

Bundesarbeitsgericht
Achter Senat

Urteil vom 16. April 2015
- 8 AZR 920/13 -
ECLI:DE:BAG:2015:160415.U.8AZR920.13.0

I. Arbeitsgericht Chemnitz

Urteil vom 6. Mai 2013
- 11 Ca 2318/12 -

II. Sächsisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 26. September 2013
- 6 Sa 414/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

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

Bestimmung:

BGB § 613a Abs. 6

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 8 AZR 369/13 - vom 24. April 2014

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 920/13
6 Sa 414/13
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. April 2015

URTEIL

Förster, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. April 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Breinlinger, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter sowie die ehrenamtlichen Richter Avenarius und Wroblewski für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 26. September 2013 - 6 Sa 414/13 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Frage, ob zwischen ihnen nach zwei Betriebsübergängen in Folge eines Widerspruchs der Klägerin gegen den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses im ersten Betriebsübergang ein Arbeitsverhältnis besteht. 1

Die Klägerin ist seit 1979 bei der Beklagten, einem bundesweit tätigen Telekommunikationsunternehmen, und ihren Rechtsvorgängerinnen beschäftigt. Bei der Beklagten arbeitete sie zuletzt in der Kundenniederlassung Spezial in C. 2

Der Beschäftigungsbetrieb der Klägerin ging am 1. September 2007 von der Beklagten auf die „V GmbH“ (V) über. Darüber war die Klägerin durch ein Unterrichtungsschreiben der V vom 26. Juli 2007 informiert worden. Die Klägerin hat diesem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses zunächst nicht widersprochen und arbeitete nach dem Betriebsübergang für die V. 3

Am 1. März 2008 erfolgte ein weiterer Betriebsübergang, von der V auf die a C GmbH (a). Mit Schreiben vom 17. Januar 2008 wurde die Klägerin darüber unterrichtet. Die Klägerin hat diesem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses nicht widersprochen. Sie arbeitete fortan für die a. 4

Mit Urteil vom 26. Mai 2011 (- 8 AZR 18/10 -) entschied der Senat zu 5
einem wortgleichen Unterrichtungsschreiben der V, ebenfalls vom 26. Juli 2007,
aber ein anderes Arbeitsverhältnis betreffend, dass die Unterrichtung fehlerhaft
war.

Mit Schreiben vom 20. Februar 2012 widersprach die Klägerin dem 6
Übergang ihres Arbeitsverhältnisses von der Beklagten auf die V.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, wegen der fehlerhaften Un- 7
terrichtung vom 26. Juli 2007 über den ersten Betriebsübergang von der Be-
klagten auf die V habe die Widerspruchsfrist nach § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB
nicht zu laufen begonnen. Ihr Widerspruch vom 20. Februar 2012 sei rechtzeitig
erfolgt.

Die Klägerin hat zuletzt im Wesentlichen beantragt 8
festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende
Arbeitsverhältnis nicht zum 1. September 2007 beendet
wurde, sondern fortbesteht.

Ihren Antrag auf Klageabweisung hat die Beklagte vor allem damit be- 9
gründet, das Widerspruchsrecht der Klägerin sei verwirkt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung der Kläge- 10
rin blieb vor dem Landesarbeitsgericht ohne Erfolg. Mit der vom Landesarbeits-
gericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Klägerin ist unbegründet. Einen wirksamen 11
Widerspruch gegen den früheren Übergang ihres Arbeitsverhältnisses von der
Beklagten auf die V konnte die Klägerin, deren Arbeitsverhältnis mittlerweile mit
a bestand, nicht einlegen, § 613 Abs. 6 Satz 2 BGB.

- A. Das Landesarbeitsgericht hat seine klageabweisende Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet: Das Recht zum Widerspruch sei zum Zeitpunkt seiner Ausübung verwirkt gewesen. Nach - wie hier - mehr als vier Jahren sei das Zeitmoment erfüllt. Durch Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags mit der a sei auch das Umstandsmoment erfüllt, da damit das Arbeitsverhältnis auf eine völlig neue rechtliche Grundlage gestellt worden sei. Das Wissen über den Vertragsschluss sei der Beklagten zuzurechnen. 12
- 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 der Klägerin vom 20. Februar 2012 gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses am 1. September 2007 erfolgte nicht gemäß § 613a Abs. 6 Satz 2 BGB gegenüber dem „neuen Inhaber“ (im Februar 2012 die a) oder „dem bisherigen Arbeitgeber“ (im Februar 2012 die V), sondern gegenüber der Beklagten als einer früheren Arbeitgeberin. Eine solche Widerspruchsmöglichkeit besteht nach dem Gesetz nicht. Auf die Frage einer Verwirkung kommt es nach allem 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 die Klägerin im Februar 2012 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 a „neue Inhaberin“ iSd. § 613a Abs. 6 Satz 2 BGB, da sie bei diesem zweiten Betriebsübergang den Betrieb erworben hat. Zur Beklagten steht die Klägerin im Zeitpunkt der Erklärung ihres 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. März 2008 durch den Betriebsübergang von V auf a (an V) verloren. V verlor durch diesen weiteren Betriebsübergang ihren Status als „neue Inhaberin“ und wurde zur „bisherigen Arbeitgeberin“. Die Erklärung im Februar 2012 gegenüber der Beklagten als einer früheren Arbeitgeberin ging nach allem 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 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 -; vergleichbar 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*). 18

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 20. Februar 2012 gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses am 1. September 2007 von der Beklagten zur V kann es insofern nur auf eine Arbeitspflicht der Klägerin für die V ankommen. Eine solche bestand jedoch am 20. Februar 2012 nicht mehr, da das Arbeitsverhältnis infolge des weiteren Betriebsübergangs seit dem 1. März 2008 mit der a bestand. 19

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

20

Hauck

Breinlinger

Winter

F. Avenarius

Wroblewski