

Az.: 5 A 877/11  
1 K 1212/07

Ausfertigung



## SÄCHSISCHES OBERVERWALTUNGSGERICHT

Im Namen des Volkes

### Urteil

In der Verwaltungsrechtssache

der Frau

- Klägerin -  
- Berufungsklägerin -

prozessbevollmächtigt:

gegen

den Freistaat Sachsen  
vertreten durch die Landesdirektion Sachsen  
Dienststelle Chemnitz, Referat 15  
Altchemnitzer Straße 41, 09120 Chemnitz

- Beklagter -  
- Berufungsbeklagter -

beigeladen:

prozessbevollmächtigt:

wegen

Vollzugs des Gesetzes zum Schutz der erwerbstätigen Mütter  
hier: Berufung

hat der 5. Senat des Sächsischen Obergerverwaltungsgerichts durch den Vorsitzenden Richter am Obergerverwaltungsgericht Raden, die Richterin am Obergerverwaltungsgericht Döpelheuer und den Richter am Obergerverwaltungsgericht Tischer aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Oktober 2013

am 23. Oktober 2013

### **für Recht erkannt:**

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts Dresden vom 24. Juni 2009 - 1 K 1212/07 - wird zurückgewiesen.

Die im erstinstanzlichen Urteil ausgesprochene Gerichtskostenfreiheit wird aufgehoben.

Die Klägerin trägt die Kosten des Berufungsverfahrens einschließlich der außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen.

Die Revision wird zugelassen.

### **Tatbestand**

1 Die Klägerin wendet sich dagegen, dass der Beklagte die Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses während ihrer Mutterschutzfrist für zulässig erklärt hat.

2 Die Klägerin war seit 1. August 1998 zunächst mit befristeten Arbeitsverhältnissen und ab 1. Januar 2002 aufgrund des Arbeitsvertrages vom 6. Dezember 2001 unbefristet als kaufmännische Angestellte bei der O..... GmbH & Co KG, Hoch- und Tiefbau, beschäftigt. Ihr arbeitsvertraglich vereinbarter Dienstsitz war ab 2002 die Baumaßnahme „Universitätsklinik .....“, Arbeitsort die S.....straße in ..... Im Jahre 2005 ging das Arbeitsverhältnis der Klägerin im Wege des Betriebsübergangs auf die Beigeladene über, die damals aus der O..... GmbH & Co KG, Hoch- und Tiefbau, durch Umwandlung ausgegliedert worden war und dann zunächst unter der Firma „O..... ..... GmbH & Co. KG“ firmierte.

3 Am 3. März 2006 beantragte die Beigeladene beim Beklagten, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin gemäß § 18 Abs. 1 BErzGG zum 30. Juni 2006 für zulässig zu erklären, weil dann ihre Niederlassung für Sachsen und Thüringen

geschlossen werde und eine Weiterbeschäftigung der Klägerin bei ihr wegen der Schließung auch weiterer Betriebsteile unmöglich sei. Damals befand sich die Klägerin aufgrund der Geburt ihres ersten Kindes am 22. Juli 2004 in Elternzeit, die bis zum 21. Juli 2006 dauern sollte und danach noch bis 30. September 2006 verlängert wurde.

- 4 Der hierauf ergangene Bescheid des Beklagten vom 10. Mai 2006, der die Kündigung für zulässig erklärte, wurde mit Widerspruchsbescheid vom 6. September 2006 zurückgenommen und der Antrag der Beigeladenen abgelehnt, weil diese am 28. August 2006 hatte mitteilen lassen, dass zum 30. Juni 2006 zwar die bisherige Tätigkeit des Betriebs in ....., nicht jedoch die Geschäftstätigkeit insgesamt eingestellt worden sei, sondern noch elf Mitarbeiter bis 30. April 2007 befristet beschäftigt würden, die v. a. die der Universitätsklinik vertraglich noch geschuldeten Hausmeisterleistungen erbrächten. Daraufhin wurde auch die Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht Dresden - 7 Ca 2374/06 - am 27. September 2006 durch Vergleich beendet, der das Arbeitsverhältnis unverändert bestehen ließ.
- 5 Am 30. Januar 2007 beantragte die Beigeladene beim Beklagten, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin gemäß § 9 Abs. 3 MuSchG zum 30. April 2007 für zulässig zu erklären, weil ihr gesamter Hochbaubereich im Osten bereits zum 30. Juni 2006 geschlossen worden sei, nunmehr auch die Baumaßnahme „Universitätsklinik .....,“ zum 30. April 2007 beendet werde und die Klägerin inzwischen mit ihrem zweiten Kind schwanger sei. Voraussichtlicher Geburtstermin sei der 16. April 2007.
- 6 Nach Anhörung am 5. Februar 2007 erklärte der Beklagte die Kündigung zum 30. April 2007 mit Bescheid vom 2. März 2007 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 21. Mai 2007 gemäß § 9 Abs. 3 MuSchG für zulässig. Die Beigeladene habe glaubhaft versichert, ihre Geschäftstätigkeit am 30. Juni 2006 eingestellt und zum 30. April 2007 auch die Baumaßnahme „Universitätsklinik .....,“ mit dem Auslaufen des Rahmenvertrages für Reparatur- und Modernisierungsarbeiten im Zeitvertragssystem mit Gewerken wie Verkehrswegebau, Erdarbeiten, Beton- und Stahlbetonarbeiten sowie Putz- und Stuckarbeiten beendet zu haben. Eine Beschäftigung in einem anderen Betrieb des Unternehmens sei wegen fehlender freier Arbeitsplätze unmöglich. Somit bestehe keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr für die Klägerin.

Bei Ausübung pflichtgemäßen Ermessens überwiege deshalb das Interesse der Beigeladenen an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses das Interesse der Klägerin an dessen Erhaltung. Denn wegen der einer Stilllegung vergleichbaren Einstellung der Geschäftstätigkeit der Beigeladenen sei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bei der Beigeladenen tatsächlich unmöglich und dessen Aufrechterhaltung sinnwidrig. Nicht zu berücksichtigen seien nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts die dadurch u. U. verursachten finanziellen Probleme der Klägerin, weil der Kündigungsschutz nach § 9 MuSchG keine wirtschaftliche Absicherung der Arbeitnehmerin bezwecke.

- 7 Gegen die deshalb von der Beigeladenen am 21. März 2007 ausgesprochene Kündigung hat die Klägerin am 27. März 2007 Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht Dresden - 5 Ca 1182/07 - erhoben, die bis zum rechtskräftigen Abschluss des vorliegenden Verfahrens ausgesetzt wurde. Während des Verfahrens verlegte die Beigeladene am 30. August 2007 unter Beibehaltung ihrer Firma „O..... GmbH & Co. KG“ ihren Sitz von M..... nach B..... und änderte sodann am 26. September 2007 ihre Firma in „O..... GmbH & Co KG“ sowie am 19. Dezember 2008 in „O..... GmbH & Co. KG“.
- 8 Nach Zustellung des Widerspruchsbescheides vom 21. Mai 2007 am 24. Mai 2007 hat die Klägerin am Montag, dem 25. Juni 2007, Klage gegen die Erklärung der Zulässigkeit der Kündigung erhoben, weil die Tätigkeit der Beigeladenen an deren Niederlassung in ..... von einem Nachfolgeunternehmen, der D..... GmbH, im Wege des Betriebsübergangs gemäß § 613a BGB fortgeführt worden sei. Es habe daher keinen Anlass für eine Kündigung gegeben. Ihres Wissens seien alle Mitarbeiter vom Nachfolgeunternehmen weiterbeschäftigt worden, die auch das bisherige Anlagevermögen, eine Büroeinheit mit Baumaterialienlager, übernommen habe. Somit möge die Beigeladene ihre Geschäftstätigkeit eingestellt haben, aber der Betrieb als solcher sei von einem neuen Inhaber fortgeführt worden. Die Kündigung vom 21. März 2007 gehe im Falle eines Betriebsübergangs ab 1. Mai 2007 auch nicht ins Leere, weil sie bereits vorher ausgesprochen worden sei, so dass es für deren Wirksamkeit darauf ankomme, ob sie gemäß § 9 Abs. 3 MuSchG hätte für zulässig erklärt werden dürfen.

- 9 Dagegen hat der Beklagte erstinstanzlich eingewandt, es sei nicht seine Aufgabe gewesen zu prüfen, ob zum 1. Mai 2007 ein Betriebsübergang erfolgt sei. Dies obliege den Arbeitsgerichten. Selbst wenn zum 1. Mai 2007 ein Betriebsübergang erfolgt sei, gehe die Kündigung ins Leere, weil in dem für die Prüfung der Rechtmäßigkeit der Entscheidung maßgeblichen Zeitpunkt des Erlasses des Widerspruchsbescheides der Betriebsübergang nicht mehr bevorstanden habe. Es sei deshalb nur zu prüfen gewesen, ob ein besonderer Fall i. S. d. § 9 Abs. 3 MuSchG vorliege, was zutrefte. Denn in einer Mitteilung vom 4. Februar 2009 habe die Beigeladene nochmals bestätigt, dass ihre Tätigkeit für das Universitätsklinikum ..... aufgrund eines neuen Werkvertrages von der D..... ... GmbH übernommen worden sei und die Beigeladene seitdem kein Personal mehr beschäftige, ihre Geschäftstätigkeit also eingestellt habe.
- 10 Das Verwaltungsgericht hat die Klage mit Urteil vom 24. Juni 2009 - 1 K 1212/07 - abgewiesen und sich der Ansicht des Beklagten angeschlossen. Der Senat hat die Berufung der Klägerin mit Beschluss vom 7. Dezember 2011 wegen ernstlicher Zweifel am Urteil des Verwaltungsgerichts zugelassen, die diese nach entsprechender Fristverlängerung am 6. März 2012 ebenso wie ihre Klage in erster Instanz begründet hat.
- 11 Ergänzend führt die Klägerin aus, nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liege bei einem Betriebsübergang keine Betriebsstilllegung vor, weil sich wegen des Fortbestands des Betriebs und des bloßen Inhaberwechsels beides ausschließe. Es sei unverständlich, weshalb nur die Arbeitsgerichte prüfen sollten, ob ein Betriebsübergang vorliege. Auch die dafür im Aufsatz von Kittner (NZA 2010, 198 ff.) angeführten Argumente seien nicht überzeugend. Bei der Abwägung zwischen den Interessen des Arbeitgebers und -nehmers sei auch zu berücksichtigen, ob der Betrieb nach § 613a BGB übergehe, weil dann die Geschäftseinstellung des alten Arbeitgebers wegen des Fortbestehens des Betriebs und des Arbeitsverhältnisses keinen Anlass für eine Kündigung biete. Andernfalls sei auch der alte Arbeitgeber mit Einwänden gegen das Vorliegen eines Betriebsübergangs abgeschnitten. Den Verwaltungsgerichten könne nicht verwehrt sein, arbeitsrechtliche Fragen zu prüfen, auf die es bei der Erklärung der Zulässigkeit der Kündigung ankomme. Dass vor den Verwaltungsgerichten für einen behaupteten Betriebsübergang zugunsten der geschützten Mutter der Untersuchungs- und nicht nur der Beibringungsgrundsatz

gelte, stehe mit dem Schutzzweck des § 9 MuSchG in Einklang. Die Gefahr divergierender Entscheidungen zwischen Verwaltungs- und Arbeitsgerichten müsse hingenommen werden. Das Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen begründe seine gegenteilige Entscheidung vom 21. März 2000 - 22 A 5137/99 - nicht ausreichend, zumal dieser Entscheidung ein anderer Sachverhalt zugrunde liege. Dort habe es die Behörde abgelehnt, die Kündigung für zulässig zu erklären, so dass die Kündigung dort - anders als hier - im Zeitpunkt des behaupteten Betriebsübergangs noch nicht ausgesprochen gewesen sei.

12 Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Verwaltungsgerichts Dresden vom 24. Juni 2009 - 1 K 1212/07 - zu ändern und den Bescheid des Beklagten vom 2. März 2007 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 21. Mai 2007 aufzuheben.

13 Der Beklagte und die Beigeladene beantragen,

die Berufung zurückzuweisen.

14 Der Beklagte bleibt bei seiner Auffassung, abgesehen von Evidenzfällen nicht prüfen zu müssen, ob ein Betriebsübergang vorliege, weil dies den Arbeitsgerichten selbst dann vorbehalten sei, wenn der behauptete Betriebsübergang erst nach der Erklärung der Zulässigkeit der Kündigung und nach deren Ausspruch erfolge.

15 Dem schließt sich die Beigeladene unter Hinweis auf die Gefahr divergierender Entscheidungen im Verwaltungs- und Arbeitsgerichtsprozess an und führt aus, ein Betriebsübergang habe am 1. Mai 2007 nicht stattgefunden. Sie habe unter der Firma „O..... GmbH & Co. KG“ zwei Niederlassungen in Form eigenständiger Betriebe mit jeweils eigenen Betriebsräten unterhalten, eine in B..... mit 24 Arbeitnehmern und eine in G..... mit 42 Arbeitnehmern. Letztere habe die Baumaßnahme „Universitätsklinik .....“ betrieben. Beide Betriebe seien zum 30. Juni 2006 geschlossen worden; den Arbeitnehmern sei gekündigt worden. Nur die Baumaßnahme „Universitätsklinik .....“ sei wegen offener Restarbeiten mit dementsprechend befristeten Arbeitsverträgen bis 30. April 2007 fortgeführt worden; dann sei jegliche Betriebstätigkeit eingestellt worden. Die Firma existiere nur deshalb noch, weil sie bisher u. a. wegen des vorliegenden Verfahrens nicht habe liquidiert

werden können. Die D..... ... GmbH habe die beim Universitätsklinikum ..... verbliebenen Baumaterialien, Bürocontainer und Kleingeräte am 26. April 2007 für 27.000,00 € gekauft. Weitere Vereinbarungen mit der D..... ... GmbH gebe es nicht. Sie wisse nur von einem ihrer ehemaligen Arbeitnehmer, dass er bei der D..... ... GmbH wieder beschäftigt worden sei. Von den anderen wisse sie das nicht. Ausgehend von den Begriffen des Betriebes und des Betriebsteils in § 613a BGB, die anhand der Richtlinie 2001/23/EG richtlinienkonform auszulegen seien, habe es sich bei ihrem ab 1. Juli 2006 beim Universitätsklinikum ..... verbliebenen Betrieb nicht mehr um einen solchen i. S. d. § 613a BGB gehandelt, weil er nicht mehr auf Dauer, sondern nur noch auf Abwicklung von Restarbeiten und auch nicht mehr als rechtlich und organisatorisch selbstständiger Betrieb innerhalb ihres Unternehmens angelegt gewesen sei. Zudem habe es sich angesichts des geringen Kaufpreises der Betriebsmittel im Vergleich zu ihrem damaligen Anlage- und Umlaufvermögen von 5.169.665,77 € nicht um einen die betriebliche Identität währenden Übergang wesentlicher Betriebsmittel handeln können. Das Universitätsklinikum habe die bis dahin von ihr durchgeführten Arbeiten vielmehr eigenständig und ohne ihre Einflussmöglichkeit neu ausgeschrieben und an die D..... ... GmbH vergeben, die selbst über etwa 490 Arbeitnehmer verfüge. Sollte die D..... ... GmbH deshalb alle ihre verbliebenen Arbeitnehmer übernommen haben, seien diese in deren Belegschaft aufgegangen. Ein identitätswahrender Betriebsübergang i. S. d. § 613a BGB sei hingegen nicht erfolgt.

- 16 Dem Senat liegen die Verwaltungsakten des Beklagten (2 Heftungen), die Akten des Verwaltungs- (1 K 1212/07) und des Arbeitsgerichts (7 Ca 2374/06 und 5 Ca 1182/07) sowie diejenigen des Berufungszulassungs- (5 A 513/09) und des Berufungsverfahrens (5 A 877/11) vor, auf die wegen der weiteren Einzelheiten verwiesen wird.

### **Entscheidungsgründe**

- 17 Die zulässige Berufung der Klägerin ist unbegründet.
- 18 Das Verwaltungsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Der Bescheid des Beklagten vom 2. März 2007 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom

21. Mai 2007 ist rechtmäßig und verletzt die Klägerin nicht in ihren Rechten (§ 113 Abs. 1 Satz 1 VwGO). Der Beklagte hat die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin zum 30. April 2007 zu Recht gemäß § 9 Abs. 3 MuSchG für zulässig erklärt.

19

Gemäß § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG ist die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung unzulässig, wenn der Arbeitgeber unter den dort näher geregelten Bedingungen Kenntnis von der Schwangerschaft oder Entbindung hat. Dies war hier unstreitig der Fall. In besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand einer Frau während der Schwangerschaft oder ihrer Lage bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, kann die Kündigung jedoch ausnahmsweise für zulässig erklärt werden (§ 9 Abs. 3 Satz 1 MuSchG). Wurde die Kündigung nicht vorher gemäß § 9 Abs. 3 MuSchG für zulässig erklärt, so ist sie nichtig (§ 134 BGB). Ist sie für zulässig erklärt worden, kann der Arbeitgeber zunächst kündigen. Die ausgesprochene Kündigung wird jedoch rückwirkend unwirksam, wenn die Erklärung der Zulässigkeit auf einen Rechtsbehelf hin aufgehoben wird. Bis dahin ist sie schwebend wirksam (vgl. BVerwG, Urt. v. 18. August 1977 - V C 8.77 -, juris Rn. 9; BAG, Urt. v. 17. Juni 2003 - 2 AZR 245/02 -, juris Rn. 21 bis 23).

20

Die Erklärung der Zulässigkeit einer Kündigung gemäß § 9 Abs. 3 Satz 1 MuSchG ist eine Ermessensentscheidung, die einen „besonderen Fall“ voraussetzt, bei dem außergewöhnliche Umstände ausnahmsweise die vom Gesetz als vorrangig angesehenen Interessen der Schwangeren hinter die des Arbeitgebers zurücktreten lassen. Ob ein solcher „besonderer Fall“ vorliegt, ist gerichtlich voll überprüfbar, aber bei Stilllegung (Schließung) eines Betriebes in aller Regel anzunehmen, es sei denn, die Arbeitnehmerin kann im Unternehmen anderweitig auf einem für sie geeigneten Arbeitsplatz beschäftigt, d. h. dorthin umgesetzt werden. Ist dies nicht möglich, bewirkt die Betriebsstilllegung, dass eine wesens- und sinngerechte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses aus tatsächlichen Gründen unmöglich wird, so dass die Zustimmung zur Kündigung gerechtfertigt und auch bei Ausübung pflichtgemäßen Ermessens in der Regel geboten ist (BVerwG a. a. O., juris Rn. 16, 17 u. 20; vgl. zu § 18 BEEG: BVerwG, Urt. v. 30. September 2009 - 5 C 32.08 -, juris Rn. 15 ff.).

21 Dies zugrunde gelegt hat der Beklagte die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin zu Recht für zulässig erklärt. Der Vortrag der Beigeladenen und die entsprechenden Feststellungen des Beklagten insbesondere dahin, dass die Beigeladene bis zum 30. April 2007 ihre Niederlassung in G..... mit der Baumaßnahme in ..... und auch die übrigen Zweigniederlassungen geschlossen hat und seitdem kein eigenes Personal mehr beschäftigt, so dass im Unternehmen der Beigeladenen seit 1. Mai 2007 keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr besteht, wird von der Klägerin nicht bestritten. Gründe, daran zu zweifeln, bestehen nicht. Es war deshalb hier geboten, die Kündigung für zulässig zu erklären. Umstände, die bei Ausübung pflichtgemäßen Ermessens eine andere Entscheidung des Beklagten hätten rechtfertigen können, liegen nicht vor.

22 Ein solcher Grund liegt insbesondere nicht darin, dass der Betrieb, in dem die Klägerin gearbeitet hat, ab 1. Mai 2007 von der D..... ... GmbH fortgeführt worden sein könnte, wie die Klägerin behauptet. Sollte darin ein Betriebsübergang gemäß § 613a BGB liegen, hätte es zwar keinen Grund gegeben, aus Anlass dieser betrieblichen Änderung die Kündigung auszusprechen, weil das Arbeitsverhältnis der Klägerin auf die D..... ... GmbH übergegangen wäre (§ 613a Abs. 1 Satz 1 BGB). Insofern ist der Klägerin zuzustimmen, dass die Frage, ob statt der behaupteten Betriebsstilllegung ein Betriebsübergang vorliegt, nicht nur für die vom Arbeitsgericht zu beurteilende Wirksamkeit der Kündigung gemäß § 613a Abs. 4 BGB maßgeblich ist, sondern auch von Bedeutung für die Beurteilung sein könnte, ob ein „besonderer Fall“ i. S. d. § 9 Abs. 3 Satz 1 MuSchG vorliegt, zumal die Grundsätze des Arbeitsrechts bei der Prüfung, ob eine Kündigung gemäß § 9 Abs. 3 MuSchG für zulässig zu erklären ist, prinzipiell zu beachten sind, soweit es auf diese Grundsätze wegen der konkreten Kündigungsgründe ankommt, auf die eine Kündigung gestützt werden soll (vgl. BVerwG, Beschl. v. 17. Juli 1989 - 5 B 38.89 -, juris Rn. 3 und 6).

23 Falls ein gemäß § 9 Abs. 1 MuSchG geschütztes Arbeitsverhältnis wegen einer Betriebsstilllegung gekündigt werden soll, ist dies jedoch dahin einzuschränken, dass im Rahmen des § 9 Abs. 3 MuSchG - abgesehen allenfalls von offensichtlichen Fällen - nicht zu prüfen ist, ob die Betriebsstilllegung stattdessen einen Betriebsübergang i. S. d. § 613a BGB darstellt. Dies obliegt allein dem zuständigen Arbeitsgericht im Kündigungsschutzprozess, das auf den entsprechenden Vortrag der Arbeitnehmerin

hin klären muss, ob eine Kündigung gemäß § 613a Abs. 4 BGB unwirksam ist, was der Fall wäre, wenn sie wegen eines Betriebsübergangs ausgesprochen wurde. Andernfalls drohen divergierende arbeits- und verwaltungsrechtliche Entscheidungen, was im Ergebnis mit dem Zweck der ausnahmsweise möglichen Erklärung der Zulässigkeit einer Kündigung gemäß § 9 Abs. 3 MuSchG nicht vereinbar wäre.

24

Zwar bezweckt der mutterschutzrechtliche Kündigungsschutz, Schwangeren und Wöchnerinnen den Arbeitsplatz als wirtschaftliche Existenzgrundlage trotz einer möglichen mutterschaftsbedingten Leistungsminderung oder Arbeitsunfähigkeit möglichst zu erhalten und ihnen zugleich die psychischen Belastungen eines Kündigungsschutzprozesses zu ersparen (BAG, Urt. v. 31. März 1993 - 2 AZR 595/92 -, juris Rn. 22 m. w. N.). Jedoch soll andererseits durch die ausnahmsweise mögliche Erklärung der Zulässigkeit der Kündigung gemäß § 9 Abs. 3 MuSchG auch der Arbeitgeber geschützt werden, wie eingangs dargelegt u. a. dann, wenn wegen der Schließung seines Betriebs eine wesens- und sinngerechte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch mit einer Schwangeren oder Wöchnerin aus tatsächlichen Gründen unmöglich geworden ist. Dadurch wird vermieden, dass der Arbeitgeber über die im Mutterschutzgesetz abschließend geregelten Fälle hinaus aufgrund eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses das Arbeitsentgelt weiter zahlen muss, obwohl die Arbeitnehmerin ihre geschuldete Arbeitsleistung für den Arbeitgeber dauerhaft nicht mehr erbringen kann. Denn der mutterschutzrechtliche Kündigungsschutz dient v. a. der Erhaltung des Arbeitsplatzes als wirtschaftliche Existenzgrundlage, nicht aber der finanziellen Versorgung der Schwangeren und Wöchnerinnen während der Schutzfrist (BVerwG, Urt. v. 18. August 1977 - V C 8.77 -, juris Rn. 18; vgl. zu § 18 BEEG: BVerwG, Urt. v. 30. September 2009 - 5 C 32.08 -, juris Rn. 15 ff.).

25

Gerade ein solcher Fall, in dem der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt weiter zahlen müsste, obwohl das Arbeitsverhältnis nicht mehr sinnvoll fortgesetzt werden kann, weil der Arbeitgeber seinen bisherigen Betrieb nicht mehr selbst führt und deshalb eine ihm angebotene Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin nicht mehr annehmen könnte, droht jedoch, wenn im Rahmen des § 9 Abs. 3 MuSchG die wegen einer behaupteten Betriebsstilllegung beantragte Erklärung der Zulässigkeit einer Kündigung mit der Begründung abgelehnt werden könnte, statt einer Betriebsstilllegung liege ein Betriebsübergang i. S. d. § 613a BGB vor. Entgegen der

Ansicht der Klägerin ist es deshalb nicht unschädlich, wenn im Rahmen des § 9 Abs. 3 MuSchG mit dieser Begründung letztverbindlich die Unwirksamkeit einer Kündigung festgestellt werden könnte.

26 Denn sofern von der zuständigen Behörde oder nachfolgend den Verwaltungsgerichten im Rahmen des § 9 Abs. 3 MuSchG ein Betriebsübergang bejaht und deshalb die Erklärung der Zulässigkeit der Kündigung abgelehnt bzw. aufgehoben wird, kann der Arbeitgeber nicht kündigen bzw. unterliegt er in einem Kündigungsschutzprozess wegen Unwirksamkeit einer bereits ausgesprochenen Kündigung, ohne dass das daran gebundene Arbeitsgericht das Vorliegen eines Betriebsübergangs prüfen könnte (vgl. zur Tatbestandswirkung der Entscheidung nach § 9 Abs. 3 MuSchG im arbeitsgerichtlichen Verfahren: BAG, Urt. v. 17. Juni 2003 - 2 AZR 245/02 -, juris Rn. 31, m. w. N.). Der Arbeitgeber müsste dann der durch § 9 MuSchG geschützten Arbeitnehmerin weiterhin ihren Lohn zahlen, und zwar auch ohne ihre Arbeitsleistung, sofern er sich gemäß § 615 BGB in Annahmeverzug befindet und kein besonderer Ausnahmefall vorliegt, in dem ihm - unter strengen Anforderungen - die Weiterbeschäftigung unter Berücksichtigung der der Arbeitnehmerin zuzurechnenden Umstände nach Treu und Glauben nicht zuzumuten ist (vgl. BAG, Großer Senat, Beschl. v. 26. April 1956 - GS 1/56 -, juris Rn. 17 ff.; BAG, Urt. v. 29. Oktober 1987 - 2 AZR 144/87 -, juris Rn. 17 und 19; BAG, Urt. v. 1. Juli 1993 - 2 AZR 88/93 -, juris Rn. 18; LAG Hamm, Urt. v. 12. April 2011 - 19 Sa 258/11 -, juris Rn. 415).

27 Zwar wäre der bisherige Arbeitgeber im Falle eines Betriebsübergangs nur bis zur Übernahme des Betriebs durch den neuen Arbeitgeber zur Lohnzahlung verpflichtet (§ 613a Abs. 1 Satz 1 BGB). Auch wirkt die Rechtskraft eines gegen den früheren Arbeitgeber ergangenen Urteils in entsprechender Anwendung der §§ 265, 325 Abs. 1 ZPO für und gegen den neuen Arbeitgeber, wenn der Betriebsübergang erst erfolgt ist, nachdem die gegen den bisherigen Arbeitgeber erhobene Klage rechtshängig wurde. Dies gilt jedoch nur dann, wenn die Voraussetzungen für den Übergang des Arbeitsverhältnisses nach § 613a BGB auch gegenüber dem neuen Arbeitgeber gerichtlich festgestellt oder zwischen den Beteiligten - einschließlich des neuen Arbeitgebers - unstrittig sind (BAG, Urt. v. 18. Mai 2010 - 1 AZR 864/08 -, juris Rn. 17). Fehlt es daran, wie auch hier, könnte der vermeintlich neue Arbeitgeber die

weitere Lohnzahlung mit der Behauptung verweigern, es liege kein Betriebsübergang vor. Denn wenn die Erklärung der Zulässigkeit der Kündigung gemäß § 9 Abs. 3 MuSchG bestandskräftig abgelehnt oder eine solche Entscheidung rechtskräftig aufgehoben wird, steht zwischen den Beteiligten dieses Verfahrens, insbesondere zwischen der Arbeitnehmerin und dem bisherigen Arbeitgeber, nur fest, dass das Arbeitsverhältnis zum bisherigen Arbeitgeber aus Anlass dieser betrieblichen Änderung, die im Rahmen des § 9 Abs. 3 MuSchG für einen Betriebsübergang gehalten wurde, nicht durch Kündigung beendet werden darf. Einer Kündigungsschutzklage der Arbeitnehmerin gegen den bisherigen Arbeitgeber wäre vom Arbeitsgericht allein wegen der fehlenden Erklärung der Zulässigkeit der Kündigung gemäß § 9 Abs. 3 MuSchG stattzugeben, unabhängig davon, ob auch nach Ansicht des Arbeitsgerichts ein Betriebsübergang vorliegt.

- 28 Darüber hinaus wären im Arbeitsgerichtsprozess aber weder das Arbeitsgericht noch der bisherige und erst Recht nicht der vermeintlich neue Arbeitgeber an die Rechtsauffassung der zuständigen Behörde oder der Verwaltungsgerichte im Verfahren nach § 9 Abs. 3 MuSchG, dass ein Betriebsübergang vorliege, gebunden. Denn dies wäre lediglich Vorfrage für die Beurteilung, ob ein besonderer, die Erklärung der Zulässigkeit der Kündigung rechtfertigender Fall vorliegt. In Rechts- und Bestandskraft zwischen den Beteiligten des Verfahrens gemäß § 9 Abs. 3 MuSchG erwächst hingegen nur die Entscheidungsformel. Dies ist die sich im Entscheidungssatz verkörpernde Rechtsfolge als Ergebnis der Subsumtion des Sachverhalts unter das Gesetz, nicht aber eine bloße Vorfrage (vgl. zur Reichweite der Rechtskraft von Urteilen gemäß § 121 VwGO: BVerwG, Urt. v. 31. August 2011 - 8 C 15.10 -, juris Rn. 20 und 22; zur Bestandskraft von Bescheiden, die nicht weiter reichen kann als die Rechtskraft von Urteilen: BVerwG, Urt. v. 3. Juni 1966 - V C 230.65 -, juris Rn. 16). Bei Bejahung eines Betriebsübergangs durch die zuständige Behörde oder das Verwaltungsgericht würde somit in Rechts- und Bestandskraft allein die Entscheidung erwachsen, dass eine Erklärung der Zulässigkeit der Kündigung abzulehnen ist. Auch eine Beiladung des vermeintlich neuen Arbeitgebers zum verwaltungsgerichtlichen Verfahren würde nichts ändern, da der Beigeladene ebenfalls nur an die Entscheidungsformel, nicht aber an die bejahte Vorfrage, dass ein Betriebsübergang vorliege, gebunden wäre (vgl. Kopp/Schenke, VwGO, 19. Aufl. 2013, § 66 Rn. 12).

- 29 Ein Klageantrag gegen den vermeintlich neuen Arbeitgeber im Arbeitsgerichtsprozess auf Lohnzahlung könnte daher erfolglos sein, falls die Arbeitsgerichte anders als die zuständige Behörde oder die Verwaltungsgerichte einen Betriebsübergang verneinen, während ein solcher Klageantrag gegen den bisherigen Arbeitgeber wegen des ungekündigten Arbeitsverhältnisses erfolgreich sein könnte, sofern sich dieser hinsichtlich der Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin im Annahmeverzug befindet. Der Annahmeverzug des bisherigen Arbeitgebers und damit ein Lohnanspruch der Arbeitnehmerin gegen ihn wären insbesondere nicht dadurch ausgeschlossen, dass der bisherige Arbeitgeber den Betrieb nicht mehr selbst führt und daher unfähig ist, eine angebotene Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin anzunehmen. Denn § 615 BGB findet nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch in Fällen der „Annahmuneunmöglichkeit“ einschließlich der „Annahmefähigkeit“ des Arbeitgebers Anwendung, solange die Gegenleistung des Arbeitgebers nicht ausnahmsweise selbst Fixschuldcharakter hat (dazu BAG, Urt. v. 15. September 2011 - 8 AZR 846/09 -, juris Rn. 37 a. E.; Preis in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 12. Aufl., § 615 BGB Rn. 7).
- 30 Ein solches Ergebnis, das § 9 Abs. 3 MuSchG gerade vermeiden will, lässt sich nur dann ausschließen, wenn die Prüfung, ob statt einer behaupteten Betriebsstilllegung ein Betriebsübergang vorliegt, den Arbeitsgerichten vorbehalten bleibt. Denn die Arbeitsgerichte können mit Wirkung auch gegenüber dem vermeintlich neuen Arbeitgeber entscheiden, ob die als Kündigungsgrund behauptete Betriebsstilllegung stattdessen einen Betriebsübergang i. S. d. § 613a Abs. 1 BGB darstellt, der eine solche Kündigung gemäß § 613a Abs. 4 BGB unwirksam macht und das Arbeitsverhältnis einschließlich des Lohnanspruchs auf den neuen Arbeitgeber übergehen lässt, etwa wenn die Arbeitnehmerin Betriebsveräußerer und -erwerber gemeinsam als Streitgenossen verklagt (so etwa BAG, Beschl. v. 25. April 1996 - 5 AS 1/96 -, juris Rn. 32).
- 31 Die Besonderheit in den Fällen, in denen die behauptete Betriebsstilllegung allein deshalb keinen besonderen Fall i. S. d. § 9 Abs. 3 MuSchG begründen könnte, weil sie möglicherweise die Voraussetzungen eines Betriebsübergangs i. S. d. § 613a BGB erfüllt, liegt somit darin, dass zwar feststeht, dass beim bisherigen Arbeitgeber künftig keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr besteht, aber stattdessen möglicherweise beim

vermeintlich neuen Arbeitgeber, der jedoch nicht mit für ihn insoweit bindender Wirkung am Verfahren nach § 9 Abs. 3 MuSchG beteiligt werden kann. Anders als in einem solchen Drei-Personen-Verhältnis ist es in einem sonst typischerweise vorliegenden Zwei-Personen-Verhältnis zwischen Arbeitgeber und geschützter Arbeitnehmerin dagegen unschädlich, dass im Rahmen des § 9 Abs. 3 MuSchG die Ablehnung, eine Kündigung für zulässig zu erklären, den Arbeitgeber zur Weiterbeschäftigung und damit grundsätzlich zur Lohnzahlung verpflichtet. Denn im Zwei-Personen-Verhältnis stellt die zuständige Behörde i. S. d. § 9 Abs. 3 MuSchG bzw. nachfolgend das Verwaltungsgericht fest, dass der Arbeitgeber die geschützte Arbeitnehmerin mangels Vorliegens eines besonderen Falles zumutbar selbst weiter beschäftigen kann, etwa weil trotz der Betriebsstilllegung eine Umsetzungsmöglichkeit beim Arbeitgeber besteht. Die zuständige Behörde bzw. das Verwaltungsgericht verpflichten im Zwei-Personen-Verhältnis durch ihre Ablehnung, die Kündigung für zulässig zu erklären, den bisherigen Arbeitgeber nicht „sehenden Auges“ zur Weiterbeschäftigung und Lohnzahlung, obwohl auch aus ihrer Sicht wegen eines Betriebsübergangs bereits feststeht, dass bei ihm ab diesem Zeitpunkt keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr besteht, und bei gegenteiliger Ansicht des Arbeitsgerichts zum Betriebsübergang trotzdem seine Lohnzahlungspflicht eintreten könnte.

- 32 Diese Besonderheit rechtfertigt es, eine durch § 9 Abs. 1 MuSchG geschützte Arbeitnehmerin, die im Rahmen des Verfahrens nach § 9 Abs. 3 MuSchG einen Betriebsübergang behauptet, insoweit allein auf den arbeitsgerichtlichen Rechtsschutz zu verweisen. Dies gilt auch vor dem Hintergrund, dass § 9 MuSchG Schwangeren und Wöchnerinnen u. a. die psychischen Belastungen eines Arbeitsgerichtsprozesses ersparen will. Denn jedenfalls dann, wenn in solchen Fällen das Vorliegen eines Betriebsübergangs nicht offensichtlich oder zumindest auch seitens des neuen Arbeitgebers unstreitig ist, müsste die Arbeitnehmerin trotz ihres ungekündigten Arbeitsverhältnisses damit rechnen, dass sie ihre Rechte für die Zeit ab dem behaupteten Betriebsübergang ohnehin gegenüber dem vermeintlich neuen Arbeitgeber und zur Sicherheit parallel auch gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber vor den Arbeitsgerichten geltend machen muss. In diesem Fall nutzt der Arbeitnehmerin auch der im behördlichen und verwaltungsgerichtlichen Verfahren

geltende Untersuchungsgrundsatz wenig, da sie im folgenden arbeitsgerichtlichen Verfahren wieder auf den Beibringungsgrundsatz verwiesen wäre.

33 Lediglich in offensichtlichen Fällen eines Betriebsübergangs, in denen hinreichend sicher damit zu rechnen ist, dass der Betriebsübernehmer seine Rechtsstellung als neuer Arbeitgeber nicht bestreiten wird, könnte es daher gerechtfertigt sein, allein darauf gestützt die Erklärung der Zulässigkeit einer Kündigung gemäß § 9 Abs. 3 MuSchG abzulehnen. Da ein solcher Fall hier jedoch schon angesichts des substantiierten, einander widersprechenden Vortrags von Klägerin und Beigeladener nicht gegeben und auch nicht ersichtlich ist, dass die D..... ... GmbH unstreitig von einem Betriebsübergang auf sich ausgeht, bedarf diese Frage vorliegend keiner Entscheidung.

34

Über den - hier nicht vorliegenden - Fall hinaus, in dem im Rahmen des § 9 Abs. 3 MuSchG die Frage, ob die behauptete Betriebsstilllegung einen Betriebsübergang darstellt, schon deshalb keine Bedeutung hat, weil die Kündigung des bisherigen Arbeitgebers (mangels rechtzeitiger Erklärung ihrer Zulässigkeit durch die zuständige Behörde) nicht mehr wirksam noch vor der behaupteten Betriebsstilllegung ausgesprochen werden konnte und sie daher ins Leere ginge, falls stattdessen ein Betriebsübergang auf den neuen Arbeitgeber vorläge (OVG NRW, Urt. v. 21. März 2000 - 22 A 5137/99 -, juris Rn. 13 bis 16, zu § 18 BErzGG; VG Saarland, Urt. v. 18. Juli 2003 - 4 K 233/01 -, juris Rn. 20 bis 22; VG Sigmaringen, Urt. v. 5. Februar 2003 - 5 K 1155/01 -, juris Rn. 21 bis 23; VG Berlin, Urt. v. 21. März 1995 - 8 A 187.94 -, juris Rn. 17), ist somit auch ansonsten eine solche Prüfung im Rahmen des § 9 Abs. 3 MuSchG - abgesehen allenfalls von offensichtlichen Fällen - nicht geboten (im Ergebnis ebenso: VG Augsburg, Urt. v. 23. März 2010 - Au 3 K 09.1562 -, juris Rn. 21; VG Ansbach, Beschl. v. 31. März 2009 - AN 14 K 08.02237 -, juris Rn. 26; VG Hannover, Urt. v. 12. Dezember 2000 - 7 A 2501/99 -, juris Rn. 38; zu § 18 BEEG: VG Augsburg, Urt. v. 17. März 2009 - Au 3 K 08.981 -, juris Rn. 40/41; zu § 18 BErzGG: VG Augsburg, Urt. v. 31. Mai 2005 - Au 3 K 04.1873 -, juris Rn. 28; dem für § 18 BErzGG wohl zuneigend: BayVGH, Beschl. v. 25. April 2007 - 12 BV 06.3021 -, juris Rn. 4).

- 35 Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 2 und § 162 Abs. 3 VwGO. Sie schließt die außergerichtlichen Kosten der Beigeladenen ein, weil sie sich durch einen eigenen Antrag einem Kostenrisiko ausgesetzt hat (vgl. § 154 Abs. 3 VwGO) und es deshalb der Billigkeit entspricht, ihre außergerichtlichen Kosten der Klägerin aufzuerlegen.
- 36 Die vom Verwaltungsgericht ausgesprochene Gerichtskostenfreiheit des Verfahrens ist hingegen aufzuheben, weil das Verfahren nicht nach § 188 Satz 2 VwGO gerichtskostenfrei ist. Der Kündigungsschutz gemäß § 9 MuSchG ist in § 188 VwGO weder ausdrücklich erwähnt noch wird er bedarfsorientiert und einkommensabhängig gewährt, so dass er unter dem für die Gerichtskostenfreiheit maßgebenden Gesichtspunkt der Fürsorge nicht zum Sachgebiet der Sozialhilfe im weiten Sinne des § 188 VwGO gehört (vgl. BVerwG, Beschl. v. 3. Dezember 2004 - 5 B 57.04 -, juris Rn. 6; BVerwG, Urt. v. 9. Oktober 1973 - V C 15.73 -, juris Rn. 13; Kopp/Schenke, VwGO, 19. Aufl. 2013, § 188 Rn. 2 und 7). Zudem kann für den Kündigungsschutz gemäß § 9 MuSchG nichts anderes gelten als für den Kündigungsschutz während der Elternzeit gemäß § 18 BErzGG bzw. jetzt § 18 BEEG. Dort ergibt sich die Kostenpflichtigkeit auch daraus, dass gemäß § 22 Abs. 1 BErzGG bzw. § 26 Abs. 1 BEEG jeweils i. V. m. § 64 SGB X nur das behördliche Verfahren zur Zahlung des Elterngeldes (jetzt auch des Betreuungsgeldes) kostenfrei ist, nicht aber das Verfahren betreffend die Elternzeit einschließlich des Kündigungsschutzes (BayVGH, Beschl. v. 25. Juli 2006 - 9 ZB 06.1778 -, juris Rn. 4, zu § 18 BErzGG; im Ergebnis ebenso, aber ohne nähere Begründung: OVG NRW, Urt. v. 8. August 1997 - 24 A 1763/94 -, juris Rn. 37, zu § 9 MuSchG; BVerwG, Urt. v. 30. September 2009 - 5 C 32.08 -, juris Rn. 29, zu § 18 BEEG; VGH BW, Urt. v. 20. Februar 2007 - 4 S 2436/05 -, juris Rn. 33, zu § 18 BErzGG; a. A. zu § 9 MuSchG: BayVGH, Beschl. v. 29. März 2007 - 9 C 06.2456 -, juris Rn. 23; OVG Hamburg, Urt. v. 10. September 1982, NJW 1983, 1748, 1749).
- 37 Die Revision ist zuzulassen, weil die hier entscheidungserhebliche Frage, ob im Rahmen des § 9 Abs. 3 MuSchG bei behaupteter Betriebsstilllegung auch geprüft werden muss, ob stattdessen ein Betriebsübergang i. S. d. § 613a BGB vorliegt, grundsätzlich bedeutsam ist (§ 132 Abs. 2 Nr. 1 VwGO).

## **Rechtmittelbelehrung**

Gegen das Urteil steht den Beteiligten die Revision an das Bundesverwaltungsgericht zu.

Die Revision ist beim Sächsischen Obergericht, Ortenburg 9, 02625 Bautzen, innerhalb eines Monats nach Zustellung dieses Urteils schriftlich oder in elektronischer Form nach Maßgabe der Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums der Justiz und für Europa über den elektronischen Rechtsverkehr in Sachsen (SächsERVerkVO) vom 6. Juli 2010 (SächsGVBl. S. 190) in der jeweils geltenden Fassung einzulegen. Die Revisionsfrist ist auch gewahrt, wenn die Revision innerhalb der Frist bei dem Bundesverwaltungsgericht, Simsonplatz 1, 04107 Leipzig, schriftlich oder in elektronischer Form nach Maßgabe der Verordnung der Bundesregierung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesverwaltungsgericht und beim Bundesfinanzhof (ERVVOBVerwG/BFH) vom 26. November 2004 (BGBl. I S. 3091) eingelegt wird. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils zu begründen. Die Begründung ist bei dem Bundesverwaltungsgericht, Simsonplatz 1, 04107 Leipzig schriftlich oder in elektronischer Form nach Maßgabe der ERVVOBVerwG/BFH einzureichen.

Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

Für das Revisionsverfahren besteht Vertretungszwang; dies gilt auch für die Einlegung der Revision und für die Begründung. Danach muss sich jeder Beteiligte durch einen Rechtsanwalt oder einen Rechtslehrer an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz, der die Befähigung zum Richteramt besitzt, als Bevollmächtigten vertreten lassen.

In Angelegenheiten, die ein gegenwärtiges oder früheres Beamten-, Richter-, Wehrpflicht-, Wehrdienst- oder Zivildienstverhältnis oder die Entstehung eines solchen Verhältnisses betreffen, in Personalvertretungsangelegenheiten und in Angelegenheiten, die in einem Zusammenhang mit einem gegenwärtigen oder früheren Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern im Sinne des § 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes stehen, einschließlich Prüfungsangelegenheiten, sind auch Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder vertretungsbefugt. Vertretungsbefugt sind auch juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, wenn die juristische 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. Diese Bevollmächtigten müssen durch Personen mit der Befähigung zum Richteramt handeln.

Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse können sich durch eigene Beschäftigte mit Befähigung zum Richteramt oder durch Beschäftigte mit Befähigung zum Richteramt anderer Behörden oder juristischer Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse vertreten lassen.

Ein Beteiligter, der zur Vertretung berechtigt ist, kann sich selbst vertreten.

gez.:  
Raden

Döpelheuer

Tischer

**Beschluss vom 23. Oktober 2013**

Der Streitwert für das Verfahren in beiden Rechtszügen wird gemäß § 63 Abs. 2 Satz 1, § 47 Abs. 1 sowie § 52 Abs. 2 GKG im Einklang mit Ziffer 27.1 des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit in der Fassung der letzten Änderung vom 18. Juli 2013 (<http://www.bverwg.de/medien/pdf/streitwertkatalog.pdf>) auf

**5.000,00 €**

festgesetzt.

Dieser Beschluss ist unanfechtbar (§ 68 Abs. 1 Satz 5, § 66 Abs. 3 Satz 3 GKG).

gez.:  
Raden

Döpelheuer

Tischer

*Ausgefertigt:  
Bautzen, den  
Sächsisches Obergerverwaltungsgericht*