

Bundesarbeitsgericht
Achter Senat

Urteil vom 16. Oktober 2014
- 8 AZR 696/13 -

I. Arbeitsgericht Leipzig

Urteil vom 27. Februar 2013
- 11 Ca 3657/12 -

II. Sächsisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 20. Juni 2013
- 6 Sa 246/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebsübergang - mehrere Betriebsübergänge - Adressat des Widerspruchs nach § 613a Abs. 6 BGB - Schlüssigkeit der Feststellungsklage

Bestimmungen:

BGB § 613a Abs. 6 Satz 1 und Satz 2

Hinweise des Senats:

Führende Entscheidung zu weiteren teilweisen Parallelsachen;
teilweise parallel zu - 8 AZR 369/13 - vom 24. April 2014

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 696/13
6 Sa 246/13
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Oktober 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 16. Oktober 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Breinlinger, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter sowie die ehrenamtlichen Richter Eimer und Dr. Pauli für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 20. Juni 2013 - 6 Sa 246/13 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

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

Der Kläger ist seit 1990 bei der Beklagten, einem bundesweit tätigen Telekommunikationsunternehmen, und ihren Rechtsvorgängerinnen beschäftigt gewesen. Bei der Beklagten arbeitete der Kläger zuletzt als Servicemitarbeiter in der K (K) L und verdiente 3.060,00 Euro brutto im Monat. 2

Unter dem 26. Juli 2007 informierte eine „V GmbH“ (V) den Kläger über die beabsichtigte Veräußerung der K L und den damit einhergehenden Betriebsübergang auf V zum 1. September 2007. Der Kläger widersprach dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf V zunächst nicht und arbeitete für diese ab dem 1. September 2007 weiter. 3

Am 1. Dezember 2008 erfolgte ein weiterer Betriebsübergang von der V auf die T L GmbH (T). Beide informierten den Kläger mit Schreiben vom 25. Oktober 2008. Auch diesem weiteren Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die T widersprach der Kläger zunächst nicht. Im Dezember 2009 schloss er mit T einen neuen Arbeitsvertrag, dessen Präambel den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf die T bestätigte und dessen § 1 bestimmte, dass alle bestehenden individuellen Regelungen abgelöst werden und ab 1. Januar 2010 keine tarifvertraglichen Regelungen mehr Anwendung finden. 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, aber ein anderes Arbeitsverhältnis betreffend, dass die Unterrichtung fehlerhaft war. 5

2011 beschloss T die Stilllegung des Standorts L zum 30. Juni 2012. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger unter dem 9. November 2011 gegenüber der Beklagten dem ersten Übergang seines Arbeitsverhältnisses von der Beklagten auf die V widersprochen. Ende November 2011 erhielt der Kläger von T eine betriebsbedingte Kündigung. Dagegen erhob er Kündigungsschutzklage, die vor dem Arbeitsgericht L erfolglos blieb. Der Beschäftigungsbetrieb des Klägers wurde zum 30. Juni 2012 stillgelegt. Die vorliegende Klage, die sich gegen die Beklagte richtet, ging am 8. Oktober 2012 beim Arbeitsgericht L ein. 6

Ohne dass dies von den Vorinstanzen festgestellt worden wäre, hat der Kläger mit der Klageschrift vorgetragen, auch dem zweiten Übergang seines Arbeitsverhältnisses von V auf T am 9. November 2011 widersprochen zu haben. Durch den drohenden Arbeitsplatzverlust seien seine Erwartungen an die Arbeitsplatzsicherung enttäuscht worden. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, im November 2011 noch dem ersten Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die V zum 1. September 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. 7

Er hat zuletzt beantragt 8
festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch den Betriebsübergang auf die V GmbH zum 1. September 2007 beendet wurde, sondern zu den am 31. August 2007 geltenden Vertragsbedingungen unverändert fortbesteht.

Ihren Antrag auf Klageabweisung hat die Beklagte damit begründet, 9
dass der Kläger jedenfalls ein etwa noch bestehendes Recht zum Widerspruch
verwirkt habe. Das Zeitmoment sei in Anbetracht eines über vierjährigen Zeit-
raums zwischen der Belehrung und dem Widerspruch des Klägers verwirklicht.
Durch den vom Kläger mit T abgeschlossenen neuen Arbeitsvertrag habe er
auch das Umstandsmoment verwirklicht.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers 10
blieb vor dem Landesarbeitsgericht ohne Erfolg. Mit der vom Landesarbeitsge-
richt zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers ist unbegründet. Einen wirksamen 11
Widerspruch gegen den früheren Übergang seines Arbeitsverhältnisses von der
Beklagten auf die V konnte der Kläger, dessen Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt
des Widerspruchs mit T bestand, nicht einlegen, § 613a Abs. 6 Satz 2 BGB.

A. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im Wesentlichen wie 12
folgt begründet: Es könne dahinstehen, ob das Unterrichtungsschreiben zum
Betriebsübergang 2007 seitens der V fehlerhaft gewesen sei. Jedenfalls habe
der Kläger ein etwa noch bestehendes Recht zum Widerspruch verwirkt. Das
Zeitmoment sei nach mehr als vier Jahren verwirklicht. Indem der Kläger mit T
einen neuen Arbeitsvertrag abgeschlossen und damit das Arbeitsverhältnis auf
eine neue vertragliche Grundlage gestellt habe - das gesamte Vergütungssys-
tem sei unter Wegfall von Weihnachts- und Urlaubsgeld, vermögenswirksamen
Leistungen und Jubiläumzahlungen etc. neu geregelt worden -, durfte aus die-
sem Verhalten die Beklagte den Schluss ziehen, der Kläger habe den Bestand
seines Arbeitsverhältnisses mit T bestätigt und endgültig auf die arbeitsvertrag-
liche Bindung zur Beklagten verzichtet. Der Beklagten als Konzernobergesell-
schaft der an den Betriebsübergängen beteiligten V sei aufgrund ihrer Gesell-

schafterstellung das Wissen der V über die tatsächlichen Geschehnisse zuzurechnen.

B. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts hält im Ergebnis der revisionsrechtlichen Überprüfung stand. Die zulässige Klage ist nicht begründet. 13

I. Das Widerspruchsrecht bezüglich des Übergangs des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsübergang ist zwar 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- oder Betriebsteilen (*ABl. EG L 82 vom 22. März 2001 S. 16*) nicht ausdrücklich geregelt, jedoch in der Rechtsprechung des EuGH anerkannt (*ua. EuGH 16. Dezember 1992 - C-132/91, C-138/91 und C-139/91 - [Katsikas ua.] Rn. 30 ff. mwN, Slg. 1992, I-6577*). Der Inhalt jenes Rechts ist unionsrechtlich nicht ausgestaltet; die Rechtsfolgen eines Widerspruchs für das Arbeitsverhältnis richten sich nach nationalem Recht (*ua. 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*). 14

II. Der Widerspruch vom 9. November 2011 gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses am 1. September 2007 erfolgte nicht nach § 613a Abs. 6 Satz 2 BGB gegenüber dem „neuen Inhaber“ (im November 2011 die T) oder „dem bisherigen Arbeitgeber“ (im November 2011 die V), sondern gegenüber der Beklagten als einer früheren Arbeitgeberin. Ein solches Widerspruchsrecht besteht nach dem Gesetz nicht. Auf die Frage einer Verwirkung kommt es nicht an. 15

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 2014 - 8 AZR 369/13 -*). „Bisheriger“ Arbeitgeber in der Situation, in der sich der Kläger im November 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, also lange vor dem Widerspruch verloren. V verlor infolge dieses weiteren Betriebsübergangs ihren Status als „neue Inhaberin“ und wurde zur „bisherigen Arbeitgeberin“. Die Erklärung vom November 2011 gegenüber der Beklagten als einer früheren Arbeitgeberin ging damit ins Leere. 16

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.*). 17

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*) 18

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, I-6577; vgl. auch Art. 1 und Art. 15 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union).

Ist „das“ Arbeitsverhältnis (es handelt sich im Rahmen des § 613a BGB immer um das eine, nicht um mehrere Arbeitsverhältnisse) zwischenzeitlich vom Ersterwerber (bisheriger Arbeitgeber) auf einen Zweiterwerber (neuer Inhaber) übergegangen und dagegen ein Widerspruch nicht erhoben worden, stellt sich die Frage einer Verpflichtung, für einen Arbeitgeber zu arbeiten, der nicht frei gewählt worden ist, nur noch in Bezug auf den Zweiterwerber (neuer Inhaber). Bezogen auf den Widerspruch vom 9. November 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 9. November 2011 nicht mehr, da das Arbeitsverhältnis durch den zweiten Betriebsübergang seit dem 1. Dezember 2008 mit der T bestand. 19

III. Das Landesarbeitsgericht hat nur den Widerspruch des Klägers gegenüber der Beklagten vom 9. November 2011 gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses von der Beklagten auf die V tatbestandlich festgestellt und in den Entscheidungsgründen behandelt. Einen zweiten, gegenüber der V erklärten Widerspruch, ebenfalls vom 9. November 2011, gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses von V auf T hat das Landesarbeitsgericht nicht tatbestandlich festgestellt. Daran ist der Senat gebunden, § 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO, zumal der Kläger eine Tatbestandsberichtigung oder -ergänzung nicht beantragt hat. 20

1. Das Berufungsurteil nimmt zwar unter Verweis auf § 69 ArbGG wegen der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens auf den vorgetragenen Inhalt der zu den Akten gelangten Schriftsätze ergänzend Bezug. Mit dem Verweis auf Schriftsätze nebst Anlagen ist davon auszugehen, dass auch deren Inhalt 21

zum Bestandteil der mündlichen Verhandlung gemacht worden ist (vgl. BGH 12. März 2003 - XII ZR 18/00 - zu II 2 c aa der Gründe, BGHZ 154, 171; 28. November 2001 - IV ZR 309/00 - zu II 1 b der Gründe, mwN). Da das Berufungsgericht auf § 69 ArbGG verwiesen hat, können insoweit nur die im Berufungsrechtszug zu den Akten gelangten Schriftsätze gemeint sein. Im Berufungsrechtszug hat der Kläger jedoch, was er auch in der Revisionsbegründung selbst ausdrücklich ausführt, einen Widerspruch gegenüber V nicht vorgetragen, dies geschah vielmehr erstinstanzlich mit der Klageschrift.

2. Das Berufungsgericht hat weiter im Tatbestand ergänzend auf die Einzelheiten der Entscheidung des Arbeitsgerichts Bezug genommen. Jedoch hat auch das arbeitsgerichtliche Urteil einen Widerspruch des Klägers, ebenfalls vom 9. November 2011, gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses von V auf T weder tatbestandlich erfasst noch rechtlich gewürdigt. 22

3. Ein etwaiger Widerspruch des Klägers gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses von V auf T, datierend auf den 9. November 2011, ist damit nicht Gegenstand des Revisionsverfahrens geworden. Mit der Klageschrift hatte der Kläger im Übrigen nur einen solchen Widerspruch als Tatsache vorgetragen. Nach § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB kann der Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses jedoch nur innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach § 613a Abs. 5 BGB schriftlich widersprechen. Tatsachen, die zu dem Schluss berechtigten, der Kläger habe am 9. November 2011 noch dem weiteren Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die T zum 1. Dezember 2008 widersprechen können, hat der Kläger nicht vortragen lassen. 23

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

24

Hauck

Breinlinger

Winter

Eimer

Pauli