

§ 76 Abs. 2, 3 BetrVG, § 98 ArbGG

## Ermittlung des Betriebsbegriffs bei einem Subunternehmer der städtischen Verkehrsbetriebe

Der Betriebsrat eines Subunternehmers der Münchner Verkehrsbetriebe lässt die in der Regel schwierige Frage des Betriebsbegriffs durch die Einigungsstelle klären.

(Leitsatz der Bearbeiterin)

LAG München, Beschluss vom 31. 1. 2003 – 9 TaBV 59/02  
(rechtskräftig)

### Sachverhalt

#### Streitgegenstand

Die Beteiligten (Betriebsrat eines Subunternehmers der Münchner Verkehrsbetriebe, Subunternehmer und Münchener Verkehrsbetriebe) streiten um die Einsetzung einer Einigungsstelle zum Thema Dienstkleidung unter Einbeziehung der Münchener Verkehrsbetriebe.

Zwischen dem Subunternehmer und den Verkehrsbetrieben wurde am 9. 11. 2001 ein so genannter Grundvertrag, an dem auch weitere Subunternehmer beteiligt sind, abgeschlossen. Dieser regelt unter anderem, dass die dem Subunternehmer übertragenen Linienverkehrsgenehmigungen „in Gemeinschaftsgenehmigungen in der Form, dass der MVG und die privaten Verkehrsunternehmen gemeinsam Inhaber der Linienverkehrsgenehmigung werden“, umgewandelt werden. § 2 sieht vor, dass die Subunternehmer als Mitinhaber der Gemeinschaftsgenehmigungen die Betriebsführung auf die MVG übertragen und dass die MVG und die Subunternehmer gemeinsam die zur Durchführung dieses Verkehrs erforderlichen Fahrleistungen erbringen.

#### Durchführungsvertrag

Daneben wurde am 21. 11. 2001 ein Durchführungsvertrag geschlossen, der in § 1 vorsieht, dass Gegenstand des Vertrags die Durchführung der Zusammenarbeit der Vertragsparteien zur gemeinsamen Erfüllung der Pflichten aus den gemeinsamen Linienverkehrsgenehmigungen ist, die Betriebsführung bei der MVG liegt und die Fahrleistungen gemäß § 2 Abs. 2 des Grundvertrags gemeinsam erbracht werden.

In § 7 Abs. 4 des Durchführungsvertrags ist geregelt, dass Dienstvorschriften sowie Verfügungen und Bekanntmachungen des Betriebsführers verbindlich sind. In § 8 ist unter anderem geregelt, dass die Dienstkleidung unternehmenseinheitlich ist, dass das Fahrpersonal zusätzlich zur Dienstleistung ein Namensschild mit Zusatz „im Auftrag der MVG“ trägt und der Betriebsführer sich vorbe-

hält, das Tragen der MVG-Dienstkleidung vorzuziehen.

Mit Schreiben vom 17. 3. 1998 hat der Subunternehmer dem bei ihm bestehenden Betriebsrat mitgeteilt, dass auf Anweisung der MVG eine Dienstkleidung von Busfahrern getragen werden muss. Der Betriebsrat vertrat die Auffassung, dass hierüber eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden müsse. Nachdem keine innerbetriebliche Einigung erzielt werden konnte, leiteten die Verfahrensbevollmächtigten des Betriebsrats ein Beschlussverfahren auf Einsetzung einer Einigungsstelle unter Einbeziehung der MVG ein.

Das Arbeitsgericht München hat den Antrag abgewiesen, das Landesarbeitsgericht München hat ihm stattgegeben.

### Entscheidungsgründe

Gemäß § 98 Abs. 1 Satz 2 ArbGG können Anträge nach § 76 Abs. 2 Sätze 2 und 3 BetrVG auf Einsetzung einer Einigungsstelle nur zurückgewiesen werden, wenn die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig ist.

Regelungsgegenstand ist das „Tragen von Dienstkleidung“. Das Bestehen eines solchen Mitbestimmungsrechts ist nicht offensichtlich ausgeschlossen. Vielmehr das Gegenteil ist der Fall. Das Bundesarbeitsgericht hat bereits mehrfach entschieden, dass beim Erlass von Kleiderordnungen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG besteht (vgl. BAG, AP Nr. 15 und 20 zu § 87 BetrVG 1972 Ordnung des Betriebs).

Die MVG ist jedoch der Ansicht, nicht die richtige Verhandlungspartnerin zu sein. Fraglich war im Rahmen der Entscheidung zunächst, ob sich der Prüfungsgegenstand des § 98 Abs. 1 Satz 2 ArbGG nur auf die Frage des Mitbestimmungsrechtes oder darüber hinaus auch auf andere rechtliche Vorfragen bezieht. Insbesondere auch auf die Frage, wer Verhandlungspartner des Betriebsrats ist, hat das Landesarbeitsgericht München zu Recht einen umfassenden Prüfungsmaßstab bejaht.

Das Landesarbeitsgericht München ist zu dem Ergebnis gekommen, dass die MVG auch Verhandlungspartnerin des Betriebsrats ist. Nach summarischer Prüfung ist es nicht bereits offensichtlich, dass die MVG mit dem Subunternehmer keinen Gemeinschaftsbetrieb unterhält und dass sie gegenüber den Arbeitnehmern des Subunternehmers keine Arbeitgeberfunktionen in sozialen Angelegenheiten ausübt.

Ein Gemeinschaftsbetrieb mehrerer rechtlich selbständiger Unternehmen, so führt das Landesarbeitsgericht aus, liegt dann vor, wenn die beteiligten Unternehmen einen einheitlichen Leitungsapparat zur Erfüllung in der organisatorischen Einheit zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke geschaffen haben.

**Schreiben des Subunternehmers**

**Regelungsgegenstand**

**Umfassender Prüfungsmaßstab des LAG**

Hierbei genügt es, wenn sich diese organisatorische Einheit aus den tatsächlichen Umständen herleiten lässt.

Das Landesarbeitsgericht kommt zu dem Schluss, dass sich aus dem Grund- und aus dem Durchführungsvertrag durchaus Anhaltspunkte entnehmen lassen, aus denen sich ergibt, dass zwischen der MVG und dem Subunternehmer eine gemeinsame Führung des Fahrbetriebs des Subunternehmers besteht.

Da diese Fragen weiterer Aufklärung bedürfen, kann von einer offensichtlichen Unzuständigkeit der Einigungsstelle keine Rede sein, so dass dem Antrag des Betriebsrats, nachdem gegen die Person des Vorsitzenden und der Anzahl der Beisitzer keine Einwände erhoben wurden, stattzugeben war.

#### Anmerkung

Viel schwieriger als die rechtliche Konstruktion des Gemeinschaftsbetriebs mehrerer Unternehmen ist in der Regel die Ermittlung der tatsächlichen Verhältnisse, aufgrund derer eine Beurteilung des Betriebsbegriffs möglich ist.

In der Regel muss der Betriebsrat, der einen Gemeinschaftsbetrieb vermutet, die Indizien sammeln und dann ein Arbeitsgericht von der Richtigkeit seiner Annahme überzeugen. Dies ist aufwändig und für den Betriebsrat in der Regel mehr als schwierig. Denn der Arbeitgeber wird in Streitfällen kaum an einer Sachaufklärung mitwirken. Daher wird einem Betriebsrat häufig eine ausreichende Darlegung nicht gelingen. Er trägt aber die Darlegungslast.

Das Arbeitsgericht wird möglicherweise durch Auftragsbeschluss versuchen, an der Sachaufklärung mitzuwirken. Führt dieser Beschluss zu keiner Aufklärung, dürfte es aber nach einer möglicherweise engagierten Debatte im Anhörungstermin zu einer Antragsabweisung mangels ausreichender Darlegung kommen. Mit einem solchen Ergebnis ist vor allem in schwierigen Grenzfällen zu rechnen.

Ein Betriebsrat eines Subunternehmers der Münchner Verkehrsbetriebe wählte hier einen anderen Weg. Der Betriebsrat musste feststellen, dass starke Indizien für einen Gemeinschaftsbetrieb zwischen dem Subunternehmer und der Managementgesellschaft der Münchner Verkehrsbetriebe sprechen.

In dem „Grundvertrag“, den die Managementgesellschaft der Münchner Verkehrsbetriebe mit Subunternehmern schließt, ist geregelt, dass die Gesellschaft und der Subunternehmer „gemeinsam Inhaber der Linienverkehrsgenehmigungen werden“. Weiter heißt es, dass die Subunternehmer als Mitinhaber der Gemeinschaftsgenehmigungen die Betriebsführung auf die Managementgesellschaft übertragen. Die zur Durchführung des

Verkehrs erforderlichen Fahrleistungen werden gemeinsam erbracht.

Im Grundvertrag ist bestimmt, dass die Beschäftigten des Subunternehmers nicht in einem Arbeitsverhältnis mit der Managementgesellschaft stehen. Andererseits sind Anordnungen der als Betriebsführer bezeichneten Managementgesellschaft zu befolgen. Dienstvorschriften, Verfügungen und Bekanntmachungen des Betriebsführers sind verbindlich. Der Betriebsführer ist berechtigt, die bei dem Subunternehmer beschäftigten Fahrer vorzuladen. Der Subunternehmer muss Fahrpersonal entsprechend der Vorgaben des Fahrpersonals einsetzen. Der Managementgesellschaft sind die Personalbögen des Fahrpersonals zuzuleiten. Das Fahrpersonal muss an Nachschulungen der Managementgesellschaft teilnehmen. Die Managementgesellschaft kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes verlangen, dass Fahrpersonal nicht zum Einsatz kommt. Dienstkleidungen sind ausweislich des Vertrags zwingend einheitlich und werden durch die Managementgesellschaft vorgegeben. Das Fahrpersonal ist unter anderem verpflichtet, den besonderen Anweisungen der Managementgesellschaft zu folgen, Fahrtmeldungen nach Anweisungen dieser Gesellschaft zu führen und diese dem Aufsichtsdienst der Gesellschaft vorzulegen.

Den Beschäftigten des Subunternehmers wurde mitgeteilt, dass diese auf Anweisung der Managementgesellschaft eine bestimmte Dienstkleidung zu tragen haben.

Der Betriebsrat hatte sich nach all dem mit der Frage zu befassen, wie er mit diesem Vorgang umgehen soll. Hierbei standen mehrere Alternativen zur Auswahl. Der Betriebsrat macht kein Mitbestimmungsrecht geltend, der Betriebsrat stimmt der Maßnahme formlos zu oder der Betriebsrat trifft eine Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber.

Hier hatte sich der Betriebsrat entschieden, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Neben der Dienstkleidung sollte die Pflicht zum Tragen von Namensschildern geregelt werden.

Die Rahmenbedingungen sind typisch für das Abhängigkeitsverhältnis eines Subunternehmers, der faktisch bereits durch den Grundlagenvertrag keinerlei eigenen Gestaltungsspielraum hat. Immer ist der Subunternehmer auf die Zustimmung des Vertragspartners (hier: Managementgesellschaft) angewiesen.

Der Betriebsrat schlug daher den Abschluss einer Betriebsvereinbarung mit der Managementgesellschaft und dem Subunternehmer als den beiden Betreibern des Gemeinschaftsbetriebs vor.

Nachdem diese Vereinbarung abgelehnt und dem Betriebsrat nachdrücklich mitgeteilt wurde, ein Gemeinschaftsbetrieb bestehe nicht, musste der Betriebsrat sein weiteres Vorgehen entscheiden.

### Weitreichende Befugnisse der Managementgesellschaft

### Vorgehen des Betriebsrats

### Abschluss einer BV vorgeschlagen

**Einigungsstelle nicht offensichtlich unzuständig**

**Schwierige Ermittlung der tatsächlichen Verhältnisse**

**Regelungen des „Grundvertrages“**

E  
E  
b

A  
a

I  
S  
S

Hier entschied sich der Betriebsrat dagegen, den oben geschilderten schwierigen Weg eines Beschlussverfahrens auf Feststellung des Betriebsbegriffs zu gehen. Der Betriebsrat beantragte arbeitsgerichtlich die Einrichtung der Einigungsstelle in dem von ihm angenommenen Gemeinschaftsbetrieb zu der betrieblichen Kleiderordnung.

Erstinstanzlich ist der Betriebsrat unterlegen. Das Landesarbeitsgericht München hat die Entscheidung mit guten Gründen aufgehoben und die beantragte Einigungsstelle eingerichtet.

Das Gericht betont: „Die Frage der Zuständigkeit der Einigungsstelle beinhaltet im Regelfalle und in erster Linie die Frage nach dem Bestehen eines erzwingbaren Mitbestimmungsrechts (...). Somit wäre ein Antrag auf Bestellung des Vorsitzenden einer Einigungsstelle und auf Festlegung der Zahl der Beisitzer nach § 98 Abs. 1 Satz 2 ArbGG jedenfalls dann abzuweisen, wenn offensichtlich ist, dass das vom antragstellenden Betriebsrat in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht nicht besteht, d. h. wenn bei fachkundiger Beantwortung durch das Gericht sofort erkennbar ist, dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in der fraglichen Angelegenheit unter keinen denkbaren rechtlichen Gesichtspunkten infrage kommt (...). Was die von dem Betriebsrat (Anmerk. der Bearbeiterin) begehrte Mitbestimmung beim Regelungsgegenstand Tragen von Dienstkleidung betrifft, so kann nicht davon ausgegangen werden, dass insoweit ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats offensichtlich nicht besteht. Das Gegenteil ist vielmehr der Fall (...). Die Managementgesellschaft (Anmerk. der Bearbeiterin) bestreitet lediglich, dass sie die richtige Verhandlungspartnerin (...) in der zu bildenden Einigungsstelle ist (...). Die Frage, ob der Prüfungsgegenstand hinsichtlich der offensichtlichen Unzuständigkeit der Einigungsstelle in § 98 Abs. 1 Satz 2 ArbGG sich nur auf die Frage des Mitbestimmungsrechts bezieht, oder darüber hinaus auch auf andere rechtliche Vorfragen, die bei der Bildung der Einigungsstelle zu beantworten sind – und somit auch auf die Frage, wer Verhandlungspartner des Betriebsrats im Einigungsstellenverfahren ist –, wird nicht einheitlich beantwortet. Das Beschwerdegericht schließt sich der Auffassung an, dass die Beschränkung der Prüfung der Unzuständigkeit der Einigungsstelle auf den Maßstab der Offensichtlichkeit für alle im Zusammenhang mit der Einigungsstelle zu prüfenden Fragen gilt (...). Dies folgt zum einen bereits aus dem Gesetzeswortlaut des § 98 Abs. 1 Satz 2 ArbGG; wäre der Prüfungsmaßstab nur darauf beschränkt, dass offensichtlich kein Mitbestimmungsrecht besteht, so hätte der Gesetzgeber dies durch eine Regelung zum Ausdruck gebracht, „wenn ein Mitbestimmungs-

recht offensichtlich nicht besteht“. Stattdessen spricht der Gesetzeswortlaut aber davon, „wenn die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig ist“. Die Frage der Unzuständigkeit ist aber viel weiter als die Frage des Nichtbestehens eines Mitbestimmungsrechts. Unzuständig kann die Einigungsstelle auch sein, wenn zum Beispiel kein wirksam gewählter Betriebsrat vorhanden ist (vgl. LAG Köln, AuR 1997, 16) oder wenn eine Einigungsstelle mit anderen Beteiligten zuständig wäre, also zum Beispiel auf Seiten des Betriebsrats statt des antragstellenden Betriebsrats der Gesamtbetriebsrat oder umgekehrt (vgl. hierzu LAG Frankfurt, AuR 1985, 61; LAG Hamburg, DB 1991, 2195) oder wie hier, wenn auf Seiten des Arbeitgebers nicht der richtige Arbeitgeber am Einigungsstellenverfahren beteiligt wäre.

Aber nicht nur der Gesetzeswortlaut spricht dafür, unter § 98 Abs. 1 Satz 2 ArbGG alle im Zusammenhang mit der Bildung der Einigungsstelle zu prüfenden Fragen einzubeziehen, sondern auch der mit § 98 ArbGG verfolgte Regelungszweck. Der Zweck der vom allgemeinen arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren abweichenden Sonderregelung in § 98 ArbGG ist es, eine schnelle Bildung der Einigungsstelle zu erreichen. Dies könnte man nicht erreichen, wenn auch nicht alle anderen, oftmals schwierigen rechtlichen Vorfragen nur am Maßstab der Offensichtlichkeit geprüft würden. Dem Arbeitsgericht soll eine schnelle Entscheidung ermöglicht werden. § 98 ArbGG ist weitgehend einem summarischen Eilverfahren angeglichen. „(...) Der Eilcharakter des Verfahrens nach § 98 ArbGG verbietet es also geradezu, streitige, rechtserhebliche Tatsachen einer umfassenden Sachaufklärung zu unterziehen, aber auch strittige und schwierige Rechtsfragen einer zeitaufwendigen und abschließenden Klärung zu unterziehen (...). Es ist nach einer summarischen Prüfung nicht offensichtlich, dass die Managementgesellschaft (Anmerk. der Bearbeiterin), neben den Subunternehmen (Anmerk. der Bearbeiterin) nicht zutreffend am zu bildenden Einigungsstellenverfahren beteiligt wäre. Es ist nämlich nicht bereits offensichtlich, dass die Managementgesellschaft (Anmerk. der Bearbeiterin) keinen Gemeinschaftsbetrieb mit den Subunternehmen (Anmerk. der Bearbeiterin) unterhält, und dass sie gegenüber den Arbeitnehmern keine Arbeitgeberfunktionen ausübt, sondern dies bedarf einer näheren Aufklärung und rechtlichen Wertung.“ (LAG München, Beschluss vom 31. 1. 2003 – 9 TaBV 59/02)

Das Gericht führt in seiner Entscheidung weiter aus, warum der Gemeinschaftsbetrieb nicht ausgeschlossen werden kann und aus welchen Indizien sich dies ergibt. Bezüglich der Einigungsstelle weist es vorsorglich darauf hin, dass sich Manage-

### **Regelungszweck des § 98 ArbGG**

### **Eilcharakter des Verfahrens**

**Einrichtung der  
Einigungsstelle  
beantragt**

**Ausführungen  
des LAG**

**Wortlaut des  
§ 98 Abs. 1  
Satz 2 ArbGG**

**Vortrag des BR  
in der Einigungsstelle**

mentgesellschaft und Subunternehmen auf Beisitzer einigen müssen.

Der Betriebsrat wird jetzt in der Einigungsstelle vortragen, warum er einen Gemeinschaftsbetrieb annimmt. Die regelmäßig unter geringerem Zeitdruck als die mündlichen Verhandlungen im Beschlussverfahren stehenden Verhandlungen vor der Einigungsstelle werden die Tatsachenfragen aufklären und ggf. nach ausführlichen Ermittlungen zu einem Ergebnis kommen, das ein Betriebsrat in schwierigen Fällen im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren nur ganz ausnahmsweise erreichen kann.

Die Zukunft wird zeigen, ob die Annahmen des Betriebsrats hier richtig waren und ein Gemeinschaftsbetrieb besteht. Bereits jetzt steht aber fest, dass der Betriebsrat hier einen durchdachten Weg gewählt hat, um auch in der Frage des Betriebsbegriffs ein Ergebnis zu erzielen. Die Feststellung wird aller Wahrscheinlichkeit nach aufgrund umfangreich ermittelter und überprüfter Tatsachen erfolgen und nicht einfach lauten „der die Darlegungslast tragende Betriebsrat hat zur Überzeugung des Gerichts nicht dargelegt, dass (...)“.

**Christiane Fuchs, Rechtsanwältin, München**

**Rüdiger Helm, Rechtsanwalt, München**

**Durchdachtes  
Vorgehen des BR**

§ 18 Abs. 1 BerzGG, § 113 Abs. 2 InsO, § 4 Satz 4 KSchG

**Kündigung einer im Erziehungsurlaub befindlichen Arbeitnehmerin durch den Insolvenzverwalter**

**Kündigt der Insolvenzverwalter einem im Erziehungsurlaub befindlichen Arbeitnehmer, so kann dieser das Fehlen der nach § 18 Abs. 1 Satz 2 BerzGG erforderlichen Zulässigkeitsklärung bis zur Grenze der Verwirkung jederzeit geltend machen, wenn ihm die entsprechende Entscheidung der zuständigen Behörde nicht bekannt gegeben worden ist (§ 113 Abs. 2 InsO, § 4 Satz 4 KSchG).**  
(Amtlicher Leitsatz)

BAG, Urteil vom 3. 7. 2003 – 2 AZR 487/02

**Sachverhalt und Entscheidungsgründe**

Das Bundesarbeitsgericht hatte hier einen Fall zu entscheiden, der sich mit der Frage nach der Wirksamkeit einer ordentlichen fristgerechten Kündigung einer Arbeitnehmerin im Erziehungsurlaub (Mit dem Gesetz zur Änderung des BerzGG vom

1. 12. 2000, BGBl. I Satz 1645, wurde der bisherige Begriff des Erziehungsurlaubs durch den Begriff der Elternzeit ersetzt, vgl. auch Böttcher, Bundeserziehungsgeldgesetz, Basiskommentar 2001, § 1 Rdnr. 1.) durch den Insolvenzverwalter beschäftigte, ohne dass eine behördliche Genehmigung der für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörde für diese Kündigung vorlag.

Die Arbeitnehmerin befand sich seit dem 20. 11. 1999 im Erziehungsurlaub. Am 30. 6. 2000 wurde durch Beschluss des Amtsgerichts das Insolvenzverfahren über das Vermögen des Arbeitgebers eröffnet und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt. Der Insolvenzverwalter kündigte noch am selben Tag das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 30. 9. 2000, wobei der Kündigung aber die gemäß § 18 Abs. 1 BerzGG erforderliche Zulässigkeitsklärung der Behörde fehlte.

Mit ihrer am 15. 8. 2000 beim Arbeitsgericht erhobenen Kündigungsschutzklage behauptete die Arbeitnehmerin, dass ihr die Kündigung erst am 6. 7. 2000 zugegangen sei. Das Kündigungsschreiben enthielt jedoch den Vermerk „per Bote am 30. 6. 2000“. Sie machte geltend, dass die Kündigung wegen Verstoßes gegen das Kündigungsverbot aus § 18 BerzGG unwirksam ist. Die in § 113 Abs. 2 InsO verankerte dreiwöchige Frist zur Klageerhebung erst in dem Moment zu laufen beginnt, in dem der Arbeitnehmerin die behördliche Entscheidung bekannt gegeben worden ist. Immerhin ist die Kündigung von dieser Behördenentscheidung abhängig und diese fehlte hier. Außerdem kommt § 4 Satz 4 KSchG auch dann zur Anwendung, wenn der Insolvenzverwalter die Behördenentscheidung vor Ausspruch der Kündigung noch nicht einmal beantragt hat.

Der beklagte Insolvenzverwalter war demgegenüber der Ansicht, dass die Nichteinhaltung der von § 113 Abs. 2 InsO vorgeschriebenen Dreiwochenfrist zur Erhebung der Klage vor dem Hintergrund des Zwecks des § 113 Abs. 2 InsO – nämlich eine zügige Abwicklung des Insolvenzverfahrens zu ermöglichen – auch gegenüber dem Kündigungsschutzinteresse von Arbeitnehmern im Erziehungsurlaub gemäß § 18 BerzGG Vorrang hat. Darüber hinaus erfasst § 4 Satz 4 KSchG nur die nachträgliche Zustimmung zur Kündigung und ist auf § 18 BerzGG gar nicht anwendbar.

Das Bundesarbeitsgericht stellte klar, dass die Kündigung des Insolvenzverwalters wegen des Fehlens der behördlichen Genehmigung unwirksam gewesen ist. Das Gericht entschied, dass sowohl § 113 Abs. 2 InsO als auch § 4 Satz 4 KSchG durch die Kündigung verletzt sind. Nach § 18 Abs. 1 BerzGG ist die Kündigung unwirksam, da der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit nicht kündigen darf. Nur ausnahmsweise

**Auffassung der  
Klägerin**

**Auffassung des  
Beklagten**

**Entscheidung  
des BAG**

**Kündigung während Elternzeit ist grundsätzlich unwirksam**

**Streitgegenstand**