

## Moot Court des Bundesarbeitsgerichts 2025/2026

### Sachverhalt:

Der am 17. September 1969 geborene Karl Länd (K) war seit dem 1. August 2007 gegen ein Bruttomonatsgehalt von 8.000,00 Euro bei der BFiftyOne GmbH (B1) beschäftigt. Zudem bezog er am 15. Dezember eines jeden Kalenderjahres ein Weihnachtsgeld iHv. 6.000,00 Euro brutto. Für dessen Zahlung war einzige, wirksam vereinbarte Voraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis am 15. November des betreffenden Jahres ungekündigt bestand. Nach seinem Arbeitsvertrag wurde die Dienstzeit des K ab dem 1. September 2005 bei einer Rechtsvorgängerin der B1 angerechnet. Im Beschäftigungsbetrieb des K waren regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer ausschließlich der Auszubildenden tätig. K weist einen Grad der Behinderung von 30 auf. Er ist verheiratet und zwei minderjährigen Kindern zum Unterhalt verpflichtet.

B1 kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 13. November 2024, dem K zugegangen am 14. November 2024, ordentlich fristgerecht zum 30. Juni 2025.

K erhob rechtzeitig Kündigungsschutzklage gegen B1 beim zuständigen Arbeitsgericht und rügte die fehlende soziale Rechtfertigung der Kündigung. Das Gericht erteilte ihm einen ordnungsgemäßen Hinweis nach § 6 Satz 2 KSchG. K machte keine weiteren Unwirksamkeitsgründe geltend. Nach erfolglosem Güte Termin ging das Arbeitsverhältnis kraft Betriebsübergangs mit Wirkung zum 1. März 2025 auf die wirtschaftlich sehr leistungsfähige BFiftyTwo GmbH (B2) über, die von einem anderen Geschäftsführer als die B1 vertreten wird. Zuvor hatten B1 und B2 den K ordnungsgemäß nach § 613a Abs. 5 BGB unterrichtet. B2 ist dem Rechtsstreit nach dem Betriebsübergang auf Seiten von B1 als Nebenintervenientin beigetreten. Auf den Hinweis des Arbeitsgerichts, dass es für die Kündigung offenkundig an der erforderlichen sozialen Rechtfertigung fehlen dürfte, haben B1 und B2 hilfsweise für den Fall der Stattgabe des Kündigungsschutzantrags jeweils einen Auflösungsantrag angekündigt. Mit einem nachfolgenden Schriftsatz hat B1 den Kündigungsschutzantrag des K anerkannt. Auf entsprechenden Antrag des K hat das Arbeitsgericht der Kündigungsschutzklage gegen B1 ohne mündliche Verhandlung durch Anerkenntnisteilurteil stattgegeben. Nachdem dieses rechtskräftig geworden war, hat das Arbeitsgericht Kammertermin hinsichtlich der Auflösungsanträge von B1 und B2 für den 22. Januar 2026 anberaumt.

B1 und B2, vertreten durch dieselben Prozessbevollmächtigten, sind der Auffassung, zumindest einer ihrer Auflösungsanträge müsse trotz des Betriebsübergangs

zulässig sein. Vorsorglich ermächtigte B2 die B1, ebenfalls die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu verfolgen. Es lägen auch Auflösungsgründe vor. Der anwaltlich vertretene K habe - unstreitig - den aus dem schwäbischen Teil von Württemberg stammenden Geschäftsführer der B1 in der Klageschrift ohne jede Veranlassung als „hässlichen Halbdackel“ bezeichnen lassen und sich von dieser Äußerung in der Folge nicht distanziert. Überdies habe er - wiederum unstreitig - als Reaktion auf die vormals streitbefangene Kündigung vom 13. November 2024 zeitgleich mit der hiesigen Klage über eine US-amerikanische Rechtsanwaltskanzlei Entschädigungsansprüche gegen B1 in Höhe von mehreren Millionen Dollar bei einem Gericht in Chicago (Illinois) geltend gemacht, obwohl das Arbeitsverhältnis keinerlei Bezug zu den Vereinigten Staaten von Amerika aufwies. Zur Begründung habe er - auch dies ist unstreitig - ausgeführt, er sei wegen seiner ethnischen Herkunft aus Baden schwerwiegend diskriminiert worden, indem der Geschäftsführer von B1 beim Betriebsausflug im Oktober 2024 „vor versammelter Mannschaft“ lautstark erklärt habe, er habe nichts gegen Badener, „zumindest nichts, was hilft“. Als Abfindung seien aufgrund des erheblichen Auflösungsverschuldens des K maximal 0,25 Bruttomonatsgehälter iHv. 8.000,00 Euro je vollem Jahr der Beschäftigung bei B1 und B2 (17 Jahre) festzusetzen.

B1 beantragt,

das bis zum 28. Februar 2025 zu ihr bestandene Arbeitsverhältnis, das mit Wirkung zum 1. März 2025 auf B2 übergegangen ist, gemäß §§ 9, 10 KSchG zum 30. Juni 2025 aufzulösen gegen Zahlung einer angemessenen Abfindung, die 34.000,00 Euro brutto nicht überschreiten sollte;

B2 beantragt,

das bis zum 28. Februar 2025 zwischen K und B1 bestandene, mit Wirkung zum 1. März 2025 auf sie - die B2 - übergangene Arbeitsverhältnis gemäß §§ 9, 10 KSchG zum 30. Juni 2025 aufzulösen gegen Zahlung einer angemessenen Abfindung, die 34.000,00 Euro brutto nicht überschreiten sollte.

K beantragt, die Auflösungsanträge abzuweisen. Er meint ua., B1 fehle es für den von ihr angebrachten Auflösungsantrag an der Prozessführungsbefugnis, jedenfalls aber an der Aktivlegitimation. Der von B2 gestellte Auflösungsantrag sei als subjektiver Eventualantrag erhoben worden und deshalb unzulässig. Im Übrigen mangle es - zumal im Verhältnis zu B2 - an einem Auflösungsgrund. Sollte sich einer der Anträge wider Erwarten als erfolgreich erweisen, seien 18 Bruttomonatsgehälter als Abfindung

festzusetzen. Bei der Bemessung des Bruttomonatsverdienstes sei auch das jeweils im Dezember fällige Weihnachtsgeld in voller Höhe zu berücksichtigen. Nach § 1a Abs. 2 Satz 3 KSchG sei von einer Beschäftigungsdauer von vollen 20 Jahren auszugehen.

**Bearbeitungshinweise:**

Die Schriftsätze der Parteien dienen ausschließlich der Begründung (B1 und B2) bzw. Abwehr (K) der allein noch streitbefangenen Auflösungsanträge. Auf alle erhobenen Einwendungen und denkbare weitere Einwendungen des K gegen die Zulässigkeit und Begründetheit der Auflösungsanträge ist schon im Schriftsatz von B1 und B2 zur Begründung der Auflösungsanträge einzugehen. Die rechtskräftig feststehende Unwirksamkeit der Kündigung ist lediglich insoweit zu behandeln, wie dies für die Entscheidung des Arbeitsgerichts über die Auflösungsanträge noch von Bedeutung sein kann.

**Hinweis für die mündliche Verhandlung:**

Die Beklagtenseite (B1 und B2) wird zuerst plädieren.