

Stefanie Weiß

Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines Betriebsübergangs: § 613a BGB und die Rechtsprechung des EuGH

recht-wirtschaft-steuern

igel

VERLAG

Stefanie Weiß

**Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines Betriebsübergangs: § 613a BGB
und die Rechtsprechung des EuGH**

IGEL Verlag

Stefanie Weiß

**Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines Betriebsübergangs: § 613a BGB
und die Rechtsprechung des EuGH**

1. Auflage 2009 | ISBN: 978-3-86815-374-3

© IGEL Verlag GmbH, 2009. Alle Rechte vorbehalten.

Dieses eBook wurde nach bestem Wissen und mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Im Hinblick auf das Produkthaftungsgesetz weisen Autoren und Verlag darauf hin, dass inhaltliche Fehler und Änderungen nach Drucklegung dennoch nicht auszuschließen sind. Aus diesem Grund übernehmen Verlag und Autoren keine Haftung und Gewährleistung. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr.

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	III
Abbildungsverzeichnis	V
1. Einführung	1
2. Der Betriebsübergang nach BAG-Rechtsprechung bis zur Umsetzung der RL 77/187/EWG	3
2.1 Entstehungsgeschichte der Richtlinie	6
2.2 RL 77/187/EWG	12
2.2.1 Anwendungsbereich der Richtlinie	12
2.2.2 Rechtsfolgen der Richtlinie	18
2.2.3 Sonderfall Konkurs	25
3. Maßgebliche Entscheidungen des EuGH	27
3.1 Rechtsprechung des EuGH	27
3.1.1 Christel Schmidt	27
3.1.2 Ole Rygaard ./ Strø Mølle	29
3.1.3 Albert Merckx	30
3.1.4 Ayşe Süzen	32
3.2 Resonanz der Entscheidungen	36
3.2.1 im britischen Recht	36
3.2.2 im dänischen Recht	38
3.2.3 im deutschen Recht	39
3.2.4 im französischen Recht	40
4. Deutsche Rechtsprechung nach dem Urteil des EuGH	41
4.1 Trainerwechsel kein Betriebsübergang: BAG, Urteil vom 05.02.2004 – 8 AZR 639/02	41
4.2 Kein Betriebsübergang bei Umstellung von Fachverkauf auf Discounter: BAG, Urteil vom 13.07.2006 – 8 AZR 331/05	42
4.3 Betriebsübergang I – Bodenpersonal einer Fluglinie: BAG, Urteil vom 16.05.2007 – 8 AZR 693/06	44
4.4 Kein Widerspruchsrecht bei Erlöschen des bisherigen Arbeitgebers: BAG, Urteil vom 21.02.2008 – 1 AZR 157/07	45
4.5 Spaltung eines Betriebs als Betriebsänderung: BAG, Beschluss vom 18.03.2008 – 1 ABR 77/06	47
4.6 Betriebsübergang – Gründung einer Gesellschaft zur Personalgestellung: BAG, Urteil vom 21.05.2008 - 8 AZR 481/07	49
5. Heutige Geltung und Auslegung des § 613a BGB	51
5.1 Anwendungsbereich des § 613a BGB	51
5.1.1 Sachlicher Anwendungsbereich	51
5.1.2 Persönlicher Anwendungsbereich	62
5.1.3 Räumlicher Anwendungsbereich	67
5.2 Tatbestandsvoraussetzungen	69

5.2.1	Übergang eines Betriebs oder Betriebsteils	69
5.2.2	Übergang durch Rechtsgeschäft	71
5.2.3	Übergang auf einen neuen Inhaber	73
5.2.4	Zeitpunkt des Übergangs	73
5.3	Rechtsfolgen des Betriebsübergangs	74
5.3.1	Übergang der einzelvertraglichen Rechte und Pflichten auf den neuen Inhaber	75
5.3.2	Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen	75
5.3.3	Fortgeltung von Tarifverträgen	78
5.4	Haftung	80
5.4.1	Haftung des Erwerbers	80
5.4.2	Haftung des bisherigen Inhabers	82
5.5	Besonderer Kündigungsschutz im § 613a Abs. 4 BGB	84
5.5.1	Kündigung aufgrund des Betriebsübergangs	84
5.5.2	Kündigung aus anderen Gründen	87
5.6	Unterrichtungspflicht und Widerspruchsrecht	89
5.6.1	Unterrichtung der Arbeitnehmer	89
5.6.2	Voraussetzungen eines wirksamen Widerspruchs	95
5.6.3	Bindung an einen erklärten Widerspruch	96
5.6.4	Folgen eines wirksam ausgeübten Widerspruchsrechts	97
6.	Zusammenfassung	101
	Anhang	104
	Literaturverzeichnis	136

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
ABl.	Amtsblatt
ABM	Arbeitsbeschaffungsmaßnahme
ABR	gerichtliches Registerzeichen für Rechtsbeschwerden beim BAG
Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
AP	Arbeitsrechtliche Praxis (Nachschlagewerk des BAG)
ArbPISchG	Arbeitsplatzschutzgesetz
Art.	Artikel
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
AZR	gerichtliches Registerzeichen für Revisionen beim BAG
BAG	Bundesarbeitsgericht
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BErzGG	Bundeserziehungsgeldgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
bzw.	beziehungsweise
C	Registerzeichen für allgemeine Zivilsachen beim Amtsgericht
C.T.	Code du Travail (= das französische Arbeitsgesetzbuch)
DAG	Deutsche Angestelltengewerkschaft (heute: ver.di)
EFTA	European Free Trade Association (Europäische Freihandelszone)
EG	Europäische Gemeinschaft
EGBGB	Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
EWGV	Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft
f.	folgend
ff.	fortfolgende
gem.	gemäß
GG	Grundgesetz
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
HAG	Heimarbeitsgesetz
HBV	Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (heute: ver.di)
HGB	Handelsgesetzbuch
IG-Metall	Industriegewerkschaft Metall (Gewerkschaft für Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie)
InsO	Insolvenzordnung
i.S.d	im Sinne des
KG	Kommanditgesellschaft

KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
lit.	litera (Buchstabe)
lt.	laut
NJW	Neue Juristische Woche
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
NZG	Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht
Rdnr	Randnummer
RL	Richtlinie
Rs.	Registerzeichen für Zivilsachen und Entschädigung bei der Generalstaatsanwaltschaft
S.	Satz
SA	Société anonyme (belgische Rechtsform; ≙ dt. Aktiengesellschaft)
sog.	sogenannte / ~n / ~s
TU(P)E	Transfer of Undertakings (Protection of Employment)
TzBfG	Teilzeitbefristungsgesetz (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge)
UmwG	Umwandlungsgesetz
u.U.	unter Umständen
v.a.	vor allem
vgl.	vergleiche
z.B.	zum Beispiel
ZFA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZPO	Zivilprozessordnung
ZVG	Zwangsversteigerungsgesetz

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Entstehungsgeschichte des § 613a BGB	11
Abb. 2:	„Bestandteile“ der Insolvenzordnung	53
Abb. 3:	Möglichkeiten der Zwangsvollstreckung wegen Geldforderung in das unbewegliche Vermögen	54
Abb. 4:	Arten von Betriebsführungsverträgen	61
Abb. 5:	Anforderungen an eine Unterrichtung	89

1. Einführung

Ein berühmtes Sprichwort besagt, dass das einzig Beständige der Wechsel sei. Dies trifft durchaus auch auf die „rechtliche und tatsächliche Verfassung heutiger Wirtschaftsunternehmen“ zu. Fast täglich berichtet die Presse über die Fusion, Reorganisation, Veräußerung, Sanierung oder – im schlechtesten Fall – Insolvenz bekannter Firmen. All diese Vorgänge verkörpern im Grunde „Maßnahmen der Marktanpassung“. Eine freie Marktwirtschaft wäre nicht möglich, wenn die teilhabenden Unternehmen nicht in der Lage wären, sowohl mit ihrem „externen Verhalten“ als auch ihren „internen Strukturen“ entsprechend auf neue Marktgegebenheiten zu reagieren. Ein Verdienst der sozialen Marktwirtschaft ist deswegen, dass Arbeitnehmer, die von derartigen Veränderungen tangiert sind, nicht nur als bloßer Gegenstand solcher Marktentwicklungen betrachtet werden, sondern mit eigenen „Rechtspositionen“ versehen wurden und das sowohl auf individualrechtlicher (Inhalt und Bestandschutz von Arbeitsverhältnissen) als auch kollektivrechtlicher Ebene (Betriebsverfassung, Tarifrecht, Unternehmensmitbestimmung).

Es zeigt sich heute bei jeder größeren Umstrukturierungsmaßnahme immer mehr, dass Gesellschafts-, Unternehmens- und Arbeitsrecht ineinandergreifen. Dadurch werden derartige Gestaltungsaufgaben in der Praxis immer anspruchsvoller. Das Arbeitsrecht hat ähnlich dem Steuerrecht gewiss einen mit- und möglicherweise sogar alleinbestimmenden Einfluss auf derartige „unternehmerische Anpassungsprozesse“. Diese können mit den gängigen Regeln des allgemeinen Zivil- und Gesellschaftsrechts größtenteils nicht mehr zufriedenstellend gelöst werden, sondern setzen auch besondere arbeitsrechtliche Kenntnisse voraus.¹

Dies kann vor allem dann enorme Probleme bereiten, wenn die Umsetzung der unternehmerischen Entscheidungen einen sog. Betriebs- oder Betriebsteilübergang gem. § 613a BGB zur Folge haben.

Auf den ersten Blick wirkt die Norm ziemlich eindeutig. Allerdings lässt sich in den letzten Jahren feststellen, dass sich die Vorschrift in der Praxis oftmals nur schwer verwirklichen lässt und etliche Fragen mit sich bringt, die das BAG und der EuGH bislang durch ihre Rechtsprechung nur zum Teil entscheiden konnten. Deswegen herrscht trotz vieler entsprechender Gerichtsentscheidungen nach wie vor Unsicherheit darüber, „ob und unter welchen Voraussetzungen ein Betriebs(teil)übergang vorliegt und welche Folgen für die Unternehmen und die Mitarbeiter mit einem Betriebsübergang verbunden sind.“

¹ Willemsen H. J./Hohenstatt K.-S./Schweibert U./Seibt C. H., 2008, S. 1

Zugespitzt hat sich die Situation durch die Einführung des § 613a Abs. 5 und 6 BGB im Jahr 2002, da jene Mitarbeiter, die von einem Betriebsübergang berührt sind, über den Grund und die Auswirkungen eines Betriebs(teil)übergangs zu informieren sind. Die Anforderungen an diese Unterrichtung sind größtenteils noch unklar.²

Für Personalverantwortliche, die sich mit dieser Thematik beschäftigen müssen, ist es aus diesem Grund notwendig, wenigstens in groben Zügen über den gegenwärtigen Stand der Rechtslage informiert zu sein und ein Gefühl für die Schwierigkeiten zu erhalten, die sich bei einem Betriebsübergang ergeben. Da § 613a BGB europarechtlicher Herkunft ist bzw. auf den sog. Betriebsübergangsrichtlinien beruht, wird der EuGH-Rechtsprechung in diesem Bereich große Bedeutung beigemessen. Deswegen genügen nur Kenntnisse in der nationalen Rechtsprechung des BAG nicht.³

Aus diesem Grund beschäftigt sich die folgende Studie mit den Auswirkungen eines Betriebsübergangs auf Arbeitsverhältnisse sowohl aus deutscher als auch europarechtlicher Sicht.

² Nicolai A., 2006, Rdnr. 1 bis 3

³ Nicolai A., 2006, Rdnr. 4

2. Der Betriebsübergang nach BAG-Rechtssprechung bis zur Umsetzung der RL 77/187/EWG

Schon bevor die RL 77/187/EWG erlassen wurde, existierte in Deutschland eine Vorschrift, die bei einem Betriebsübergang die Rechte der Arbeitnehmer schützte. Durch § 122 BetrVG wurde im Januar 1972 eine Arbeitnehmerschutzvorschrift beim Betriebsübergang in das Arbeitsrecht eingeführt: der § 613a BGB. Damit wurde zum einen festgelegt, dass die Arbeitsverhältnisse auf den Erwerber übergehen und zum anderen, dass der Betriebsveräußerer weiterhaftet. Durch die Vorschrift wurde allerdings nicht geregelt, wie mit Ansprüchen aus Kollektivverträgen verfahren werden sollte und es gab des Weiteren keine Vorschrift, die es verbot, wegen des Betriebsübergangs Kündigungen auszusprechen. Dennoch wurde sowohl in der deutschen Rechtssprechung als auch in der Literatur mittlerweile die Ansicht vertreten, dass es nicht zulässig ist, anlässlich eines Betriebsübergangs eine Kündigung auszusprechen, denn sonst würde man die Schutzvorschrift des § 613a BGB problemlos umgehen können.

Bis § 613a BGB in Kraft trat, gab es zum Betriebsübergang keine eigene gesetzliche Regelung. Zur rechtlichen Beurteilung eines Betriebsübergangs wurden daher immer die allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätze herangezogen.⁴ Um die Arbeitsverträge übertragen zu können, mussten die Grundsätze des Forderungsübergangs (§ 398 BGB) und der Schuldübernahme (§ 411 ff. BGB) unabhängig voneinander erfüllt sein.⁵ Damals war ein Übergang der Arbeitsverhältnisse also nur durch dreiseitige Rechtsgeschäfte möglich, was allerdings als wenig angemessen empfunden wurde. Auf verschiedenste Art und Weise wurde immer wieder versucht, bei einem Betriebsübergang die Arbeitsverhältnisse auf den Betriebserwerber übergehen zu lassen.⁶

Daher hat man in der Nachkriegszeit für den Übergang der Arbeitsverhältnisse teilweise den § 90 Abs. 1 des Entwurfes eines Gesetzes über Arbeitsverhältnisse aus dem Jahre 1938 herangezogen. Diese Vorschrift sah vor, dass die Arbeitsverhältnisse bei einem Betriebsübergang übergehen. Dieser Vorgehensweise fehlte allerdings jede gesetzliche Grundlage, denn dieser Entwurf von 1938 kam nicht über das Entwurfsstadium hinaus und wurde nie Gesetz.⁷

⁴ Alsbæk H., 2001, S. 166

⁵ Pogge B., 2004, S. 6

⁶ Alsbæk H., 2001, S. 166

⁷ Gaul D., 1993, S. 29

Selbst § 571 BGB („Kauf bricht nicht Miete“) fand keine analoge Anwendung,⁸ da es sich bei dieser Vorschrift um eine Sondernorm aus dem Mietrecht handelt. Diese konnte aber nicht als allgemeiner Grundsatz in das Arbeitsrecht übernommen werden,⁹ da diese Bestimmung die Rechtsbeziehung einer Sache behandelt. Geht jedoch ein Arbeitsverhältnis über, liegt zwischen dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine „personenrechtlich geprägte Bindung“ vor.¹⁰

Auch die Bemühung um eine verfassungsrechtliche Auslegung konnte keine Zustimmung finden. Den Gerichten wich dies zu sehr vom Gesetzestext ab. Sie sahen den Rechtsstaat gefährdet, da es keine Garantie mehr für die Rechtssicherheit gäbe.

In der Literatur herrschte bereits vor der Einführung des § 613a BGB die Meinung, dass bei einem Betriebsübergang die Arbeitsverhältnisse vom Betriebsveräußerer auf den Betriebserwerber übergehen. Allerdings konnte dies die Rechtsprechung nicht überzeugen. Es wird also deutlich, dass die Rechte der Arbeitnehmer bis zur Einführung des § 613a BGB im Jahre 1972 bei einem Betriebsübergang nicht gewahrt waren.¹¹

Wie die bisherigen Ausführungen zeigen, erkannte man in Deutschland ziemlich bald die Notwendigkeit, die Arbeitnehmerrechte bei einem Betriebsübergang zu schützen. Jedoch wurde es erst durch die Einführung des § 613a BGB möglich, diesen Schutz zu realisieren, denn zuvor fehlte jegliche Grundlage. Die vor Einführung des § 613a BGB unternommenen und bereits dargelegten Versuche, die Rechte der Arbeitnehmer zu schützen, führten nicht zu dem gewünschten Ergebnis. Obwohl es bereits 1938 einen Gesetzesentwurf zum Schutz der Arbeitnehmer vor einem Arbeitsplatzverlust aufgrund eines Betriebsübergangs gab, kam es erst 1972 zur Verwirklichung eines entsprechenden Gesetzes. Grund hierfür sind wohl politische Überlegungen, denn bis 1972 bewertete man die Anliegen der Arbeitgeber scheinbar höher als den Arbeitnehmerschutz. In Deutschland waren Arbeitnehmer demzufolge vor einem Arbeitsplatzverlust auf Grund eines Betriebsübergangs nicht sicher.¹²

Durch § 613a BGB wurde schließlich geregelt, dass bei einem Betriebsübergang die Arbeitsverhältnisse auf den Betriebserwerber übergehen.¹³ Dies schützt die Arbeitnehmer nun vor dem Verlust ihrer Arbeitsplätze

⁸ Pogge B., 2004, S. 9

⁹ Alsbæk H., 2001, S. 167

¹⁰ Gaul D., 1993, S. 31

¹¹ Alsbæk H., 2001, S. 167

¹² Alsbæk H., 2001, S. 168

¹³ Gaul D., 1993, S. 32

auf Grund eines Betriebsübergangs.¹⁴ Anfänglich war in § 613a BGB kein Kündigungsschutz vorgesehen.¹⁵ In der Rechtsprechung wurde allerdings die Ansicht vertreten, dass Kündigungen, die anlässlich des Betriebsübergangs ausgesprochen werden, nicht wirksam sind, da dies sonst eine unzulässige Umgehung des § 613a BGB wäre. Somit waren Arbeitnehmer auch schon vor der Einführung einer entsprechenden Vorschrift vor Kündigungen auf Grund eines Betriebsübergangs ausreichend geschützt. Nur in Bezug auf kollektive Vereinbarungen gab es weder per Gesetz einen Übergang auf den Betriebserwerber noch entwickelte die Rechtsprechung einen solchen. Bis zum Erlass der Richtlinie waren die Arbeitnehmer also hinsichtlich kollektiver Vereinbarungen nicht geschützt. Somit gab es hier noch Handlungsbedarf.

Aus den bisherigen Ausführungen wird deutlich, dass in Deutschland die einzelarbeitsrechtlichen Arbeitnehmerrechte überwiegend schon vor Umsetzung der RL 77/187/EWG gesichert waren.¹⁶

¹⁴ Alsbæk H., 2001, S. 168

¹⁵ Pogge B., 2004, S. 12

¹⁶ Alsbæk H., 2001, S. 168