Nutzungsüberlassungsvertrages ein gewisser Bereich in dem Möbelhaus überlassen worden. In den jeweils überlassenen Bereichen befinden sich auch die von den jeweiligen Mitarbeitern genutzten Betriebsmittel. Jede Abteilung verfügt dabei über EDV-Zugänge, Computer und Telefone.

Nach dem 01.08.2015 wurde der Verkauf der Möbel in dem Möbelhaus S. in P. ohne Unterbrechung fortgesetzt. Hierbei blieben der Name des Möbelhauses, das Warensortiment sowie der Kundenkreis unverändert erhalten.

Nach Kündigung der Dienstleistungsverträge mit den S.-Gesellschaften verhandelte Herr T. X. Aufhebungsverträge zwischen diesen und einzelnen derer Mitarbeiter sowie ab dem 15.07.2015 Anwerbungsgespräche für diejenigen Gesellschaften, die die Leistungen im Möbelhaus nunmehr erbringen sollten.



Mit insgesamt 68 Mitarbeitern der S.-Gesellschaften schlossen diese Aufhebungsverträge. Einem Teil dieser Mitarbeiter wurde eine Beschäftigung bei einer der nunmehr im Möbelhaus tätigen Gesellschaften angeboten. Von den 13 bei den S.-Gesellschaften tätigen Abteilungsleitern wurden insgesamt 11 von den nunmehr im Möbelhaus tätigen Gesellschaften eingestellt.

Die ehemalige Beklagte zu 1., die S.-Vertriebs-GmbH & Co. KG, kündigte das mit dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 26.08.2015 aus betriebsbedingten Gründen zum 29.02.2016. Mit einem weiteren Schreiben vom 26.08.2015 stellte sie den Kläger ab sofort von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung frei.

Gegen diese Kündigung hat sich der Kläger mit Kündigungsschutzklage vom 14.09.2015, beim Arbeitsgericht am 15.09.2015 eingegangen und der Beklagten zu 1. am 18.09.2015 zugestellt, gewandt. Darüber hinaus hat er zunächst gegen die Beklagten zu 2. bis 8. die Feststellung begehrt, dass mit ihnen ein Arbeitsverhältnis bestanden habe. Für den Fall des Obsiegens hat er die Weiterbeschäftigung bei den ehemaligen Beklagten zu 2. bis 8. verlangt.

Der Kläger hat behauptet, Gründe für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte zu 2. seien nicht gegeben. Der Kündigung mangle es daher an der erforderlichen sozialen Rechtfertigung.

Er hat zuletzt behauptet, es habe ein Betriebsübergang auf die Beklagte zu 4. stattgefunden. Der Teilbetrieb Kleinmöbel, Büro, Vorzimmer, Möbel, Wohnzimmer und Couchgarnituren werde ohne Unterbrechung fortgeführt. Nach den Äußerungen der Beklagtenvertreterin im Rahmen des durchgeführten Einigungsstellenverfahrens solle die Beklagte zu 4. den Bereich Möbel weiterführen. Bei dem Möbelhaus, jedenfalls aber bei dem Bereich Möbel handele es sich nach wie vor um einen einheitlichen Betrieb. Es ergingen einheitliche Anweisungen hinsichtlich der Arbeitszeit, der Öffnungszeiten, des Sonntagsverkauf sowie der Besetzung der einzelnen Abteilung und der Kassen. Der Personalbedarf werde einheitlich vom Hausleiter bzw. von dem Gebietsverkaufsleiter vorgegeben. Diese hätten dafür Sorge zu tragen, dass bei Sonderaktionen wie z. B. verkaufsoffenen Sonntagen eine ausreichende Personalstärke vorhanden sei.

In der mündlichen Verhandlung vom 17.03.2016 hat der Kläger die Klage gegen die Beklagten zu 2., 3. und 5. bis 8. zurückgenommen.

Er hat zuletzt beantragt,

festzustellen, dass sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1. durch die Kündigung der Beklagten zu 1. vom 26.08.2015 nicht beendet worden ist,

festzustellen, dass seit dem 01.08.2015 zwischen ihm und der Beklagten zu 4. ein Arbeitsverhältnis besteht und zwar zu den Bedingungen des Arbeitsverhältnisses, das bis zum 31.07.2015 zwischen ihm und der Beklagten zu 1. bestanden hat,

hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit diesem Antrag die Beklagte zu 4. zu verurteilen, ihn als Verkäufer weiter zu beschäftigen.

Die Beklagten haben beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte zu 1. hat behauptet, aufgrund der Kündigung des Dienstleistungs- und Nutzungsüberlassungsvertrages durch die Beklagte zu 2. verfüge sie über keinerlei Aufträge mehr, so dass der Beschäftigungsbedarf für den Kläger entfallen sei.

Die Beklagte zu 4. hat die Auffassung vertreten, es liege kein Betriebsübergang vor. Die bloße Auftrags- bzw. Funktionsnachfolge reiche zur Annahme eines Betriebsüberganges gemäß § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB nicht aus. Da es sich bei dem von ihr geführten Betrieb um einen reinen Dienstleistungsbetrieb handle, sei für den Betriebsübergang wie bei anderen „betriebsmittelarmen“ Betrieben auf die Übernahme von Personal abzustellen, welche hier nicht erfolgt sei.

Mit Urteil vom 17.03.2016 hat das Arbeitsgericht Oberhausen festgestellt, dass seit dem 01.08.2015 zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 4. ein Arbeitsverhältnis besteht, und zwar zu den Bedingungen des Arbeitsverhältnisses, das bis zum ein 30.07.2015 zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 1. bestanden hat. Weiter hat es die Beklagte zu 4. verurteilt, den Kläger als Verkäufer zu beschäftigen und die Klage im Übrigen abgewiesen. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht ausgeführt, es liege ein Betriebsübergang auf die Beklagte zu 4. vor. Es sei davon auszugehen, dass die einzelnen Teilbereiche, die von den Beklagten zu 3. bis 8. sowie der S.-Dienstleistungs- GmbH & Co. KG weitergeführt werden, übergangsfähige Betriebsteile des Möbelhauses darstellen, welche auf die Beklagten übergegangen seien. Die Identität des zunächst von der Beklagten

zu 2., der Möbelstadt S. GmbH & Co. KG betriebenen Möbelhauses, in dem nunmehr die Beklagte zu 4. Teilfunktionen erfülle, sei unverändert geblieben. In den aufgeführten Abteilungen würden mit einer unveränderten Betriebsstruktur mit derselben Verknüpfung der Produktionsfaktoren und denselben Betriebsmitteln dieselben Produkte verkauft. An der Art der Tätigkeit habe sich zum 01.08.2015 nichts geändert. Auch der Auftritt nach außen habe sich nicht geändert. Die Aufteilung des Betriebes „Möbelhaus“ in einzelne Bereiche ändere nichts an der funktionellen Verknüpfung der maßgeblichen Produktionsfaktoren. Den einzelnen Bereichen könne deshalb für die Zeit vor dem 01.08.2015 die Qualität eines Betriebsteils, mit dem innerhalb des betrieblichen Gesamtzwecks des Möbelhauses jeweils ein hierauf bezogener Teilzweck verfolgt wurde, nicht abgesprochen werden. Entgegen der Auffassung der Beklagten zu 4. handele es sich bei dem Betrieb des Möbelhauses nicht um einen betriebsmittelarmen Betrieb. Dessen wirtschaftlicher Kern werde durch die Immobilie, insbesondere deren Standort, die Handelsware, die EDV Struktur sowie durch die Beziehung zu den Lieferanten maßgeblich definiert. Alle diese Faktoren würden auch nach dem 01.08.2015 genutzt. Unmittelbare vertragliche Beziehungen zwischen dem Veräußerer und dem Erwerber seien nicht erforderlich.

Dem Kläger stehe aufgrund des übergegangenen Arbeitsverhältnisses auch ein Anspruch auf Beschäftigung zu. Überwiegende, schutzwürdige Interessen der Beklagten zu 4. seien nicht gegeben.

Die gegen die Beklagte zu 1. erhobene Kündigungsschutzklage sei hingegen unbegründet, da aufgrund des Betriebsübergangs zum 01.08.2015 zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung am 26.08.2015 kein Arbeitsverhältnis mehr bestanden habe. Ein einer Kündigungsschutzklage stattgebendes Urteil enthalte jedoch auch die Feststellung, dass zum Auflösungszeitpunkt zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestanden habe.

Gegen das ihr am 23.03.2016 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts hat die Beklagte zu 4. am 07.04.2016 Berufung eingelegt und diese, nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 23.06.2016, am 13.06.2016 begründet.

Sie bestreitet das Vorliegen einer übergangsfähigen Einheit vor dem 01.08.2015, welcher der Kläger angehört habe und die sie übernommen habe. Vor dem 01.08.2015 sei die Leitung des gemeinsamen Betriebes der S.-Gesellschaften nach den Etagen gegliedert gewesen. Der Bereich Vorzimmer und Büro habe im 1. Obergeschoss gelegen, dessen Leitung Herrn E. C. obliegen habe. Die Leitung auf den Etagen sei den jeweiligen Mitarbeitern unabhängig von deren arbeitsver-

traglicher Zugehörigkeit zur S.-Vertriebs- GmbH & Co. KG oder zur S.-Dienstleistungs- GmbH & Co. KG vorgesetzt. Unterhalb der Etagen habe es keine selbständigen Einheiten gegeben. Personalverantwortung hätten nicht die Abteilungsleiter, sondern allein die Etagenleiter gehabt. Soweit vorhanden, hätten die Abteilungsleiter lediglich die fachliche Führung der Mitarbeiter inne gehabt. Sie hätten auch bei schwierigen Gesprächen mit Kunden mitgewirkt. Soweit keine Abteilungsleitung vorhanden gewesen sei, habe diese Aufgabe der Geschäftsführung obliegen. Zu den Dienstplänen der jeweiligen Abteilung hätten deren Leiter nur Vorschläge machen können. Die letztendliche Entscheidung habe aber die Etagenleitung getroffen. Auch die Möbelstadt S. GmbH & Co. KG habe anlässlich der Beendigung der Dienstleistungsverträge mit den S.-Gesellschaften keine anderen Teilbetriebe geschaffen. Es komme insoweit auf die tatsächlichen Verhältnisse an, welche sich jedoch nicht geändert hätten.

Im Rahmen der Einheit 1. Obergeschoss seien das Restaurant, die Bereiche Böden, Schlafen, Kleinmöbel, Jugendzimmer, Babymöbel, Vorzimmer, Büro sowie das Verwaltungsbüro, das SAH-Lager, die Haustechnik, die Reinigung und die Bereiche Deko und Haustischlerei angesiedelt gewesen. Diese habe sie nicht alle als Einheit übernommen. So existiere bei ihr die Position eines Etagenleiters nicht. Bei den neuen Gesellschaften seien ganz andere Strukturen vorhanden. Selbst wenn mit der Abteilung ein Teilbetrieb vorgelegen hätte, hätte es sich hierbei um einen betriebsmittelarmen Teilbetrieb gehandelt. Die Aufgaben hätten die Mitarbeiter lediglich unter Zuhilfenahme eines iPads ausgeführt. Die S.-Gesellschaften seien laut Gesellschaftsvertrag gar nicht berechtigt, ein Möbelhaus zu betreiben. Die Wertschöpfung der S.-Gesellschaften sei allein aus dem Einsatz der Mitarbeiter gezogen worden. Das Personal und insbesondere die Führungskräfte hätten deren Betrieb geprägt. Sie habe aber nicht alle Mitarbeiter der S.-Vertriebs GmbH & Co. KG und auch nicht deren wesentlichen Teil übernommen.

Auch sie selbst sei gemäß ihrem Gesellschaftsvertrag eine reine Dienstleistungsgesellschaft. Sie selbst und die S.-Dienstleistungs GmbH & Co. KG hätten im Rahmen eines gemeinsamen Betriebes im Möbelhaus F. bereits vorher im Rahmen einer eigenständigen Organisation mit 140 Mitarbeitern Dienstleistungstätigkeiten erbracht. Dabei sei sie für die Bereiche Junges Wohnen, Boutique, Teppiche/Böden, Heimtex, Leuchten, Jugendzimmer, Matratzen, Schlafzimmer, Küchen, Badmöbel, Büromöbel, Speisezimmer, Kleinmöbel und Gartenmöbel zuständig gewesen. Darüber hinaus habe sie auch den Kinderhort, die Näherei, den Empfang und die Kasse betreut. Durch den Zusatzauftrag in P. habe sich lediglich das Volumen der zu erbringenden Dienstleistungen erhöht.

Nach dem 01.08.2015 existiere auch kein gemeinsamer Betrieb der in dem Möbelhaus in P. tätigen Gesellschaften. Die Mitarbeiter erhalten Anweisungen vom jeweiligen Betriebsleiter und nicht übergeordnet durch andere Personen. Eine gemeinsame Führung existiere nicht. Lediglich die S.-Vertriebs GmbH & Co. KG und die S.-Dienstleistungs- GmbH & Co. KG stünden beide unter der Führung des Herrn D. L.. Die Mitarbeiter erhielten Anweisungen vom jeweiligen Betriebsleiter und nicht übergeordnet durch andere Personen. Die Leitungsmacht werde durch die jeweilige Arbeitgebergesellschaft ausgeübt. Urlaubs- und Personalplanung erfolge durch die jeweiligen Betriebsleiter.

Sie behauptet weiter, die Abläufe seien auch ohne Kommunikation/Zusammenarbeit der Mitarbeiter der unterschiedlichen Gesellschaften möglich. Der Verkauf erfolge durch die einzelnen Verkäufer unter Verwendung von iPads. Über dieses würden die Kundenanfragen bearbeitet, Konfigurationen abgerufen und geplant. Sobald unter Verwendung des iPads ein Kaufvertrag zu Stande komme, werde dieser automatisch ausgedruckt und mittels Barcode in dem System EDV-mäßig weiterverarbeitet. Der Kunde könne dann mit dem Barcode und der Vertragsnummer oder mit einem ausgedruckten Kaufvertrag an der Kasse bezahlen. Die Kassenmitarbeiter könnten sämtliche Informationen über Anzahlungen, Restkaufpreise, Gutscheine etc. direkt aus dem zentralen EDV-System übernehmen. Sobald eine Barzahlung an der Kasse erfolgt sei, werde im Lagerbereich automatisch durch den Einsatz der zentralen EDV angezeigt, ob die Abholung im Servicecenter oder Selbstabholer erfolge und ein Ausgabebetzel ausgedruckt. Nach Vorlage des Ausgabebescheins könnten die Mitarbeiter im Lager die Ware sofort an den Kunden ausliefern bzw. aushändigen. Einer gesonderten Kommunikation oder Zusammenarbeit bedürfe der gesamte Ablauf nicht. Auch die Kaufvertragsunterlagen einschließlich sämtlicher eventueller Reklamationen oder Sonderwünsche würden über ein Barcode-System EDV-mäßig abgewickelt. Auch die Buchhaltungsleistungen erfolgten zentral.

Jeder mit Personalverantwortung ausgestattete Mitarbeiter des jeweiligen Dienstleistungsunternehmens sei in der Lage unter Einsatz des Personalwirtschaftssystems ATOSS für seine Mitarbeiter Einsatz- und Urlaubsplanungen durchzuführen. Auf diese Weise würden Personaleinsatz und Urlaubsplanung ebenso wie der Einsatz von Vertretungen oder die Organisation von Sonderverkäufen abgewickelt. Bei Sonderverkäufen, wie z. B. verkaufsoffenen Sonntagen oder Sonderöffnungszeiten, seien die Tage von der T. P. festgelegt und die Ladenöffnungszeiten zentral vorgegeben. Ein Abstimmungsbedarf bestehe auch insoweit nicht.

Zwischen ihr und der Möbelstadt S. GmbH & Co. KG bestehe keine konzernrechtliche Verbindung. Es gebe lediglich eine Gesellschaft, die einheitliche Werbung mache. Die Handelsgesellschaften des Y. Verbandes gehörten darüber hinaus zum Einkaufsverband.

Die Beklagte zu 4. beantragt,

unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils des Arbeitsgerichts Oberhausen - 4 Ca 1380/15 - vom 17.03.2016 - soweit die Beklagte zu 4. verurteilt wurde - die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er ist der Auffassung, bei den Abteilungen habe es sich um übergangsfähige Teileinheiten gehandelt. Der Gemeinschaftsbetrieb der S.-Gesellschaften sei aufgespalten gewesen in abteilungsbezogene Teilbetriebe, die zu einem Gemeinschaftsbetrieb zusammengefasst worden seien. Hierzu behauptet er, bereits vor dem 01.08.2015 sei diesen ein fester räumlicher Bereich einschließlich der Betriebsmittel zugeordnet gewesen. Soweit er in anderen Bereich tätig geworden sei, sei dies auf Anweisung des Abteilungsleiters G. geschehen. Dieser sei nach wie vor Leiter der Abteilung Kleitmöbel/Garderoben, Büro, Schlafzimmer, Jugendzimmer, der er seit Beginn seiner Tätigkeit zugeordnet sei. Die Räumlichkeiten, in denen diese Abteilung belegen sei, befänden sich nach wie vor im Erdgeschoss und teilweise im Tiefgeschoss des Möbelhauses.

Er bestreitet, dass es in dem Zeitraum 01.01.2015 bis 31.07.2015 Etagenleitungen gegeben habe. Bei einem Wechsel in den Führungsstrukturen wäre der Betriebsrat zu beteiligen gewesen. Auch gegenüber den Mitarbeitern sei ein Wechsel der Führungsstrukturen nicht bekanntgegeben worden. Die Etagenverantwortlichen seien auch bei den Gesprächen über Aufhebungsverträge nicht zugegen gewesen. Auch bei Anhörungen des Betriebsrates, zum Beispiel zu Versetzungen, seien in den Vorlagen stets nur die Abteilungen nicht aber die Etagen genannt gewesen. Sowohl im Stellenplan als auch im Personalplan seien ausschließlich Abteilungen nicht aber die jeweiligen Etagen genannt. In den EDV-Mitarbeiterlisten würden Abteilungsleiter geführt, die Funktion der Etagenleitung existiere hingegen nicht. Im System werde auch angezeigt, wie viele Mitarbeiter pro Abteilung gebraucht würden. Es habe bundesweite Besprechungen der jeweiligen Abteilungsleiter zu Umsatzzahlen gegeben. Auch zu Themen wie per-

sonelle Einzelmaßnahmen, Umsatzzahlen, Schulungen, Urlaubsplanung, Zeiterfassung etc. habe es Besprechungen immer mit den Abteilungsleitern gegeben. Soweit es Mitarbeiterlisten wie zum Beispiel die der Unterstützer für den Umbau gegeben habe, seien diese abteilungsbezogen aufgestellt worden. In dem Einigungsstellenverfahren im Hinblick auf die Einstellung des Betriebes der S.-Gesellschaften sei keine Rede von Etagenleitungen gewesen, sondern davon, welches Unternehmen welche Abteilung übernehme.

Oberhalb der Hierarchiestufe der Abteilungen habe das Möbelhaus unter der einheitlichen Leitung des Herrn E. C. gestanden. Dieser habe die Einsätze der Mitarbeiter in anderen Häusern koordiniert und Anträge auf Schulungen gestellt. Bis Mitte 2015 sei er neben Herrn X. auch Ansprechpartner des Betriebsrates gewesen. Nach innen habe es stets eine einheitliche Leitung des Hauses gegeben.

Die Abteilung sei als Teilbetrieb auch auf die Beklagte zu 4. übergegangen. Ihr sei ein Teil des Möbelhauses zur Nutzung und Dienstleistung übertragen worden. Die Aufteilung der Abteilungen auf die einzelnen Gesellschaften sei willkürlich erfolgt. So habe die Beklagte zu 4. vorher Tätigkeiten in mehr Bereichen ausgeübt, als sie in P. übernommen hat.

Nach wie vor werde in dem Betrieb Möbeleinzelhandel betrieben. Insoweit seien Verkaufskonzept, Immobilie, Handelsware, EDV-Struktur und Lieferantenbeziehungen maßgeblich. Diese Art der Tätigkeit sei gleichgeblieben. Auch eine Unterbrechung habe es nicht gegeben. Insbesondere indiziere die Übernahme der Lieferantenbeziehungen den Fortbestand einer wirtschaftlichen Einheit. Die Funktionalität der Arbeitsplätze sei übernommen worden. Eine isolierte Betrachtung würde zur Aufspaltung eines Organismus in unnatürlicher Weise führen. Es handele sich auch nicht um einen betriebsmittelarmen Betrieb. Die Verkaufstätigkeiten würden „mit“ den Betriebsmitteln und nicht lediglich „an“ diesen ausgeübt. Ohne ein Warensortiment sei der Verkauf nicht möglich.

Es existiere auch ein gemeinschaftlicher Betrieb der neuen Gesellschaften. Bereits die Nutzung, die Struktur und das Betreiben des Möbelhauses gäben vor, dieses einheitlich zu führen und zu steuern. Nur durch das Zusammenspiel aller Mitarbeiter und Führungskräfte sei das Betreiben des Möbelhauses möglich.

Es existierten einheitliche Arbeitszeiten, Urlaubsplanungen, Vertretungsregelungen, Steuerungen der Arbeitsprozesse und ein einheitliches Kassensystem. Die Vorgaben für den Verkauf würden aus X. über die C.-Verwaltungs GmbH gemacht.

Die Verwaltung und Personalführung erfolge durch konzernzugehörige Drittfir-  
men, Arbeitszeugnisse unterschreibe Herr K. I., Geschäftsführer der Y.-Ver-  
triebs-Verwaltungs GmbH. Die Abteilungsleiter meldeten ihre Umsatzzahlen an  
den Hausleiter, respektive den Gebietsverkaufsleiter X., der diese seinerseits an  
X. weitergebe. Die verwendete EDV sei hausübergreifend und erlaube einen  
deutschlandweiten Zugriff. Schulungen würden zentral angeordnet und durchge-  
führt.

Es ergingen einheitliche Anweisungen hinsichtlich der Arbeitszeit, der Öffnungs-  
zeiten, des Sonntagsverkaufs sowie der Besetzung der Abteilungen und der Kas-  
sen. Der Personalbedarf werde vom Hausleiter bzw. dem Gebietsverkaufsleiter  
vorgegeben. Diese hätten auch dafür Sorge zu tragen, dass bei Sonderaktionen  
bzw. verkaufsoffenen Sonntagen ausreichend Personal zur Verfügung stehe.  
Dem Gebietsverkaufsleiter obliege auch der Einsatz und die Anforderung von  
Mitarbeitern konzernangehöriger Unternehmen. Den einzelnen Gesellschaften  
würden genaue Vorgaben gemacht, welche Kosten anfallen dürfen, insbeson-  
dere würden ihnen Personalzahlen vorgegeben.

Der Gesamtvorgang sei vom ersten Schritt der Verlagerung auf die zwei S.-Ge-  
sellschaften bis zu deren Liquidation und Verlagerung auf die neuen Unterneh-  
men in die Gesamtbewertung einzubeziehen.

Insgesamt existiere eine zentralistische Struktur mit Vorgaben aus X. in  
Österreich. Die einheitliche Leitung werde durch eine zentrale Verwaltungsge-  
sellschaft über die Komplementär-GmbHs ausgeübt. Auch schon die konzernab-  
hängigen S.-Gesellschaften hätten wegen der bundesweiten Konzernvorgaben  
keine Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten und kein Vermögen und seien  
wirtschaftlich und tatsächlich zu 100 % von der Möbelstadt S. abhängig. Allein  
seien sie zu keinem Zeitpunkt lebensfähig gewesen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt  
der Gerichtsakte und insbesondere den der zwischen den Parteien gewechselten  
Schriftsätze, der erstinstanzlichen Entscheidung sowie der Sitzungsniederschrif-  
ten verwiesen.



## **ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:**

Die Berufung der Beklagten zu 4. war zurückzuweisen. Sie ist zulässig aber unbegründet.

### **I.**

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist an sich statthaft (§ 64 Abs. 2 lit. c ArbGG). Die Beklagte zu 4. hat sie gemäß den Vorgaben der §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 520 ZPO frist- und formgerecht eingelegt und begründet.

### **II.**

Die Berufung ist aber unbegründet. Das Arbeitsgericht hat der Klage, soweit für das Berufungsverfahren von Interesse, zu Recht stattgegeben. Diese ist zulässig und begründet.

**A.** Die Klage ist zulässig.

**1.)** Insbesondere steht der Zulässigkeit der Klage nicht entgegen, dass der Kläger in der Klageschrift die ausdrücklich gegen die Beklagten zu 3. bis 8., als auch gegen die Beklagte zu 4., gestellten Anträge zu 3. und 4. hilfsweise gestellt hat. Es könnte sich insoweit um den Fall einer unzulässigen eventuellen subjektiven Klagehäufung gehandelt haben (vgl. dazu BAG, Urteil vom 24.09.2015 – 2 AZR 562/14 –, BAGE 152, 345-362, Rn. 17; BAG, Urteil vom 13.12.2012 – 6 AZR 348/11 –, BAGE 144, 125-149, Rn. 37; BAG, Urteil vom 24.06.2004 – 2 AZR 215/03 –, Rn. 26, juris; BAG, Urteil vom 31.03.1993 – 2 AZR 467/92 –, BAGE 73, 30-42, Rn. 28; BGH, Urteil vom 21.01.2004 – VIII ZR 209/03 –, Rn. 9, juris).

Insoweit kann offen bleiben, ob sich der ursprüngliche Klageantrag zu 1. allein gegen die Beklagte zu 1. oder aber gegen alle Beklagten richtete mit dem Begehren festzustellen, dass das zu den einzelnen Beklagten, auch der Beklagten zu 4., bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten zu 1. nicht aufgelöst worden ist.

Der Kläger hat in der mündlichen Verhandlung vom 17.03.2016 seinen Klageantrag zum einen dahingehend konkretisiert, dass festgestellt werden sollte, dass das zur Beklagten zu 1. bestehende Arbeitsverhältnis durch deren Kündigung

vom 26.08.2015 nicht beendet worden ist. Die Abweisung des insoweit konkretisierten Antrags durch das Arbeitsgericht ist von ihm nicht angegriffen worden.

Zum anderen hat der Kläger die gegen die Beklagte zu 4. gerichteten Anträge nicht mehr als Hilfsanträge, sondern unbedingt gestellt.

Der Kläger kann eine subjektive Eventualklage „bescheidungsfähig“ machen, indem er sie in eine unbedingte „umstellt“, also die Bedingung nachträglich fallen lässt (BAG, Urteil vom 24.09.2015 – 2 AZR 562/14 –, BAGE 152, 345-362, Rn. 23; BAG, Urteil vom 31.03.1993 – 2 AZR 467/92 –, BAGE 73, 30-42, Rn. 33; BGH, Urteil vom 06.12.2006 - XII ZR 190/06 - Rn. 15, BGHZ 170, 176).

**2.)** Für den gegen die Beklagte zu 4. gerichteten Feststellungsantrag besteht auch ein Feststellungsinteresse im Sinne der § 46 Abs. 2 ArbGG, § 256 Abs. 1 ZPO. Die Beklagte zu 4. stellt sowohl das Vorliegen eines Betriebsübergangs als auch den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses des Klägers mit ihr als Arbeitgeberin in Abrede (vgl. BAG, Urteil vom 22.07.2004 – 8 AZR 350/03 –, BAGE 111, 283-301, Rn. 18; BAG, Urteil vom 02.12.1999 – 8 AZR 796/98 –, Rn. 18, juris).

**B.** Die Klage ist auch begründet.

**1.)** Zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 4. besteht seit dem 01.08.2015 ein Arbeitsverhältnis zu den Bedingungen des Arbeitsverhältnisses, das bis zum 31.07.2015 mit der Beklagten zu 1. bestanden hat.

Das Arbeitsverhältnis ist gemäß § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auf die Beklagte zu 4. übergegangen. Nach dieser Vorschrift tritt der Erwerber eines Betriebes oder Betriebsteils in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein, wenn der Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf ihn übergeht.

**a.)** Ein Betriebsübergang oder Betriebsteilübergang im Sinne der § 613a Abs. 1 BGB in Verbindung mit der Richtlinie 2001/23/EG vom 12.03.2001 (ABl. EG L 82 vom 22.03.2001 S. 16) liegt vor, wenn ein neuer Rechtsträger eine bestehende wirtschaftliche Einheit unter Wahrung ihrer Identität fortführt (BAG, Urteil vom 19.03.2015 – 8 AZR 119/14 –, Rn. 16, juris; BAG, Urteil vom 19.03.2015 - 8 AZR 150/14 -, Rn. 16, juris; BAG, Urteil vom 18.09.2014 - 8 AZR 733/13 -, Rn. 18, juris; EuGH, Urteil vom 06.03.2014 - C-458/12 - [Amatori ua.] Rn. 30, juris).

§ 613a Abs. 1 Satz 1 BGB bewirkt, dass im Fall eines Betriebsübergangs der neue Inhaber in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen eintritt; in diesem Fall findet kraft Gesetzes „automatisch“ ein Arbeitgeberwechsel statt. Die Kontinuität der im Rahmen einer wirtschaftlichen Einheit bestehenden Arbeitsverhältnisse soll unabhängig von einem Inhaberwechsel sichergestellt werden (BAG, Urteil vom 19.11.2015 – 8 AZR 773/14 –, Rn. 16, juris; EuGH, Urteil vom 29.07.2010 – C-151/09 – [UGT-FSP] Rn. 22, juris; EuGH, Urteil vom 18.03.1986 – C-24/85 – [Spijkers] Rn. 11, juris).

Als wirtschaftliche Einheit, die die Beklagte zu 4. unter Wahrung ihrer Identität fortführt, kommt vorliegend zum einen der gesamte Bereich des Möbelverkaufs zum anderen eine, beziehungsweise mehrere Untereinheiten dieses Bereichs in Betracht.

Dem Übergang eines gesamten Betriebs steht, soweit die Voraussetzungen des § 613a BGB erfüllt sind, der Übergang eines Betriebsteils gleich. Dies ist unabhängig davon, ob die übergegangene wirtschaftliche Einheit ihre Selbständigkeit innerhalb der Struktur des Erwerbers bewahrt oder nicht (BAG, Urteil vom 19.03.2015 – 8 AZR 119/14 –, Rn. 20, juris; EuGH, Urteil vom 06.03.2014 - C-458/12 - [Amatori ua.] Rn. 31 ff., juris; EuGH, Urteil vom 12.02.2009 - C-466/07 - [Klarenberg] Rn. 50, juris); es genügt, wenn die funktionelle Verknüpfung zwischen den übertragenen Produktionsfaktoren beibehalten und es dem Erwerber derart ermöglicht wird, diese Faktoren zu nutzen, um derselben oder einer gleichartigen wirtschaftlichen Tätigkeit nachzugehen (BAG, Urteil vom 19.03.2015 – 8 AZR 119/14 –, Rn. 20, juris; BAG, Urteil vom 18.09.2014 – 8 AZR 733/13 –, Rn. 18, juris; BAG, Urteil vom 20.03.2014 - 8 AZR 1/13 -, Rn. 18, juris; BAG, Urteil vom 22.05.2014 - 8 AZR 1069/12 -, Rn. 26, juris; EuGH, Urteil vom 12.02.2009 - C-466/07 - [Klarenberg] Rn. 53, juris).

Auch für die Abgrenzung von Betrieb und Betriebsteil ist eine Gesamtbetrachtung maßgeblich, bei der die wirtschaftliche Einheit und ihre Identität im Mittelpunkt steht (BAG 16.05.2002 - 8 AZR 319/01 - AP BGB § 613a Nr. 237 = EzA BGB § 613a Nr. 210; ErfK/Preis 9. Aufl. § 613a BGB Rn. 7; HWK/Willemsen 3. Aufl. § 613a BGB Rn. 32). Damit verliert die eigenständige Interpretation des Begriffs „Betriebsteil“ grundsätzlich an Bedeutung. Denn auch beim Erwerb eines Betriebsteils ist es erforderlich, dass die wirtschaftliche Einheit ihre Identität wahrt. Daher muss eine Teileinheit des Betriebes auch bereits beim früheren Betriebsinhaber die Qualität eines Betriebsteils gehabt haben (BAG, Urteil vom 17.12.2009 – 8 AZR 1019/08 –, Rn. 17, juris; BAG, Urteil vom 16.02.2006 – 8 AZR 204/05 –, Rn. 17, juris; BAG, Urteil vom 16.02.2006 – 8 AZR 211/05 –,

Rn. 25, juris). Wird hingegen mit einzelnen bislang nicht teilbetrieblich organisierten Betriebsmitteln ein Betrieb oder Betriebsteil gegründet, kann dies einen Betriebsteilübergang nicht begründen (BAG, Urteil vom 27.09.2007 – 8 AZR 941/06 –, BAGE 124, 159-174, Rn. 26; BAG, Urteil vom 16.02.2006 – 8 AZR 211/05 –, Rn. 25, juris; BAG, Urteil vom 22.07.2004 – 8 AZR 350/03 –, BAGE 111, 283-301, Rn. 24). Zur Annahme einer übergangsfähigen wirtschaftlichen Einheit muss es um eine auf Dauer angelegte Einheit gehen, deren Tätigkeit nicht auf die Ausführung eines bestimmten Vorhabens beschränkt ist. Um eine solche Einheit handelt es sich bei jeder hinreichend strukturierten und selbständigen Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigenem Zweck (BAG, Urteil vom 19.03.2015 – 8 AZR 150/14 –, Rn. 17, juris; BAG, Urteil vom 10.11.2011 - 8 AZR 538/10 -, Rn. 17, juris; EuGH 06.03.2014 - C-458/12 - [Amatori ua.] Rn. 31, juris). Daraus folgt, dass für die Anwendung der genannten Richtlinie die wirtschaftliche Einheit vor dem Übergang insbesondere über eine ausreichende funktionelle Autonomie verfügen muss, wobei sich der Begriff Autonomie auf die Befugnisse bezieht, die der Leitung der betreffenden Gruppe von Arbeitnehmern eingeräumt sind, um die Arbeit dieser Gruppe relativ frei und unabhängig zu organisieren und insbesondere Weisungen zu erteilen und Aufgaben auf die zu dieser Gruppe gehörenden untergeordneten Arbeitnehmer zu verteilen, ohne dass andere Organisationsstrukturen des Arbeitgebers dabei dazwischengeschaltet sind (EuGH, Urteil vom 06.03.2014 – C-458/12 – [Amatori ua.] Rn. 32, juris; EuGH, Urteil vom 06.09.2011 – C-108/10 – [Scattolon] Rn. 51, juris; ErfK/Preis BGB § 613a Rn. 8).

Es kann dahinstehen, ob die Abteilung „Kleinmöbel/Vorzimmer/Büromöbel/Matratzen/Schlafen/Jugendzimmer“, in welcher der Kläger tätig war, eine übergangsfähige Einheit darstellt.

**b.)** Jedenfalls handelt es sich bei demjenigen Teil des Möbelhauses, der mit dem Verkauf von Möbeln befasst war, um eine wirtschaftliche Einheit in diesem Sinne. Diese ist auf die Beklagte zu 4. sowie die Firmen L.-Service-GmbH & Co. KG, zumindest soweit der Bereich der Kassen betroffen ist, die C.-Vertriebs GmbH & Co. KG, zumindest soweit diese die Bereiche Junges Wohnen und Gartenmöbel übernommen hat, die 2.-Vertriebs GmbH & Co. KG und die L.-Lager-GmbH & Co. KG übergegangen. Diese führen den Betrieb des Möbelverkaufs identitätswahrend fort. Darauf, ob zu dieser wirtschaftlichen Einheit auch weitere Bereiche gehören, wie das Büro und die Haustechnik, E-Commerce, die Haus-schreinerei und Dekoration, das Restaurant und die Reinigung, kommt es für die Entscheidung dieses Rechtsstreits nicht an.

Bei dem mit dem Verkauf der Möbel befassten Teil des Möbelhauses handelte es sich bereits vor dem 31.07.2015 um eine wirtschaftliche Einheit, die gemäß § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB übergehen kann.

Mit dieser Einheit verfolgten zunächst die Beklagte zu 2., die Möbelstadt S. GmbH & Co. KG und nach dem 01.01.2015 die Beklagte zu 1., die S.-Vertriebs-GmbH & Co. KG mit der S.-Dienstleistungs-GmbH & Co. KG den Zweck des Vertriebs von Möbeln an Endverbraucher.

**aa)** Bei dem Bereich des Möbelverkaufs handelte es sich um eine hinreichend strukturierte und selbständige Gesamtheit von Personen und Sachen. Es handelte sich hierbei um einen Einzelhandelsbetrieb. Hieran ändert auch die Zusammenfassung mit anderen Bereichen, die gegebenenfalls andere Zwecke oder Teilzwecke verfolgten, nichts.

Der Verkauf der einheitlich durch die Möbelstadt S. GmbH & Co. KG eingekauften Waren erfolgte durch die in dem Möbelhaus beschäftigten Verkäufer. Die Kaufpreise wurden von den Mitarbeitern an der Kasse vereinnahmt und die erworbenen Möbel durch die Mitarbeiter des Selbstabholers an die Kunden herausgegeben. Es ist von keiner Seite vorgetragen und auch sonst nicht ersichtlich, dass die Verkäufer, die Kassen- und Lagermitarbeiter über den Möbelverkauf hinaus auch in anderen Bereichen eingesetzt worden wären. Vielmehr wurden Dienstpläne auf der Ebene der Abteilungen aufgestellt, die ihrerseits vollständig dem Möbelverkauf zuzurechnen waren. Soweit der Kläger behauptet hat, in anderen Bereichen eingesetzt worden zu sein, handelte es sich hierbei auch um solche innerhalb des Möbelverkaufs.

**bb)** Der Annahme eines abtrennbaren Teils des Möbelhauses, der mit dem Möbelverkauf befasst war, steht auch nicht der Vortrag der Beklagten entgegen, das Haus sei in der Zeit zwischen dem 01.01.2015 und dem 31.07.2015 in Etagen organisiert gewesen. Ob dieser Vortrag zutreffend ist, war daher nicht aufzuklären.

Zwar beinhalteten die jeweiligen Etagen nach Vortrag der Beklagten neben Bereichen, die dem Möbelverkauf zuzuordnen waren, auch solche, die anderen (Teil-)Zwecken dienten. So sollen dem 1. Obergeschoss, zu welchem auch der Bereich gehört haben soll, in welchem der Kläger beschäftigt war, auch das Restaurant, das Verwaltungsbüro, die Haustechnik, die Reinigung und die Bereiche Deko und Haustischlerei angehört haben. Auch dem Vortrag der Beklagten zu 4. lässt sich jedoch nicht entnehmen, dass die Etagen über die einzelnen Abteilungen hinaus derart miteinander verwoben waren, dass sie nur einheitlich

auf einen Erwerber hätten übergehen können. Die bloße Zuordnung bestimmter Tätigkeiten zu einer übergeordneten Organisationseinheit vermag, worauf die Beklagte zu 4. zutreffend hinweist, eine wirtschaftliche Einheit weder zu begründen, noch vermag sie die Annahme der ansonsten gegebenen wirtschaftlichen Einheit zu verhindern (vgl. BAG, Urteil vom 21.05.2015 - 8 AZR 618/13 -, Rn. 48, juris). Insoweit ist es für das Bestehen einer wirtschaftlichen Einheit nicht ausschlaggebend, ob die Personalverantwortung bei den Etagenleitern lag. Auch soweit die Etagenleiter neben den Mitarbeitern des Möbelverkaufs auch für die Mitarbeiter anderer Bereiche verantwortlich waren, lässt sich hieraus nicht darauf schließen, dass sie den Möbelverkauf einerseits und die übrigen Bereiche ihrer Etage andererseits einheitlich im Sinne einer wirtschaftlichen Einheit geleitet hätten. Dass zwischen diesen Bereichen innerhalb des 1. Obergeschosses ein Personalaustausch stattgefunden hätte oder dass die einzelnen Bereiche, die nicht mit dem Möbelverkauf befasst waren, im Rahmen der Personalplanung und des Personaleinsatzes mit dem Möbelverkauf gemeinsam gehandelt hätten, trägt die Beklagte zu 4. nicht vor. Zwar habe die Entscheidung über den Dienstplan den Etagenleitern obliegen. Die Dienstpläne selbst bezogen sich jedoch nur auf die jeweilige Abteilung.

Auch für die Feststellung der Identität einer wirtschaftlichen Einheit ist nicht allein auf die Tätigkeiten abzustellen. Diese ergibt sich vielmehr aus mehreren zusammenhängenden Merkmalen wie dem Personal, den Führungskräften, der Arbeitsorganisation, ihren Betriebsmethoden und den zur Verfügung gestellten Betriebsmitteln (BAG, Urteil vom 21.05.2015 - 8 AZR 618/13 -, Rn. 49, juris; EuGH, Urteil vom 20.01.2011 – C-463/09 – [CLECE] Rn. 41, juris). Nach diesen Kriterien stellt der Verkauf der Möbel innerhalb des gesamten Möbelhauses einen eigenständigen Betriebsteil dar. Augenfällig wird dies, wenn von der Gesamtheit Möbelhaus die verkaufsfremden Bereich wie Restaurant, Reinigung oder Verwaltungsbüro hinweggedacht werden.

**cc)** Für den Betrieb des Möbelverkaufs sind die sächlichen Betriebsmittel prägend. Solche Betriebsmittel sind wesentlich, wenn bei wertender Betrachtungsweise ihr Einsatz den eigentlichen Kern des zur Wertschöpfung erforderlichen Funktionszusammenhangs ausmacht (BAG, Urteil vom 29.03.2007 – 8 AZR 474/06 –, Rn. 19, juris; BAG, Urteil vom 06.04.2006 – 8 AZR 222/04 –, BAGE 117, 349-360, Rn. 23). Kriterien hierfür können sein, dass die Betriebsmittel unverzichtbar zur auftragsgemäßen Verrichtung der Tätigkeiten sind, auf dem freien Markt nicht erhältlich sind oder ihr Gebrauch vom Auftraggeber zwingend vorgeschrieben ist (BAG, Urteil vom 22.08.2013 – 8 AZR 521/12 –, Rn. 42, juris; BAG, Urteil vom 15.02.2007 - 8 AZR 431/06 -, Rn. 21, juris; BAG, Urteil vom 13.06.2006 – 8 AZR 271/05 –, Rn. 24, juris).

**(1)** Bei der Frage, welche Betriebsmittel für einen Einzelhandelsbetrieb prägend sind, muss auf den arbeitstechnischen Zweck eines Ladengeschäftes abgestellt werden, der darin besteht, mit Hilfe von Arbeitnehmern Ware vom Großhändler oder Erzeuger anzukaufen und an den Endverbraucher zu verkaufen (BAG, Urteil vom 26.02.1987 – 2 AZR 321/86 –, Rn. 37, juris; BAG, Urteil vom 26.11.1987 – 2 AZR 260/87 –, Rn. 25, juris). Entscheidend für den Betrieb eines Ladengeschäftes sind damit zum einen die Lieferverträge und zum anderen die Rechtsbeziehungen zu der Kundschaft, die jeweils die angebotene Ware kauft. Da die Rechtsbeziehungen des Einzelhandelskaufmanns zu seinen Kunden in der Regel eine Vielzahl von einzelnen Rechtsgeschäften sind, die täglich neu mit einzelnen Stammkunden oder Laufkunden abgeschlossen werden, kommt es darauf an, was die Voraussetzungen sind, um diese täglichen auf den Absatz seiner Waren gerichteten Rechtsgeschäfte zukünftig in derselben oder ähnlichen Art und Weise abschließen zu können. Entscheidend ist also, ob der Kundenkreis erhalten bleibt. Der Kundenkreis des Einzelhandelskaufmanns wird jedoch geschaffen durch die Geschäftslage, die Betriebsform sowie durch ein bestimmtes Warensortiment (BAG, Urteil vom 26.02.1987 – 2 AZR 321/86 –, Rn. 37 ff., juris; BAG, Urteil vom 26.11.1987 – 2 AZR 260/87 –, Rn. 25, juris).

Der Verkauf von Möbeln an dem Standort in P. stellt die wirtschaftliche Einheit dar, mit Hilfe welcher die Möbel, die von der Möbelstadt S. GmbH & Co. KG bei ihren Lieferanten erworben und an den angesprochenen Kundenkreis in dem Verkaufshaus vertrieben wurden. Prägend hierfür waren der Standort des Möbelhauses, das Warensortiment und der eingeführte Name „Möbelstadt S.“. Diese Merkmale definieren in ihrer Gesamtschau die wirtschaftliche Einheit des Möbelverkaufs sowohl durch die Möbelstadt S. GmbH & Co. KG als auch durch die beiden S.-Gesellschaften.

**(2)** An der Prägung durch diese Aspekte ändert auch der von der Beklagten zu 4. behauptete Übergang von einem Einzelhandelsbetrieb zu einem Dienstleistungsbetrieb, wie er sich in der Zeit vom 01.01.2015 bis zum 31.07.2015 vollzogen haben soll, nichts. Eine Differenzierung zwischen der wirtschaftlichen Einheit der Dienstleistung im Verkauf, die alle mit dem Verkauf verbundenen Tätigkeiten erfasst, einerseits und dem Verkauf als solchem andererseits ist entgegen der Auffassung der Beklagten zu 4. nicht möglich.

Die bloße Dienstleistung ist nur dann allein für die wirtschaftliche Einheit prägend, wenn es sich hierbei um eine sogenannte „betriebsmittelarme“ Einheit handelt. Kommt es im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft an, kann eine struk-

turierte Gesamtheit von Arbeitnehmern trotz des Fehlens nennenswerter materieller oder immaterieller Vermögenswerte eine wirtschaftliche Einheit darstellen (BAG, Urteil vom 18.09.2014 – 8 AZR 733/13 –, Rn. 18, juris; BAG, Urteil vom 22.08.2013 - 8 AZR 521/12 -, Rn. 41, juris; BAG, Urteil vom 29.03.2007 – 8 AZR 474/06 –, Rn. 19, juris; EuGH 06.09.2011 - C-108/10 - [Scattolon] Rn. 49, juris;).

Kommt es hingegen im Wesentlichen auf die Betriebsmittel wie etwa das Inventar an, stellen diese, wie bereits dargestellt, das die Identität der Einheit prägende Merkmal dar (BAG, Urteil vom 18.09.2014 – 8 AZR 733/13 –, Rn. 18, juris; BAG, Urteil vom 22.08.2013 - 8 AZR 521/12 -, Rn. 42; EuGH 20.11.2003 - C-340/01 - [Abler ua.] Rn. 37, juris;). Sächliche Betriebsmittel sind wesentlich, wenn bei wertender Betrachtungsweise ihr Einsatz den eigentlichen Kern des zur Wertschöpfung erforderlichen Funktionszusammenhangs ausmacht und wenn sie somit unverzichtbar zur auftragsgemäßen Verrichtung der Tätigkeiten sind (BAG, Urteil vom 29.03.2007 – 8 AZR 474/06 –, Rn. 23, juris).

In solchen wirtschaftlichen Einheiten, deren Identität durch die Betriebsmittel geprägt ist, ist eine Trennung zwischen der Tätigkeit einerseits und den prägenden materiellen und immateriellen Betriebsmitteln nicht möglich. Die Differenzierung zwischen den Betriebsmitteln einerseits und den durch die Arbeitnehmer zu erbringenden Tätigkeiten andererseits würde dazu führen, dass die Arbeitsverhältnisse entgegen dem Schutzzgedanken des § 613a BGB und der Richtlinie 2001/23/EG im Falle des Übergangs der den Betrieb prägenden Betriebsmittel und damit des Betriebes als solchen eben nicht geschützt wären. Der Teil „Dienstleistung“, in dem alle Tätigkeiten und damit sämtliche auf die Ausübung von Tätigkeiten gerichteten Arbeitsverhältnisse zu verorten sind, würde, könnte man ihn vom Betrieb im Übrigen trennen, eben nicht übergehen.

**(3)** Bei der Veräußerung von Möbeln an den Endverbraucher handelt es sich, wie bereits dargestellt, nicht um einen betriebsmittelarmen Betrieb. Die von den mit dem Verkauf der Möbel befassten Mitarbeitern auszuübenden Tätigkeiten werden nicht lediglich „an“ den Betriebsmitteln, sondern „mit“ diesen ausgeübt. Diese sind für die Identität der wirtschaftlichen Einheit prägend.

Für die Identität des Betriebes des Möbelverkaufs stellen die sächlichen Betriebsmittel wie die Lage des Hauses, das Warensortiment, also die Lieferantenbeziehungen, die Betriebsform als Möbelhaus und der Kundenkreis wesentliche Merkmale dar. Diese wären auch bei einem kompletten Austausch der Mitarbeiter erhalten geblieben. Das eingesetzte Personal war für die wirtschaftliche Einheit nicht, jedenfalls nicht allein prägend, wie dies bei betriebsmittelarmen Betrieben der Fall ist.



**c.)** Die wirtschaftliche Einheit des Möbelverkaufs in dem Möbelhaus ist auch nach dem 31.07.2015 erhalten geblieben. Der Betrieb ist auf die nunmehr von der Möbelstadt S. GmbH & Co. KG beauftragten Gesellschaften übergegangen.

**aa)** Den für das Vorliegen eines Übergangs maßgebenden Kriterien kommt je nach der ausgeübten Tätigkeit und je nach den Produktions- oder Betriebsmethoden unterschiedliches Gewicht zu (BAG, Urteil vom 19.03.2015 – 8 AZR 119/14 –, Rn. 18, juris; BAG, Urteil vom 22.08.2013 - 8 AZR 521/12 -, Rn. 40 ff., juris; EuGH, Urteil vom 15.12.2005 - C-232/04 und C-233/04 - [Güney-Görres und Demir] Rn. 35 juris). Bei der Prüfung, ob eine solche Einheit ihre Identität bewahrt, müssen sämtliche den betreffenden Vorgang kennzeichnenden Tatsachen berücksichtigt werden. Dazu gehören namentlich die Art des Unternehmens oder Betriebs, 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 durch den neuen Inhaber, 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 Tätigkeiten. Diese Umstände sind jedoch nur Teilaspekte der vorzunehmenden Gesamtbewertung und dürfen deshalb nicht isoliert betrachtet werden (BAG, Urteil vom 19.03.2015 – 8 AZR 119/14 –, Rn. 18, juris; BAG, Urteil vom 19.03.2015 - 8 AZR 150/14 -, Rn. 18, juris; BAG, Urteil vom 18.09.2014 - 8 AZR 733/13 -, Rn. 18, juris; EuGH, Urteil vom 20.01.2011 - C-463/09 - [CLECE] Rn. 34 juris). In betriebsmittelgeprägten Betrieben kann ein Betriebsübergang auch ohne Übernahme von Personal vorliegen (BAG, Urteil vom 22.08.2013 – 8 AZR 521/12 –, Rn. 42, juris; BAG, Urteil vom 22.07.2004 – 8 AZR 350/03 –, BAGE 111, 283-301, Rn. 22; EuGH, Urteil vom 20.11.2003 - C-340/01 - [Carlito Ablor] Rn. 36 f., juris).

**bb)** Die die wirtschaftliche Einheit prägenden Faktoren sind auch nach dem 31.07.2015 erhalten geblieben.

**(1)** Auch nach diesem Datum findet der Verkauf der Möbel in dem Möbelhaus in P. statt. Es werden Möbel desselben Warensortiments in dergleichen Betriebsform, nämlich der eines Möbelhauses an die Endverbraucher verkauft. Der Kreis der Kunden hat sich zum 01.08.2015 nicht geändert. Auch werden die Möbel nach wie vor unter dem eingeführten Namen Möbelstadt S. verkauft. Eine Unterbrechung des Verkaufs hat es nicht gegeben. Die bei dem Verkauf der Möbel anfallenden Tätigkeiten sind gleich geblieben. Auch die funktionelle Verknüpfung zwischen den einzelnen Teilbereichen der Beratung, des Verkaufs, der Kasse und der Auslieferung sind gleich geblieben. Die von der Möbelstadt S. GmbH &

Co. KG eingekauften Möbel werden den Endverbrauchern in dem Möbelhaus auf denselben Verkaufsflächen wie zuvor präsentiert. Ebenso wie zuvor werden nach Kundenwunsch die entsprechenden Möbel unter Verwendung derselben EDV konfiguriert. Im Falle des Verkaufs werden diese aus demselben Lager entnommen und an die Kunden ausgegeben und an denselben Kassen bezahlt.

**(2)** Insoweit ist es unschädlich, dass der Kläger die einzelnen von der Beklagten zu 4. übernommenen sächlichen Betriebsmittel nicht konkret dargestellt hat. Nach dem Inhalt des Nutzungsüberlassungs- und Dienstleistungsvertrages, der demjenigen mit den S.-Gesellschaften entspricht, sind die Betriebsmittel, die der Beklagten zu 4. übertragen wurden, nicht im Einzelnen benannt. Die Beklagte zu 4. hat vorgetragen, dass ihr ein Bereich des Verkaufshauses einschließlich der in diesem Bereich befindlichen Betriebsmittel überlassen worden sei. Hinsichtlich der die wirtschaftliche Einheit prägenden Merkmale wie der Lage des Verkaufshauses, des Warensortiments und des Kundenkreises ist die Nutzung der Betriebsmittel seit dem 01.08.2015 durch die Beklagte zu 4. unstrittig.

**(3)** Nicht erforderlich ist es weiter, dass der Erwerber auch Eigentümer der Betriebsmittel wird. Es ist vielmehr ebenso wenig maßgeblich, ob der Veräußerer des Betriebes Eigentümer der Betriebsmittel wie ob der Erwerber deren Eigentümer wird (BAG, Urteil vom 18.09.2014 – 8 AZR 733/13 –, Rn. 18, juris; BAG, Urteil vom 22.08.2013 – 8 AZR 521/12 –, Rn. 42, juris; BAG, Urteil vom 11.12.1997 – 8 AZR 426/94 –, BAGE 87, 296-302, Rn. 20; EuGH 20.11.2003 - C-340/01 - [Abler ua.] Rn. 41, juris).

**(4)** Der Betrieb ist auch durch Rechtsgeschäft auf die nunmehr im Möbelverkauf tätigen Unternehmen übergegangen. Der Begriff „durch Rechtsgeschäft“ des § 613a BGB ist wie der Begriff „durch vertragliche Übertragung“ in Art. 1 Abs. 1a der Richtlinie 2001/23/EG (dazu ua. EuGH 07.03.1996 - C-171/94 - [Merckx und Neuhuys] Rn. 28, Slg. 1996, I-1253; 6..09.2011 - C-108/10 - [Scattolon] Rn. 63, aaO) weit auszulegen, um dem Zweck der Richtlinie - dem Schutz der Arbeitnehmer bei einer Übertragung ihres Unternehmens - gerecht zu werden. So ist es nicht erforderlich, dass zwischen Veräußerer und Erwerber unmittelbar vertragliche Beziehungen bestehen; die Übertragung kann auch unter Einschaltung eines Dritten, wie z. B. des Eigentümers oder des Verpächters, erfolgen (BAG, Urteil vom 18.09.2014 – 8 AZR 733/13 –, Rn.18, juris; EuGH 20.11.2003 - C-340/01 - [Abler ua.] Rn. 39, juris).

**cc)** Dem Übergang des Betriebes steht auch nicht entgegen, dass auf Erwerberseite eine Mehrheit von Unternehmen auftritt. Entgegen der Auffassung der

Beklagten zu 4. ist der Übergang eines Betriebes oder Betriebsteils auf eine Mehrheit von Unternehmen nicht ausgeschlossen.

**(1)** Die Beklagte zu 4. hat sich auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 16.02.2006 (- 8 AZR 211/05 -) berufen. Dieser Entscheidung lässt sich ein genereller Ausschluss des Überganges einer wirtschaftlichen Einheit auf eine Mehrheit von Erwerbern jedoch nicht entnehmen. Zwar heißt es in der Entscheidung, dass ein Betriebsübergang auf einen gemeinsamen Betrieb ausgeschlossen sei (BAG, Urteil vom 16.02.2006 – 8 AZR 211/05 –, Rn. 20, juris). Dies bezieht sich indes lediglich auf die Bildung eines gemeinsamen Betriebes durch zwei Unternehmen. In diesem Fall werde regelmäßig nicht die Befugnis, das Direktionsrecht auszuüben, auf eine Betriebsführungsgesellschaft übertragen, sondern nur das weiterhin bei den einzelnen Unternehmen liegende Direktionsrecht in seiner faktischen Ausübung koordiniert (BAG, Urteil vom 16.02.2006 – 8 AZR 211/04 –, Rn. 20, juris; BAG, Urteil vom 26.08.1999 – 8 AZR 588/98 –, Rn. 18, juris; BAG, Urteil vom 24.02.2000 – 8 AZR 162/99 –, Rn. 21, juris).

**(2)** Dieser Fall ist hier nicht gegeben. Es steht nicht die Bildung eines gemeinsamen Betriebes durch Zusammenschluss mehrerer Unternehmen, sondern die Übernahme und unveränderte Fortführung eines zunächst von einem und später von zwei Unternehmen geführten, einheitlichen Betriebes durch eine Mehrheit von Erwerbern in Rede. Es ist nicht ersichtlich, aus welchen Gründen es mehreren Unternehmen nicht möglich sein sollte, eine wirtschaftliche Einheit in der Weise zu erwerben, dass sie diese nach der Übernahme in der Form eines gemeinsamen Betriebes fortführen. Vielmehr ist dann, wenn ein Teilhaber eines gemeinsamen Betriebes aus demselben ausscheidet, der Betrieb jedoch unverändert fortgeführt wird, zwingend davon auszugehen, dass entweder ein eingetretener Dritter oder einer oder mehrere Teilhaber des gemeinschaftlichen Betriebes den Teil des ausgeschiedenen Teilhabers fortführen (BAG, Urteil vom 26.08.1999 – 8 AZR 588/09 –, Rn. 23, juris). Auch in diesem Fall würde der Betriebsteil des ausgeschiedenen Teilhabers, soweit er von einer Mehrheit der verbliebenen Teilhaber fortgeführt wird, als gemeinsamer (Teil-)Betrieb fortgeführt.

**(3)** Letztlich haben auch die beiden S.-Gesellschaften den Betrieb der Möbelstadt S. GmbH & Co. KG übernommen und diesen als gemeinsamen Betrieb geführt. Es ist nicht ersichtlich, aus welchen tatsächlichen oder rechtlichen Gründen der Übergang auf zwei Teilhaber, die S.-Vertriebs-GmbH & Co. KG und die S.-Dienstleistungs-GmbH & Co. KG, möglich, der auf die nun in dem Möbelhaus tätigen Unternehmen, unter ihnen die Beklagte zu 4., ausgeschlossen sein sollte.

**dd)** Der Betrieb wird, wie bereits dargestellt, unverändert fortgeführt. Die erwerbenden Unternehmen führen diesen auch als gemeinsamen Betrieb.

**(1)** Ein einheitlicher Betrieb mehrerer rechtlich selbständiger Unternehmen liegt vor, wenn diese einen einheitlichen Leitungsapparat zur Erfüllung der in der organisatorischen Einheit zu verfolgenden arbeitstechnischen Zwecke geschaffen haben. Insbesondere müssen die Arbeitgeberfunktionen in den sozialen und personellen Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes institutionell einheitlich für die beteiligten Unternehmen sein (BAG, Urteil vom 11.12.2007 – 1 AZR 824/06 –, Rn. 19, juris; BAG, Urteil vom 15.02.2007 – 8 AZR 310/06 –, Rn. 32, juris; BAG, Urteil vom 22.03.2001 – 8 AZR 565/00 –, Rn. 119, juris; BAG, Urteil vom 29.04.1999 – 2 AZR 352/98 –, Rn. 17, juris; APS/Moll KSchG § 23 Rn. 15; ErfK/Kiel KSchG § 23 Rn. 5). Von einem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen ist auszugehen, wenn die in einer Betriebsstätte vorhandenen materiellen und immateriellen Betriebsmittel für einen einheitlichen arbeitstechnischen Zweck zusammengefasst, geordnet und gezielt eingesetzt werden und der Einsatz der menschlichen Arbeitskraft von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert wird. Die einheitliche Leitung muss sich auf die wesentlichen Funktionen des Arbeitgebers in personellen und sozialen Angelegenheiten erstrecken. Eine lediglich unternehmerische Zusammenarbeit genügt nicht. Vielmehr müssen die Funktionen des Arbeitgebers institutionell einheitlich für die beteiligten Unternehmen wahrgenommen werden (BAG, Beschluss vom 22.06.2005 – 7 ABR 57/04 –, Rn. 19, juris; BAG, Beschluss vom 11.02.2004 – 7 ABR 27/03 –, BAGE 109, 332-338, Rn. 14; BAG, Beschluss vom 21.02.2001 – 7 ABR 9/00 –, Rn. 17, juris; BAG, Beschluss vom 31.05.2000 – 7 ABR 78/98 –, BAGE 95, 15-29, Rn. 25). Die Führungsvereinbarung muss weder ausdrücklich noch schriftlich abgeschlossen werden, sondern kann konkludent getroffen werden. Es genügt, wenn sich aus den Gesamtumständen ergibt, dass die beteiligten Unternehmen konkludent eine solche Vereinbarung getroffen haben (BAG, Urteil vom 11.12.2007 – 1 AZR 824/06 –, Rn. 19, juris; BAG, Beschluss vom 22.06.2005 – 7 ABR 57/04 –, Rn. 19, juris; APS/Moll KSchG § 23 Rn. 15a).

Die Frage, ob die Beklagte zu 4. mit den übrigen Gesellschaften, die in dem Möbelhaus Dienstleistungen erbringen, einen gemeinsamen Betrieb bildet, ist zwischen den Parteien umstritten.

**(2)** Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass ein gemeinsamer Betrieb besteht, trägt im Falle der Auseinandersetzung über einen Betriebsübergang ebenso wie im Kündigungsrechtsstreit grundsätzlich der Arbeitnehmer (vgl. BAG, Urteil vom 24.05.2012 – 2 AZR 62/11 –, BAGE 142, 36-54, Rn. 21; BAG, Urteil vom 18.10.2006 - 2 AZR 434/05 -, Rn. 48 ff., juris; BAG, Urteil vom 29.04.1999

– 2 AZR 352/98 –, Rn. 19, juris). Mit Rücksicht auf seine typischerweise mangelhafte Kenntnis vom Inhalt der zwischen den beteiligten Unternehmen getroffenen vertraglichen Vereinbarungen kommen ihm dabei Erleichterungen zugute. Der Arbeitnehmer genügt seiner Darlegungslast in einem ersten Schritt, wenn er äußere Umstände aufzeigt, die für die Annahme sprechen, dass sich mehrere Unternehmen über die gemeinsame Führung eines Betriebs unter einem einheitlichen Leitungsapparat geeinigt haben. Darauf hat der Arbeitgeber nach § 138 Abs. 2 ZPO im Einzelnen zu erwidern und darzulegen, welche rechtserheblichen Umstände gegen die Annahme eines einheitlichen Betriebs sprechen sollen (vgl. für Kündigungsschutzverfahren BAG, Urteil vom 24.05.2012 – 2 AZR 62/11 –, BAGE 142, 36-54, Rn. 21; BAG, Urteil vom 18.10.2006 - 2 AZR 434/05 -, Rn. 49, juris).

**(3)** Der Kläger hat äußere Umstände dargelegt, die für die Annahme eines gemeinsamen Betriebes sprechen. Die Beklagte hat hingegen rechtserhebliche Umstände, die gegen die Annahme eines gemeinsamen Betriebes sprechen, nicht vorgetragen.

**(a)** Eine solche Annahme ist bereits aufgrund der Tatsache gerechtfertigt, dass der Betrieb des Möbelverkaufs in dem Möbelhaus eine Koordination der einzelnen Mitarbeiter voraussetzt. Die Mitarbeiter der Kasse müssen diejenigen Artikel kassieren, die die Verkäufer an die Endverbraucher verkauft haben. Die Mitarbeiter des Lagers müssen diese an die Kunden herausgeben.

**(b)** Hierbei ist es unschädlich, dass die Koordination, wie die Beklagte zu 4. vorträgt, mittels einer zentralen EDV erfolgt. Es macht im Hinblick auf den gemeinsamen Einsatz der Arbeitnehmer mehrerer Arbeitgeber keinen Unterschied, ob die Koordination per Arbeitsanweisung erfolgt oder ob die einzelnen Arbeitnehmer angewiesen werden, die von den Arbeitnehmern anderer Arbeitgeber in die EDV eingegebenen Vorgänge abzuarbeiten. In beiden Fällen wird die Arbeitskraft der Mitarbeiter mit dem Ziel des Erreichens des einheitlichen Zwecks, nämlich des Verkaufs der Möbel, gezielt so eingesetzt, dass die einzelnen Arbeitsvorgänge ineinander greifen. Ebenfalls nicht ins Gewicht fällt, dass das EDV-System nicht von den einzelnen im Möbelhaus tätigen Unternehmen, sondern zentral vorgegeben wird. Es steht der Annahme eines gemeinsamen Betriebes nicht entgegen, dass die Führung nicht aufgrund eigenen Entschlusses der im Betrieb vertretenen Unternehmen einheitlich erfolgt, sondern aufgrund der Vorgabe der (gemeinsamen) Gesellschafter der Unternehmen.

**(c)** Auch der Vortrag der Beklagten zu 4. zu der Koordination des Personaleinsatzes bei Sonderverkaufsveranstaltungen ist nicht geeignet, einen gemeinsamen Betrieb auszuschließen. Auch wenn Sonderöffnungszeiten von der T. P. vorgegeben werden, bedarf es einer Entscheidung der Unternehmen, ob diese ganz oder auch nur teilweise ausgenutzt werden. Es ist nicht denkbar, dass die betroffenen Unternehmen unabhängig voneinander darüber entscheiden, ob und in welchem Umfang sie beispielsweise an einem verkaufsoffenen Sonntag teilnehmen. Die Öffnung des Möbelhauses ist nur dann sinnvoll möglich, wenn sowohl die Verkäufer als auch die Kassenmitarbeiter und die Mitarbeiter des Lagers an diesem Tag zur Verfügung stehen, um den Verkauf der Möbel abzuwickeln. Würde nur eines der Unternehmen entscheiden, an diesem Tag keine Arbeitnehmer einzusetzen, wäre der Betrieb des Möbelverkaufs nicht möglich. Vor diesem Hintergrund bedarf es auch der von der Beklagten zu 4. eingeräumten zentralen Vorgabe der Ladenöffnungszeiten. Auch hier ist es unschädlich, wenn diese Zeiten nicht zwischen den einzelnen im Möbelverkauf tätigen Unternehmen vereinbart, sondern von den Gesellschaftern einheitlich vorgegeben werden.

**(d)** Soweit sich die Beklagte zu 4. darauf beruft, dass nach den Regelungen unter Buchstabe B. § 1 Abs. 3 der Nutzungsüberlassungs- und Dienstleistungsverträge die Personalausstattung im pflichtgemäßen Ermessen der jeweiligen Leitungen der im Möbelhaus tätigen Gesellschaften stünde, lässt sie außer Acht, dass die für die Ausübung dieses Ermessens wesentlichen Punkte sich aus dem Verhalten der anderen Gesellschaften beziehungsweise aus der zentralen Vorgabe der Öffnungszeiten ergeben. Zumindest konkludent muss die Ausübung des Ermessens durch die einzelnen Gesellschaften auf die zentralen Vorgaben und aufeinander abgestimmt werden.

**(e)** Letztlich hat die Beklagte zu 4. auch keine wesentliche Organisationsänderung vorgetragen, die anlässlich des Wechsels des Betreibens des Möbelverkaufs von den zwei S.-Gesellschaften zu den nunmehr tätigen Unternehmen stattgefunden hätte. Die von ihr dargestellten Änderungen beschränken sich auf die Zuordnung der Arbeitnehmer zu den einzelnen Gesellschaften, ohne dass sich an dem Ablauf des Verkaufs der Möbel etwas Wesentliches geändert hätte.

**(f)** Für einen gemeinsamen Betrieb spricht auch, dass die im Möbelhaus tätigen Gesellschaften die ihnen von der Möbelstadt S. GmbH & Co. KG zur Nutzung überlassenen Betriebsmittel zumindest zum Teil gemeinsam nutzen. Der Betrieb des Möbelverkaufs ist, worauf die Beklagte zu 4. zu Recht hinweist, nicht aufgeteilt und die einzelnen, konkret bezeichneten Betriebsmittel auf die einzelnen Ge-

sellschaften übertragen worden. Vielmehr nutzen alle Gesellschaften die Betriebsmittel teilweise, wie zum Beispiel das Verkaufshaus, gemeinsam in Gänze. Auch der unverändert gebliebene Kundenkreis und der eingeführte Name kommen allen im Verkauf tätigen Gesellschaften gemeinsam zugute.

**ee)** Darüber hinaus würde es einen Betriebsübergang nicht ausschließen, wenn die nunmehr im Möbelhaus vertretenen Gesellschaften die wirtschaftliche Einheit des Möbelverkaufs ohne eine Führungsvereinbarung in sozialen und personellen Angelegenheiten fortführen würden. Der Maßstab des gemeinsamen Betriebes ist für die Feststellung eines Betriebsübergangs auf eine Mehrheit von Erwerbern nicht entscheidend.

Im Rahmen der Feststellung eines Betriebsüberganges kommt es nicht darauf an, ob die übernommene Einheit ihren Charakter als selbständige organisatorische Einheit, sei es nun als Betrieb oder Betriebsteil, behält. Notwendig aber auch ausreichend ist es, dass die funktionelle Verknüpfung zwischen den übertragenen Produktionsfaktoren beibehalten und es dem Erwerber derart ermöglicht wird, diese Faktoren zu nutzen, um derselben oder einer gleichartigen wirtschaftlichen Tätigkeit nachzugehen (BAG, Urteil vom 19.03.2015 - 8 AZR 119/14 -, Rn. 20, juris; BAG, Urteil vom 18.09.2014 – 8 AZR 733/13 –, Rn. 18, juris; BAG, Urteil vom 20.03.2014 - 8 AZR 1/13 -, Rn. 18, juris; BAG, Urteil vom 22.05.2014 - 8 AZR 1069/12 -, Rn. 26, juris; EuGH, Urteil vom 12.02.2009 - C-466/07 - [Klarenberg] Rn. 53, juris). Ob die übergegangene wirtschaftliche Einheit ihre Selbständigkeit innerhalb der Struktur des Erwerbers bewahrt oder nicht, ist hingegen nicht erheblich (BAG, Urteil vom 19.03.2015 – 8 AZR 119/14 –, Rn. 20, juris; EuGH, Urteil vom 06.03.2014 - C-458/12 - [Amatori ua.] Rn. 31 ff., juris; EuGH, Urteil vom 12.02.2009 - C-466/07 - [Klarenberg] Rn. 50, juris).

Werden die funktionellen Verknüpfungen aufrechterhalten und von dem oder den Erwerbern genutzt, kommt es nicht darauf an, ob dies in der Form eines nach wie vor selbständigen Betriebsteils, der eines Betriebes oder auf andere Weise erfolgt. Es kommt demnach nicht drauf an, ob die Beibehaltung der funktionellen Verknüpfungen bei einer Mehrheit von Erwerbern in der Form erfolgt, dass ein gemeinsamer Betrieb entsteht, oder ob die Faktoren zwar noch innerhalb ihrer funktionellen Verknüpfung, jedoch ohne eine einheitliche Leitung bezogen auf die wesentlichen Funktionen des Arbeitgebers in personellen und sozialen Angelegenheiten genutzt werden. Auch eine lediglich unternehmerische Zusammenarbeit im bezüglich des übernommenen Betriebes kann ausreichend sein, wenn die funktionelle Verknüpfung zwischen den übertragenen Produktionsfaktoren beibehalten und es dem Erwerber derart ermöglicht wird, diese Faktoren zu nutzen, um derselben oder einer gleichartigen wirtschaftlichen Tätigkeit nachzugehen.

Dies muss nicht zwangsläufig zur Annahme eines gemeinsamen Betriebes führen.

Diese Voraussetzungen sind wie dargestellt gegeben. Die nunmehr in dem Möbelhaus tätigen Gesellschaften verkaufen seit dem 01.08.2015 ohne Unterbrechung Möbel desselben Warensortiments in dergleichen Betriebsform und unter dem eingeführten Namen Möbelstadt S. an denselben Kreis von Endverbrauchern. Die Teilbereiche der Beratung, des Verkaufs, der Kasse und der Auslieferung sind nach wie vor auf gleiche Weise miteinander verknüpft, wie dies vorher der Fall war. Die Möbel werden auf denselben Verkaufsflächen wie zuvor präsentiert und nach Kundenwunsch unter Verwendung derselben EDV konfiguriert. Sie werden an denselben Kassen bezahlt und aus demselben Lager entnommen.

**ff)** Vor diesem Hintergrund würde es den Betriebsübergang auch nicht ausschließen, wenn die in P. ausgeführten Tätigkeiten nicht innerhalb einer fortbestehenden betrieblichen Struktur des gemeinsamen Betriebes des Möbelverkaufs fortgeführt würden, sondern diese Bereiche in die jeweiligen bereits vorher bestehenden Strukturen der im Möbelhaus seit dem 01.08.2015 tätigen Gesellschaften eingegliedert wären. Wie dargestellt, ist es nicht erheblich, ob die übergegangene wirtschaftliche Einheit ihre Selbständigkeit innerhalb der Struktur des Erwerbers bewahrt.

**d.)** Das Arbeitsverhältnis des Klägers ist im Rahmen des Überganges des (Teil-)Betriebes des Möbelverkaufs auf die in dem Möbelhaus nunmehr tätigen Gesellschaften auf die Beklagte zu 4. übergegangen.

**aa)** Das Arbeitsverhältnis ist nicht auf eine zum Betrieb des Möbelverkaufs durch die beteiligten Unternehmen, gegebenenfalls konkludent, gegründete Betriebsführungsgesellschaft übergegangen. Wie bereits dargestellt, ist im Falle des Zusammenschlusses mehrerer Unternehmen zur Führung eines gemeinsamen Betriebes nicht davon auszugehen, dass auf die Betriebsführungsgesellschaft Betriebsmittel, die die Identität einer wirtschaftlichen Einheit ausmachen, übertragen werden. Zweck der Vereinbarung über die gemeinsame Betriebsführung ist allein die Koordination der Tätigkeit des Direktionsrechts der verschiedenen Gesellschaften gegenüber den Arbeitnehmern (BAG, Urteil vom 16.02.2006 – 8 AZR 211/05 –, Rn. 20, juris; BAG, Urteil vom 26.08.1999 – 8 AZR 588/98 –, Rn. 18, juris; BAG, Urteil vom 24.02.2000 – 8 AZR 162/99 –, Rn. 21, juris).

Ebenso verhält es sich dann, wenn sich mehrere Unternehmen zusammenschließen, um einen bereits bestehenden Betrieb eines oder mehrerer Dritter zu



übernehmen, um ihn als gemeinsamen Betrieb weiterzuführen. Es ist nicht vorgetragen, dass die einzelnen nach dem 01.08.2015 in dem Möbelhaus tätigen Unternehmen die ihnen überlassenen und den Betrieb des Möbelverkaufs prägenden Betriebsmittel ihrerseits auf eine Betriebsführungsgesellschaft übertragen hätten. Allein die Koordination der Ausübung des Direktionsrechts führt nicht zum Übergang des Betriebes.

**bb)** Das Arbeitsverhältnis des Klägers ist auf die Beklagte zu 4. übergegangen. Hierbei stellt die Kammer darauf ab, dass die Beklagte zu 4. in demjenigen Bereich, in welchem der Kläger tätig war, nach dem zwischen ihr und der Möbelstadt S. GmbH & Co. KG abgeschlossenen Nutzungsüberlassungs- und Dienstvertrag das Recht zur Nutzung der Betriebsmittel erhalten soll und verpflichtet sein soll, für diesen Bereich des gemeinsamen Betriebes die erforderlichen Arbeitskräfte zu stellen. Im Rahmen des Möbelverkaufs soll sie für diesen Bereich zuständig sein.

**2.)** Der Kläger hat einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

Nach der Rechtsprechung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts hat der Arbeitnehmer nach Ausspruch einer arbeitgeberseitigen Kündigung einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung, wenn ein die Unwirksamkeit dieser Kündigung feststellendes Instanzurteil vorliegt und der Beschäftigung keine überwiegenden Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen (BAG, Beschluss vom 27.02.1985 – GS 1/84 –, BAGE 48, 122-129, Rn. 94 f.). Nicht anders ist die Rechtslage dann zu beurteilen, wenn die Frage des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses mit einem neuen Arbeitgeber infolge Betriebsüberganges streitig ist. Wird das Bestehen des Arbeitsverhältnisses durch Gerichtsurteil festgestellt, muss der neue Arbeitgeber dann auch hier zusätzliche Gründe für eine Nichtbeschäftigung anführen. (BAG, Urteil vom 25.06.2009 – 8 AZR 258/08 –, Rn. 47, juris; BAG, Urteil vom 12.09.1985 – 2 AZR 193/84 –, Rn. 49, juris).

Die Beklagte zu 4. hat keine überwiegenden Interessen vorgetragen, die einer Weiterbeschäftigung des Klägers entgegenstünden.

### III.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 525, 91, 97 Abs. 1 ZPO. Danach fallen die Kosten eines ohne Erfolg eingelegten Rechtsmittels der Person zur Last, die es eingelegt hat.

#### IV.

Die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Zulassung der Revision an das Bundesarbeitsgericht liegen vor. Die Kammer ist der Auffassung, dass dem Rechtsstreit grundsätzliche Bedeutung zukommt. Damit besteht der Revisionsgrund des § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

### RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei

#### REVISION

eingelegt werden.

Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt  
Fax: 0361-2636 2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die ju-

ristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Bezüglich der Möglichkeit elektronischer Einlegung der Revision wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I Seite 519) verwiesen.

**\* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Jakubowski

Esperschidt

Brack

Beglaubigt

Willms  
Regierungsbeschäftigte

