

Bundesarbeitsgericht
Achter Senat

Urteil vom 13. November 2014
- 8 AZR 776/13 -

I. Arbeitsgericht Gera

Urteil vom 27. September 2012
- 4 Ca 192/12 -

II. Thüringer Landesarbeitsgericht

Urteil vom 16. Mai 2013
- 3 Sa 390/12 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Zwei Betriebsübergänge - Widerspruch gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den Ersterwerber

Bestimmung:

BGB § 613a Abs. 6 Satz 2

Hinweise des Senats:

Teilweise Parallelentscheidung zu führender Sache - 8 AZR 369/13 - vom 24. April 2014; weitere teilweise Parallelsachen - 8 AZR 859/13 - und - 8 AZR 777/13 - vom 13. November 2014

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 776/13
3 Sa 390/12
Thüringer
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. November 2014

URTEIL

Förster, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. November 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Breinlinger, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter sowie die ehrenamtlichen Richter Reiners und Henniger für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Thüringer Landesarbeitsgerichts vom 16. Mai 2013 - 3 Sa 390/12 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Frage, ob zwischen ihnen ein Arbeitsverhältnis nach mehreren Betriebsübergängen und einem Widerspruch des Klägers gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses besteht. 1

Der Kläger war 1991 in die Dienste der Rechtsvorgängerin der Beklagten getreten. Zuletzt arbeitete er bei der Beklagten, einem bundesweit tätigen Telekommunikationsunternehmen, im Callcenter G. 2

Der Beschäftigungsbetrieb des Klägers ging am 1. September 2007 von der Beklagten auf die V GmbH (V) über. Darüber war der Kläger durch ein Unterrichtungsschreiben der V vom 26. Juli 2007 informiert worden. Der Kläger erhob damals keinen Widerspruch gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses. Er arbeitete nach dem Betriebsübergang für die V weiter. 3

Mit Schreiben vom 25. Oktober 2008 wurde der Kläger darüber informiert, dass eine T G GmbH (T) den Betrieb des Callcenters G am 1. Dezember 2008 übernehmen werde. Diesem weiteren Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die T widersprach der Kläger nicht. Er unterschrieb sodann am 17. Dezember 2009 einen ihm von T vorgelegten neuen Arbeitsvertrag, demzufolge sich seine Arbeitsbedingungen ab dem 1. Januar 2010 verschlechterten. 4

Mit Urteil vom 26. Mai 2011 (- 8 AZR 18/10 -) entschied der Senat zu einem wortgleichen Unterrichtungsschreiben der V, ebenfalls vom 26. Juli 2007, 5

aber ein anderes Arbeitsverhältnis betreffend, dass die Unterrichtung fehlerhaft war.

Mit Anwaltsschreiben vom 4. Oktober 2011 ließ der Kläger gegenüber der Beklagten dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses von der Beklagten auf die V, der am 1. September 2007 stattgefunden hatte, widersprechen. 6

Mit einem weiteren Schreiben vom 4. Oktober 2011, gerichtet an die T, erklärte der Kläger die Anfechtung des Arbeitsvertrags vom 17. Dezember 2009. 7

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, am 4. Oktober 2011 noch dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die V im Sommer 2007 widersprechen gekonnt zu haben. Die damalige Unterrichtung über den Betriebsübergang sei fehlerhaft gewesen und habe die Monatsfrist zum Widerspruch nach § 613a Abs. 6 BGB nicht in Gang gesetzt. 8

Mit Schriftsatz vom 22. Oktober 2014 hat der Kläger im Revisionsverfahren die Behauptung vortragen lassen, er habe dem zweiten Betriebsübergang wirksam widersprochen, bevor er den Widerspruch zum ersten Betriebsübergang erklärte. Insoweit behauptet er, dass auch bei der Unterrichtung zum zweiten Betriebsübergang Fehler gemacht worden seien. Er ist zudem der Auffassung, in Ansehung der EU-Richtlinie vom 12. März 2001 (RL 2001/23/EG) müsse der Senat den „Sachverhalt“ dem EuGH vorlegen. 9

Der Kläger hat zuletzt beantragt festzustellen, dass zwischen den Parteien über den 1. September 2007 hinaus ein Arbeitsverhältnis besteht. 10

Ihren Antrag auf Klageabweisung hat die Beklagte damit begründet, dass der Kläger jedenfalls ein etwa noch bestehendes Recht zum Widerspruch verwirkt habe. Von einem verwirklichten Zeitmoment sei unproblematisch auszugehen. Mit dem von dem Kläger bei T abgeschlossenen Arbeitsvertrag habe er zudem auch das Umstandsmoment verwirklicht. 11

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers hatte vor dem Landesarbeitsgericht keinen Erfolg. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter. 12

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Einen wirksamen Widerspruch gegen den früheren Übergang seines Arbeitsverhältnisses von der Beklagten auf die V konnte der Kläger, dessen Arbeitsverhältnis mittlerweile mit T bestand, nicht mehr einlegen, § 613a Abs. 6 Satz 2 BGB. 13

A. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet: Ein etwa noch bestehendes Recht zum Widerspruch gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses von der Beklagten auf V habe der Kläger am 4. Oktober 2011 verwirkt gehabt. Nach mehr als vier Jahren sei das Zeitmoment erfüllt. Durch den Abschluss des neuen Arbeitsvertrags mit T sei auch das Umstandsmoment erfüllt, da damit das Arbeitsverhältnis auf eine völlig neue rechtliche Grundlage gestellt worden sei. Auf die Anfechtung dieses Arbeitsvertrags könne sich der Kläger nicht berufen, da ihm ein Anfechtungsgrund nicht zur Verfügung stehe und der Vertrag einer Inhaltskontrolle standhalte. Das Wissen über den Vertragsabschluss sei der Beklagten zuzurechnen. 14

B. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts hält im Ergebnis der revisionsrechtlichen Überprüfung stand. Die zulässige Klage ist nicht begründet. 15

I. Das Widerspruchsrecht gegen einen Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsübergang ist in der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- und Betriebsteilen (*ABl. EG L 82 vom 22. März 2001 S. 16*) nicht geregelt. Es ist jedoch in der Rechtsprechung des EuGH anerkannt (*EuGH 16. Dezember 1992 - C-132/91, C-138/91 und* 16

C-139/91 - [Katsikas ua.] Rn. 30 ff. mwN, Slg. 1992, I-6577). Der Inhalt dieses Rechts ist unionsrechtlich nicht ausgestaltet; die Rechtsfolgen eines Widerspruchs für das Arbeitsverhältnis richten sich nach nationalem Recht (EuGH 16. Dezember 1992 - C-132/91, C-138/91 und C-139/91 - [Katsikas ua.] Rn. 37, aaO). Für die Voraussetzungen des Widerspruchsrechts ergibt sich nichts anderes. Zudem verpflichtet die Richtlinie die Mitgliedstaaten schon nicht, die Aufrechterhaltung des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses mit dem Veräußerer für den Fall vorzusehen, dass der Arbeitnehmer sich frei dafür entscheidet, den Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis nicht mit dem Erwerber fortzusetzen (EuGH 16. Dezember 1992 - C-132/91, C-138/91 und C-139/91 - [Katsikas ua.] Rn. 35, aaO). Es ist Sache der Mitgliedstaaten zu bestimmen, was in einem solchen Fall mit dem Arbeitsvertrag oder dem Arbeitsverhältnis zwischen dem Veräußerer und dem Widersprechenden geschieht (EuGH 7. März 1996 - C-171/94 und C-172/94 - [Merckx, Neuhuys] Rn. 35, Slg. 1996, I-1253; 16. Dezember 1992 - C-132/91, C-138/91 und C-139/91 - [Katsikas ua.] Rn. 35, aaO). Geht es somit um die Frage eines möglichen Widerspruchs gegen frühere Betriebsübergänge oder um die Frage, ob ein Widerspruch nach Ablauf der Frist des § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB noch erklärt werden kann oder ob diese Frist überhaupt zu laufen begonnen hat, so geht es nicht um die Frage unionsrechtlich geregelter Unterrichtungen. Für ein an den EuGH zu richtendes Vorabentscheidungsersuchen besteht kein Anlass.

II. Der Widerspruch vom 4. Oktober 2011 gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses am 1. September 2007 erfolgte nicht gemäß § 613a Abs. 6 Satz 2 BGB gegenüber dem „neuen Inhaber“ (im Oktober 2011 T) oder „dem bisherigen Arbeitgeber“ (im Oktober 2011 V), sondern gegenüber der Beklagten als einer früheren Arbeitgeberin. Eine solche Widerspruchsmöglichkeit besteht nach dem Gesetz nicht. 17

1. Nach dem Wortlaut des § 613a Abs. 6 Satz 2 BGB ist der Widerspruch gegenüber zwei Personen möglich: gegenüber dem „bisherigen Arbeitgeber“ oder dem „neuen Inhaber“. Ein Widerspruchsrecht gegenüber einem ehemaligen Arbeitgeber ist danach nicht gegeben (vgl. auch BAG 24. April 18

2014 - 8 AZR 369/13 -). „Bisheriger“ Arbeitgeber in der Situation, in der sich der Kläger im Oktober 2011 nach zwei Betriebsübergängen befand, wäre im Sinne des Gesetzes die V gewesen. „Bisher/ig“ bedeutet: „bis jetzt“ (*Brockhaus-Wahrig Deutsches Wörterbuch S. 703 [1980]*); „von einem unbestimmten Zeitpunkt an bis zum heutigen Tag“ (*Duden Das große Wörterbuch der deutschen Sprache 3. Aufl. S. 607*); „bislang/bis jetzt/bis heute/bis dato/bis zum heutigen Tage/bis zur jetzigen Stunde“ (*Knaurs Lexikon der sinnverwandten Wörter S. 116*). Bezogen auf einen Betriebsübergang ist der „bisherige Arbeitgeber“ derjenige, der vor dem aktuellen Arbeitgeber den Betrieb innehatte. Seit dem letzten Betriebsübergang ist die T „neue Inhaberin“ iSd. § 613a Abs. 6 Satz 2 BGB, da sie bei diesem zweiten Betriebsübergang den Betrieb erworben hat. Zur Beklagten steht der Kläger im Zeitpunkt der Erklärung seines Widerspruchs nicht mehr in einer, auch nicht in einer durch § 613a Abs. 6 BGB vermittelten arbeitsrechtlichen oder sonstigen vertragsrechtlichen Beziehung. Die Beklagte war bei Zugang des Widerspruchs nicht „bisherige“ Arbeitgeberin, sondern hatte diese Eigenschaft am 1. Dezember 2008 durch den Betriebsübergang von V auf T (an V) - also lange vor dem Widerspruch - verloren. V verlor durch diesen zweiten Betriebsübergang ihren Status als „neue Inhaberin“ und wurde zur „bisherigen Arbeitgeberin“. Die Erklärung im Oktober 2011 gegenüber der Beklagten als einer früheren Arbeitgeberin ging damit ins Leere.

Auch systematische Überlegungen führen zu dem Ergebnis, dass der Widerspruch nur gegenüber dem „bisherigen“ Arbeitgeber oder „dem neuen Inhaber“, den letzten Übergang des Arbeitsverhältnisses betreffend, erklärt werden kann (*näher BAG 24. April 2014 - 8 AZR 369/13 - Rn. 19 ff.*). 19

2. Dies entspricht der Gesetzesbegründung (*BT-Drs. 14/7760 S. 20*) für das Widerspruchsrecht. Mit der Würde des Menschen, dem Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit und dem Recht auf freie Arbeitsplatzwahl (*Art. 1, 2 und 12 GG*) wäre es unvereinbar, wenn ein Arbeitnehmer verpflichtet würde, für einen Arbeitgeber zu arbeiten, den er nicht frei gewählt hat (*BAG 22. April 1993 - 2 AZR 50/92 -; ebenso zu der Richtlinie 2001/23/EG: EuGH 16. Dezember 1992 - C-132/91, C-138/91 und C-139/91 - [Katsikas ua.] Rn. 32, Slg. 1992,* 20

I-6577; vgl. auch Art. 1 und Art. 15 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union). Bezogen auf den Widerspruch vom 4. Oktober 2011 gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses am 1. September 2007 von der Beklagten zur V kann es insofern nur auf eine Arbeitspflicht des Klägers für die V ankommen. Eine solche bestand jedoch am 4. Oktober 2011 nicht mehr, da das Arbeitsverhältnis infolge des weiteren Betriebsübergangs seit dem 1. Dezember 2008 mit der T bestand.

III. Der Kläger kann sich vorliegend auch nicht darauf berufen, auch „dem zweiten Betriebsübergang wirksam widersprochen (zu haben), bevor er den Widerspruch zum ersten Betriebsübergang erklärte“. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, dass der Kläger dem erneuten Übergang seines Arbeitsverhältnisses von V auf die T nicht widersprochen hat. Diese Feststellung durch das Berufungsgericht hat der Kläger im Revisionsverfahren mit keiner Verfahrensrüge angegriffen, weswegen sie den Senat bindet (§ 559 Abs. 2 ZPO). Soweit der Kläger nunmehr - unsubstanziert - das Gegenteil behauptet, handelt es sich um neuen Tatsachenvortrag, den der Senat nicht berücksichtigen darf (§ 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Ebenso ist auch dem Vorbringen der Beklagten mit Hinweis auf den Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht G (- 7 Ca 203/12 -) nicht nachzugehen. 21

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 22

Hauck

Breinlinger

Winter

N. Reiners

Andreas Henniger