

Aktenzeichen: 5 AZR 275/78

LAG Berlin Urteil des BAG vom 6. Februar 1980

Für das Nachschlagewerk: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: § 613 a BGB

- Leitsätze:
1. Der Senat hält an der Rechtsprechung fest, wonach bei einem Wechsel des Betriebsinhabers der Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Betriebsnachfolger widersprechen kann.
 2. Der rechtzeitige Widerspruch des Arbeitnehmers schließt den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserwerber auch dann aus, wenn der Erwerber nicht nur einen Betriebsteil sondern einen ganzen Betrieb des Veräußerers erwirbt.



5 AZR 275/78

4 Sa 72/77 Berlin

Verkündet am
6. Februar 1980

Im Namen des Volkes!

gez. Schartel,
Angestellter,
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. Februar 1980 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Dr. Heither und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Schumacher und Dr. Hirt für Recht erkannt:

Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 12. Januar 1978 - 4 Sa 72/77 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Das beklagte Land betrieb die "Berliner Ausstellungen" als Eigenbetrieb im Sinne des Eigenbetriebsgesetzes (Fassung vom 1. Oktober 1973: GVBl. Berlin 1973, 1742). Durch Vertrag vom 27. Dezember 1976 sind die "Berliner Ausstellungen" mit Wirkung vom 1. Januar 1977 auf die "AMK Berlin, Ausstellungs-Messe-Kongreßgesellschaft mbH" (im folgenden AMK Berlin GmbH) übertragen worden, der auch die Betriebe der früheren Deutschlandhalle GmbH gehören. Das beklagte Land ist Mehrheitsgesellschafterin der AMK Berlin GmbH, der Senator für Wirtschaft Vorsitzender des Aufsichtsrates. Durch das dritte Änderungsgesetz zum Eigenbetriebsgesetz vom 23. November 1976 (GVBl. 1976, 2651) sind die "Berliner Ausstellungen" aus der Liste der Eigenbetriebe des Landes Berlin gestrichen worden.

Die 1925 geborene Klägerin trat am 19. September 1950 als Arbeiterin in die Dienste der Beklagten und wurde seit dem 1. August 1959 als Kassiererin im Angestelltenverhältnis bei den "Berliner Ausstellungen" beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden der BAT und die "vereinbarung über die Versorgung der Angestellten und Arbeiter des Landes Berlin vom 21. April 1955 (VVA)" Anwendung. Sie erhielt Vergütung nach der Vergütungsgruppe VIII BAT von zuletzt 1.938,63 DM brutto.

Mit einem gemeinsamen Schreiben der "Berliner Ausstellungen" und der AMK Berlin GmbH vom 9. Dezember 1976 wurden alle Mitarbeiter der "Berliner Ausstellungen" davon unterrichtet, daß ihre Arbeitsverhältnisse gemäß § 613 a BGB mit Wirkung vom 1. Januar 1977 auf die AMK Berlin GmbH über-



gingen. Mit einem weiteren Schreiben des beklagten Landes vom 3. Januar 1977 wurden den Mitarbeitern der "Berliner Ausstellungen" für den Fall ihrer Kündigung durch die AMK Berlin GmbH und in bezug auf ihre zusätzliche Altersversorgung weitere Zusicherungen des beklagten Landes gegeben.

Die Klägerin hat dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf die AMK Berlin GmbH noch vor dem 31. Dezember 1977 widersprochen und diesen Widerspruch im Empfangsbekenntnis für das Schreiben vom 3. Januar 1977 aufrecht erhalten.

Am 31. März 1977 ist für die Angestellten der AMK Berlin GmbH mit Wirkung vom 1. Januar 1977 ein Manteltarifvertrag abgeschlossen worden, nach dem der BAT in wesentlichen Teilen entsprechend gilt; Vertragsparteien sind die ÖTV und die DAG sowie der Verband von Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes in Berlin sowie von Unternehmen, auf deren Leitung das Land Berlin einen entscheidenden Einfluß hat (VAdöD), dessen Mitglied die AMK Berlin GmbH ist.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, § 613 a BGB gelte nicht für die Übertragung eines Betriebes der öffentlichen Hand auf ein Privatunternehmen. Im übrigen habe ihr Widerspruch einen Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf die AMK Berlin GmbH verhindert. Sie stehe daher noch in einem Arbeitsverhältnis zum beklagten Land. Vor dem Arbeitsgericht hat sie beantragt,

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zur Beklagten nicht aufgelöst sei sondern über den 31. Dezember 1976 hinaus fortbestehe.



Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt und die Ansicht vertreten, § 613 a BGB finde Anwendung. Dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses könne der Arbeitnehmer nicht widersprechen. Der Widerspruch der Klägerin sei im übrigen rechtsmißbräuchlich, da ihre bisherige Rechtsposition durch den Manteltarifvertrag und die gegebenen Zusicherungen voll gewahrt werde.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung des beklagten Landes ist erfolglos geblieben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt das Land seinen Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht ist davon ausgegangen, daß § 613 a BGB Anwendung findet. Es hat gleichwohl einen Übergang des Arbeitsverhältnisses der Klägerin auf die AMK Berlin GmbH verneint, da die Klägerin diesem Übergang rechtzeitig widersprochen habe. Der Widerspruch der Klägerin sei auch nicht rechtsmißbräuchlich gewesen. Die dagegen gerichteten Angriffe der Revision sind nicht begründet.

II.1. § 613 a BGB gilt auch im vorliegenden Falle. Die Vorschrift ist trotz ihrer Herkunft aus dem Betriebsverfassungsgesetz eine solche des Bürgerlichen Gesetzbuches (Urteil des Senats vom 22. Februar 1978 - 5 AZR 800/76 - AP Nr. 11 zu § 613 a BGB [zu 1 der Gründe] mit weiteren Nachweisen). Sie findet daher auch auf den rechtsgeschäftlichen Übergang von Betrieben Anwendung, die nicht betriebsratsfähig sind oder keinen Betriebsrat haben.

Auch ist es unschädlich, wenn Erwerber oder Veräußerer des Betriebes eine juristische Person des öffentlichen Rechts ist (LAG Hamm BB 1977, 296; Seiter, AR-Blattei "Betriebsinhaberwechsel" AI 1 und B IV 3 a; Palandt-Putzo, BGB, 38. Aufl., § 613 a Anm. 2 b).

Bei den "Berliner Ausstellungen" handelte es sich um einen Betrieb. Sie waren eine durch das Eigenbetriebsgesetz vom 1. Oktober 1973 verfaßte organisatorische Einheit, deren Zweck die Veranstaltung und Ausrichtung von Ausstellungen war. Die "Berliner Ausstellungen" sind durch Rechtsgeschäft, nämlich durch den Vertrag vom 27. Dezember 1976, auf die AMK Berlin GmbH übertragen worden.

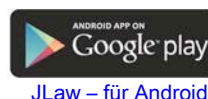
2. Die AMK Berlin GmbH hat den gesamten Betrieb der "Berliner Ausstellungen" übernommen.

Der Senat hat bisher in zwei Entscheidungen anerkannt, daß ein Widerspruch des Arbeitnehmers den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserwerber hindert. In beiden Fällen war nur ein Betriebsteil übertragen worden (BAG 26, 301 [304 ff.] = AP Nr. 1 zu § 613 a BGB [zu II und III der Gründe]; AP Nr. 10 zu § 613 a BGB [zu I 1 der Gründe] mit Nachw. aus dem Schrifttum). Der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat sich dem in seinem Urteil AP Nr. 8 zu § 613 a BGB [zu II 2 b der Gründe] für den Fall der Übertragung eines ganzen Betriebes angeschlossen. Der Fünfte Senat bejaht ebenfalls das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers auch für den ihm nunmehr erstmals zur Entscheidung vorgelegten Fall, daß ein ganzer Betrieb übertragen wird.

Die Frage, ob ein Widerspruch des Arbeitnehmers den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf



den Betriebserwerber hindert oder nicht, kann nur einheitlich entschieden werden. § 613 a BGB regelt die Fälle des Überganges eines ganzen Betriebes und eines Betriebsteiles gleich. Die für die Anerkennung des Widerspruchsrechtes maßgebenden Gründe beanspruchen Geltung in beiden Fällen. Auch dann, wenn ein ganzer Betrieb übertragen wird, ist ein Widerspruch des Arbeitnehmers nicht ohne Bedeutung. Hat der Veräußerer mehrere Betriebe, kann eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in einem anderen Betrieb in Betracht kommen. Die Kündigung des widersprechenden Arbeitnehmers wäre sozialwidrig, wenn dieser an einem anderen Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann und der Betriebsrat aus diesem Grunde der Kündigung widerspricht (§ 1 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 b KSchG). Aber auch wenn der übertragene Betrieb der einzige Betrieb des Veräußerers ist, mithin eine Weiterbeschäftigung beim Veräußerer nicht in Frage kommt, kann der Arbeitnehmer ein Interesse daran haben, daß ihm der bisherige Arbeitgeber als Vertragspartner erhalten bleibt, etwa wenn sein Arbeitsverhältnis ohnehin alsbald endet und er als Gläubiger von Versorgungsanswartschaften mehr Vertrauen in den bisherigen Arbeitgeber als Schuldner setzt, oder auch nur, wenn er am Ende seines Berufslebens einen Wechsel nicht mehr auf sich nehmen möchte. Ist ein Wettbewerbsverbot vereinbart, kann für den Arbeitnehmer bedeutsam sein, daß er Wettbewerbsenthaltung nur dem Veräußerer des Betriebes schuldet (vgl. den Fall aus BAG 18, 104 = AP Nr. 18 zu § 74 HGB). Nach allem mag bei der Veräußerung eines ganzen Betriebes für einen Arbeitnehmer seltener Anlaß bestehen, dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserwerber zu widersprechen; das rechtfertigt jedoch keine unterschiedliche Beurteilung.



Die Klägerin konnte daher dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf die AMK Berlin GmbH widersprechen.

III.1. Die Zubilligung eines Widerspruchsrechtes an den von einem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer ist im Schrifttum auf Kritik gestoßen. Der Senat hat schon in seiner Entscheidung vom 17. November 1977 (AP Nr. 10 zu § 613 a BGB [zu I 1 der Gründe]) dazu Stellung genommen und an seiner Entscheidung vom 2. Oktober 1974 (BAG 26, 301) festgehalten. Die in der Folgezeit gegen diese Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts noch erhobenen Einwendungen geben keine Veranlassung, diese Rechtsprechung aufzugeben (vgl. Gitter, Betriebsübergang und Arbeitsverhältnis unter besonderer Berücksichtigung der Zustimmung des Arbeitnehmers, Festschrift 25 Jahre Bundesarbeitsgericht, S. 133 ff.; Kraft, Betriebsübergang und Arbeitsverhältnis in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, ebenda S. 299 ff.; Birk, Anm. zu AP Nr. 10 zu § 613 a BGB; Schramm, Die Willensbeteiligung der Arbeitnehmer bei Betriebsinhaberwechsel, 1978; Heinze, Die Arbeitgeber-Nachfolge bei Betriebsübergang, DB 1980, 205 [zu II 1]).

a) Die erwähnte Kritik geht davon aus, daß die Vorschrift des § 613 a BGB "eindeutig" sei und keine im Wege der Auslegung zu füllende Lücke enthalte (so etwa Gitter, aaO S. 141 mit Fußnote 53 und Kraft, aaO S. 308). Dem vermag der Senat nicht zu folgen.

Die Regelung des § 613 a Abs. 1 BGB ist auf dem Hintergrund der Rechtslage vor dem Inkrafttreten dieser Vorschrift zu sehen. Danach bedurfte es für die Übertragung eines Arbeitsverhältnisses auf den neuen Inhaber eines Betriebes eines dreiseitigen Rechtsgeschäftes. Der bisherige Arbeitgeber, der



neue Arbeitgeber und der Arbeitnehmer mußten darin übereinstimmen, daß das Arbeitsverhältnis mit dem neuen Arbeitgeber fortgesetzt werden sollte (BAG 9, 62 [70, 71] = AP Nr. 1 zu § 419 BGB Betriebsnachfolge [zu 4 c - e der Gründe]; BAG 13, 333 [338] = AP Nr. 6 zu § 419 BGB Betriebsnachfolge [zu II der Gründe]; BAG AP Nr. 31 zu § 74 HGB [zu II 2 bis 4 der Gründe]). Der Erwerber des Betriebes war folglich nicht verpflichtet, die Belegschaft zu übernehmen.

Die dadurch bedingte Gefährdung der Arbeitsplätze löste eine lebhafte Diskussion aus. Weil man die Arbeitsplätze erhalten wollte, wurde eine Lösung im Wege der Rechtsfortbildung vorgeschlagen, die nach dem Vorbild des § 571 BGB ("Kauf bricht nicht Miete") dazu führen sollte, einen Übergang der Arbeitsverhältnisse auf den Betriebserwerber kraft Gesetzes anzuerkennen (vgl. bes. A. Nikisch, Arbeitsrecht, Band I, 3. Aufl., § 46 II 3 ff., S. 659 ff. m.w.N.; Übersicht bei Seiter, AR-Blattei "Betriebsinhaberwechsel I" (B) II 3 mit ausführlichem Nachweis über den Meinungsstand in der Literatur).

Vielfach wurde auch mit der Auslegungsregel gearbeitet, daß im Zweifel nach dem Willen aller Beteiligten mit dem Betrieb die dazu gehörenden Arbeitsverhältnisse übergehen sollten (vgl. A. Nikisch, aaO, § 46 II 2 S. 658; A. Hueck, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I, 7. Aufl., § 54 III 3, S. 518). Problematisch erschienen regelmäßig nur diejenigen Fälle, in denen der Betriebserwerber die Übernahme eines Arbeitnehmers ausdrücklich ablehnte. Dieses Recht hatte ihm die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in den genannten Urteilen jedenfalls dann zugestanden, wenn es sich bei dem abgelehnten Arbeitnehmer um einen leitenden Angestellten oder einen Angestellten handelte, der Dienste höherer Art zu erbringen hatte. Die

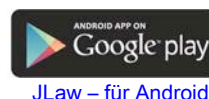


Landesarbeitsgerichte hatten teilweise einen Übergang der Arbeitsverhältnisse auf den Erwerber eines Betriebes Kraft Gesetzes analog § 571 BGB angenommen (so LAG Frankfurt/M., BB 1965, 1270).

Das Problem des Arbeitnehmers, dem gegen seinen Willen ein Arbeitgeberwechsel aufgezwungen werden soll, wurde kaum gesehen. Zwar wurde vielfach (z. B. von A. Hueck, aaO, § 54 III 1, S. 514 f.) dem Arbeitgeber das Recht zugebilligt, seinen Anspruch auf die Arbeitsleistung auch ohne Zustimmung des Arbeitnehmers auf den Erwerber des Betriebes zu übertragen; dies sollte aber nur eine "im Zweifel" geltende Auslegungsregel sein.

Wenn vor dem Hintergrund dieser Rechtslage § 613 a Abs. 1 BGB bestimmt, daß der Erwerber des Betriebes in die Rechte und Pflichten aus den bestehenden Arbeitsverhältnissen eintritt, so sollte damit gerade die bis dahin bestehende Freiheit des Betriebserwerbers beseitigt werden, die Übernahme eines Arbeitnehmers abzulehnen. Als Adressat der Rechtsfolgenbestimmung dieser Norm wird allein der Betriebserwerber genannt. Dann bleibt es aber für den Arbeitnehmer bei der nicht geänderten Auslegungsregel des § 613 Satz 2 BGB.

Nur bei einem solchen Verständnis enthält die Begründung des Regierungsentwurfes zum Betriebsverfassungsgesetz (BT-Drucksache VI-1786, S. 59) einen Sinn, wonach sich die Vorschrift des § 613 a BGB an die einschlägige Rechtsprechung anlehne, deren Grundsätze jedoch gleichzeitig auf alle Arbeitnehmer erstrecke. Diese ging - wie dargelegt - jedenfalls bei Arbeitnehmern ohne besonders herausgehobene Vertrauensstellung dahin, den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserwerber



dadurch zu sichern, daß entweder dessen Ablehnung für unbeachtlich gehalten oder sein Einverständnis unterstellt wurde.

b) Aus allem folgt, daß § 613 a Abs. 1 BGB als Gesetz zum Schutz des Arbeitnehmers zu verstehen ist. Neben der Kontinuität der Betriebsverfassung und der Haftungsverteilung zwischen dem alten und dem neuen Arbeitgeber soll die Vorschrift vor allem den Bestand der Arbeitsverhältnisse sichern (zu den drei Zwecken des § 613 a BGB vgl. BAG, Urteil vom 17. Januar 1980 - 3 AZR 160/79 - [demnächst] AP Nr. 18 zu § 613 a BGB [zu II 2 der Gründe] m.w.N., auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Die mit § 613 a BGB bezweckte Sicherung der Arbeitsverhältnisse der von einer Betriebsveräußerung betroffenen Arbeitnehmer wird schon dann erreicht, wenn der Betriebserwerber in seiner Freiheit, die Übernahme einzelner Arbeitnehmer abzulehnen, beschränkt wird. Sinn und Zweck der Vorschrift fordern daher nicht, § 613 a BGB dahin zu verstehen, daß das Arbeitsverhältnis auch gegen den Willen des betroffenen Arbeitnehmers auf den Betriebserwerber übergeht.

c) Nach allem sprechen entgegen der vielfach im Schrifttum geäußerten Ansicht weder der Wortlaut und die Entstehungsgeschichte noch Sinn und Zweck des § 613 a BGB gegen die Auslegung dieser Vorschrift durch das Bundesarbeitsgericht. Dann überwiegen die für das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers bisher schon angeführten Gründe.

Der Senat erinnert insbesondere daran, daß nach einem allgemeinen Grundsatz des geltenden Rechtes niemandem gegen seinen Willen ein Schuldnerwechsel aufzwingen werden kann (§ 415 Abs. 1 BGB). Wer dagegen auf die in § 613 a Abs. 2 BGB genannten Tatbestände der Verschmelzung oder Umwandlung verweist, bedenkt nicht, daß

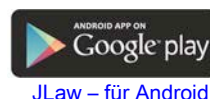


in diesen Fällen die Haftungsmasse für den Gläubiger - anders als im Fall der rechtsgeschäftlichen Betriebsübertragung - erhalten bleibt.

Zum anderen hält der Senat auch daran fest, daß die persönliche Würde des Arbeitnehmers verbietet, über ihn wie über einen Gegenstand zu verfügen. § 613 a BGB gilt nicht nur in Großbetrieben, wo die persönliche Beziehung zum Unternehmensvorstand kaum noch eine Rolle spielen mag. Die Vorschrift gilt auch in Mittel- und Kleinbetrieben, wo Betriebsklima und persönliche Beziehungen des Einzelnen durch einen Betriebsinhaberwechsel nachhaltig beeinflußt werden können. Dagegen darf der Arbeitnehmer nicht auf sein Kündigungsrecht verwiesen werden. Kündigung würde Preisgabe des Arbeitsplatzes bedeuten und damit in einem Großteil der Fälle ein unzumutbarer Preis sein, während doch das Gesetz gerade den Arbeitsplatz erhalten will.

Im einzelnen verweist der Senat auf die in den bereits genannten Urteilen angeführten Gründe.

2.a) Entgegen der Ansicht von Birk (Anm. zu AP Nr. 10 zu § 613 a BGB [zu II 1]) ergibt sich aus dem Recht der Europäischen Gemeinschaft nichts gegen das vom Senat bejahte Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserwerber. Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaft vom 14. Februar 1977 - Richtlinie 77/187 EWG - (Amtsbl. EG Nr. L 61/26 vom 5. März 1977) bestimmt, daß die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus einem zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnis aufgrund des Überganges auf den Erwerber übergehen. Damit ist ebensowenig über ein Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers gesagt, wie in § 613 a BGB. Art. 4 Abs. 2 spricht eher für ein solches Wider-



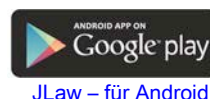
spruchsrecht. Diese Vorschrift regelt den Fall, daß der Übergang des Betriebes eine wesentliche Änderung der Arbeitsbedingungen zum Nachteil des Arbeitnehmers zur Folge hat und daß es deswegen zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses kommt, von der dann fingiert wird, daß sie durch den Arbeitgeber erfolgt ist. Diese Vorschrift paßt jedenfalls auch auf Fälle, wo es zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses - mit dem Veräußerer - deswegen kommt, weil der Arbeitnehmer wegen der nachteiligen Änderung der Arbeitsbedingungen dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprochen hat. Welchen Inhalt Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 77/187 hat, braucht jedoch abschließend nicht entschieden zu werden. Art. 7 der Richtlinie läßt den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft die Freiheit, für Arbeitnehmer günstigere Vorschriften anzuwenden oder zu erlassen. Die Gewährung eines Widerspruchsrechts an den Arbeitnehmer durch die deutsche Rechtsordnung wäre eine für den Arbeitnehmer günstigere Regelung und verstößt schon deshalb nicht gegen das Recht der Europäischen Gemeinschaft.

b) Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts findet eine zusätzliche Bestätigung in dem Entwurf eines Gesetzes über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz und über die Erhaltung von Ansprüchen bei Betriebsübergang (arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz) - (BT-Drucksache VIII/3317). Dieser Entwurf sieht keine Änderung der Vorschrift des § 613 a Abs. 1 BGB vor. Es kann daher davon ausgegangen werden, daß der Entwurf die Rechtsprechung zum Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers in Kenntnis der vorgebrachten Kritik billigt und keinen Anlaß sieht, die damit gegebene Rechtslage zu ändern. Zum anderen stellen es Art. 2 und Art. 3 des Entwurfs durch eine entsprechende Ergänzung des § 15 KSchG sowie der §§ 37, 38 BetrVG der Beendigung der Amtszeit (eines Betriebsratsmitgliedes)



gleich, wenn die Mitgliedschaft im Betriebsrat infolge des Überganges eines Betriebes oder eines Betriebsteiles auf einen anderen Arbeitgeber erlischt. Zu einem solchen Erlöschen wird es aber - jedenfalls bei der Übertragung eines ganzen Betriebes - insbesondere dann kommen, wenn das Betriebsratsmitglied dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserwerber widerspricht und damit aus dem übergehenden Betrieb und dessen Betriebsrat ausscheidet.

IV. Der danach zulässige Widerspruch der Klägerin gegen den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf die AMK Berlin GmbH ist auch nicht rechtsmißbräuchlich. Die Klägerin hat trotz der vom beklagten Land gegebenen zusätzlichen Garantien ein berechtigtes Interesse, das beklagte Land als Arbeitgeberin zu behalten. Anders als die Betriebserwerberin, die als Handelsgesellschaft aufgelöst und damit wegfallen kann, bleibt das beklagte Land als Arbeitgeberin auf Dauer erhalten. Das fortbestehende Arbeitsverhältnis zum beklagten Land unterliegt dem kollektivrechtlichen Schutz des Personalvertretungsrechtes, das anders und zum Teil für den Arbeitnehmer günstiger ausgestaltet ist, als das bei der AMK Berlin GmbH zur Anwendung kommende Betriebsverfassungsrecht. Schon diese beiden Gesichtspunkte schließen es aus, im Widerspruch der Klägerin eine mißbräuchliche Rechtsausübung zu sehen, ganz abgesehen davon, daß der tragende Gedanke für die Gewährung eines Widerspruchsrechtes, daß nämlich der Arbeitnehmer einen Wechsel des Arbeitgebers gegen seinen Willen nicht hinzunehmen braucht, unabhängig davon ist, ob dem Arbeitnehmer bei einem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserwerber Nachteile entstehen oder nicht.



Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß die Klägerin dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf die AMK Berlin GmbH noch vor dem 1. Januar 1977, und damit rechtzeitig im Sinne der Entscheidung des Senats vom 17. November 1977 (AP Nr. 10 zu § 613 a BGB [zu I 2a der Gründe]) widersprochen hat. Das hinderte den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf die AMK Berlin GmbH. Dieses blieb vielmehr zum beklagten Land bestehen. Das macht die Zurückweisung der Revision erforderlich.

gez.: Dr. Hilger Matthes Dr. Heither

Schumacher Dr. Hirt

