

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: BGB § 613 a Abs. 1, § 615 Satz 1; MuSchG § 6
Abs. 1, § 14 Abs. 1 Satz 1; TVG § 4 Ausschluß-
fristen

- Leitsätze: 1. Eine Betriebsveräußerung im Sinne von § 613 a BGB setzt nicht voraus, daß der bisherige Betriebsinhaber das gesamte Betriebsvermögen auf den Erwerber überträgt. Wenn alle Maschinen und Einrichtungsgegenstände verkauft werden und nur das Betriebsgrundstück zurückbehalten wird, kommt es darauf an, ob der Betrieb mit seinen Arbeitsplätzen vom Erwerber auch an einem anderen Ort fortgeführt werden kann. Auch der Eintritt in alle Liefer- und Abnahmeverträge kann für eine Betriebsveräußerung sprechen.
2. Ein Betriebsübergang liegt auch dann vor, wenn der Erwerber den im Zeitpunkt der Übertragung noch voll funktionsfähigen Betrieb nach der Übernahme nicht mehr fortführt, sondern alsbald stilllegt oder nur einzelne Vermögensgegenstände aus dem Betriebsvermögen verwertet.
3. Der Eintritt des Erwerbers in die Rechte und Pflichten eines Arbeitsverhältnisses kann nicht durch Vertrag zwischen dem bisherigen Betriebsinhaber und dem Erwerber ausgeschlossen werden. Wohl aber können sich die Arbeitnehmer mit dem neuen Arbeitgeber darüber einigen, das Arbeitsverhältnis nicht fortzusetzen.

Aktenzeichen: 5 AZR 444/74

Urteil des BAG vom 29. Oktober 1975 LAG Berlin



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



5 AZR 444/74

3 Sa 47/74 Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet

am 29. Oktober 1975

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. Oktober 1975 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siarra und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Scherer und Dr. Hirt für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 19. Juli 1974 - 3 Sa 47/74 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob das Arbeitsverhältnis nach § 613 a BGB auf die Beklagte übergegangen ist.

Die Klägerin war seit dem 1. Oktober 1957 bei der Firma Metallwerk P GmbH als Buchhalterin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden die für Angestellte in der Berliner Metallindustrie jeweils geltenden Tarifverträge Anwendung. Das monatliche Gehalt der Klägerin betrug zuletzt 2.051,-- DM brutto, dazu kam eine vermögenswirksame Leistung von 26,-- DM monatlich. Im März 1973 wurde die Klägerin schwanger. Die Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 MuSchG begann Anfang November 1973.

Am 2. August 1973 schlossen die Firma P GmbH und die Beklagte einen notariellen Vertrag mit im wesentlichen folgendem Inhalt:

- "I. Die P Gesellschaft mit beschränkter Haftung hat durch Beschluß ihrer Gesellschafterversammlung vom 31. Juli 1973 ihren Unternehmensgegenstand und damit ihre Satzung geändert und wird ihren gegenwärtigen Geschäftsbetrieb nach dieser Satzungsänderung einstellen.
- Die von dem Erschienenen zu 2) vertretene Gesellschaft, die Käuferin, übernimmt von der Metallwerk P Gesellschaft mit beschränkter Haftung, der Verkäuferin, den von der Verkäuferin nicht mehr fortgeführten Geschäftsbetrieb (Teilbetrieb) zu den nachstehenden Bedingungen:

- II.1) Die Verkäuferin verkauft die aus der Anlage 1) zu dieser Urkunde ersichtlichen Wirtschaftsgüter ihres beweglichen Anlagevermögens, wie sie stehen und liegen, ohne Haftung für Sachmängel gleich welcher Art, an die Käuferin.

- 3 -

Frühestens am 15. August 1973, spätestens bis zum 31. Oktober 1973, wird die Käuferin die verkauften Wirtschaftsgüter bei der Verkäuferin abholen und sie abfahren. Der Käuferin bleibt das Recht vorbehalten, unter Verzicht auf alle Ansprüche und Rechte, einzelne der verkauften Wirtschaftsgüter zurückzulassen. ...

- 2) Die Vertragsschliessenden sind darüber einig, daß das Eigentum an den verkauften Gegenständen im Zeitpunkt der Besitzergreifung durch die Käuferin auf diese übergeht.

...
- 4) Die Käuferin tritt in sämtliche Dienst- und Arbeitsverträge mit den aus der Anlage 2) ersichtlichen Mitarbeitern der Verkäuferin vorbehaltlich der Zustimmung dieser Mitarbeiter ein. Die Verkäuferin wird sich nach besten Kräften bemühen, die Zustimmung der Mitarbeiter zur Fortsetzung ihrer Arbeitsverhältnisse mit der Käuferin zu erlangen. ...
- 5) Die Verkäuferin steht nur dafür ein, daß die Arbeitnehmer keine rückständigen Ansprüche auf Zahlung von Arbeitsentgelt oder sonstiger Dienstbezüge gegen die Verkäuferin haben.
- 6) Die Käuferin wird die noch von der Verkäuferin geschlossenen, aus der der Käuferin übergebenen Aufstellung ersichtlichen Verträge abwickeln. Die daraus fließenden Entgelte stehen allein der Käuferin zu, die auch allein die Kosten der Abwicklung trägt.
- 7) Zwischen der Verkäuferin und dem Land Berlin sind zwei Bevorratungsverträge vom 10. und 24. Ap-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 4 -



- 4 -

ril 1959 geschlossen worden.
Die Käuferin tritt in diese
Verträge als Selbst- und Al-
leinschulderin ein, ...

- 8) Die Verkäuferin stellt der
Käuferin sämtliche Auftrags-
unterlagen zur Verfügung und
der Erschienenen zu 1) verpflich-
tet sich persönlich, der Käufe-
rin alle für die Abwicklung der
übernommenen Aufträge erforder-
lichen oder auch nur nützlichen
Auskünfte zu erteilen und die
Käuferin bei der Erledigung
solcher Ansprüche oder deren
Abwehr unentgeltlich zu un-
terstützen.

.... "

Bei den in der Anlage 1) zu diesem Vertrag aufge-
führten beweglichen Wirtschaftsgütern handelt es sich
um das gesamte Inventar der Firma P GmbH. Die
Grundstücke, auf denen die Firma P GmbH ihr
Metallwerk betrieben hatte, wurden nicht übertragen. Der
Name der Klägerin ist auf der in Abschnitt II Nr. 4 er-
wähnten Liste derjenigen Mitarbeiter, die die Beklagte
übernehmen wollte, gestrichen.

Die Mehrzahl der bei der Firma P GmbH tä-
tigen Mitarbeiter wurden von der Beklagten übernommen,
ab 15. August 1973 von ihr beschäftigt und entlohnt. Die
Klägerin half dem Inhaber der Firma P GmbH bei
der Abwicklung, bis sie in der letzten Oktoberwoche 1973
erkrankte. Bis Oktober 1973 erhielt sie ihr Gehalt von
der Firma P GmbH. Im Januar 1974 zeigte die Klä-
gerin der Beklagten an, daß ihre Schutzfrist am 31. Ja-
nuar 1974 ende, und daß sie ab 1. Februar 1974 bereit
sei, die Arbeit aufzunehmen. Die Beklagte lehnte die Ar-
beitsaufnahme mit der Begründung ab, die Klägerin stehe
in keinem Arbeitsverhältnis zu ihr.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 5 -

Mit ihrer im November 1973 erhobenen Klage verlangt die Klägerin neben ihrem Feststellungsantrag für die Zeit vom 1. November 1973 bis zum 28. Februar 1974 Zahlung der vereinbarten Vergütung einschließlich der vermögenswirksamen Leistungen abzüglich des erhaltenen Mutterschaftgeldes. Sie hat ihre Klage in der mündlichen Verhandlung vom 25. März 1974 um den Anspruch auf Zahlung einer tariflichen Sonderzuwendung in Höhe von 615,50 DM erweitert.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß der zwischen ihr und der Firma Metallwerk P GmbH abgeschlossene Anstellungsvertrag seit dem 1. November 1973 zwischen den Parteien fortbesteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, an sie 8.819,30 DM brutto abzüglich 2.275,-- DM netto sowie 104,-- DM netto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, sie habe von der Firma P GmbH nicht den Betrieb, sondern nur einzelne Vermögensgegenstände erworben. Vor allem habe sie nicht den Betrieb als organisatorische Einheit weitergeführt. Der Anspruch auf die tarifliche Sonderzuwendung sei nach den tariflichen Bestimmungen verfallen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage bis auf die geforderte Sonderzuwendung stattgegeben. Die Berufung der Beklagten gegen dieses Urteil ist ohne Erfolg geblieben. Auf die Anschlußberufung der Klägerin hat das Berufungsgericht ihr die tarifliche Sonderzuwendung zugesprochen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Abweisung der Klage weiter, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 6 -

- 6 -

Entscheidungsgründe:

Zwischen den Parteien besteht ein Arbeitsverhältnis. Die Beklagte ist nach § 613 a Abs. 1 BGB in die Rechte und Pflichten der Firma P GmbH eingetreten. Sie ist deshalb auch zur Lohnzahlung verpflichtet. Der Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung ist nicht verfallen.

1. Das Berufungsgericht hat angenommen, der Betrieb der Firma P GmbH sei nach § 613 a Abs. 1 BGB auf die Beklagte übergegangen. Für den Betriebsübergang sei ausreichend, daß die Beklagte das gesamte Inventar erworben habe und ihr die Rechte aus den laufenden Verträgen übertragen worden seien. Der Betriebsübergang sei nicht dadurch ausgeschlossen, daß die Beklagte das Betriebsgrundstück nicht mitübernommen habe. Es sei für den "Betrieb als Organismus" ohne Bedeutung gewesen. Schließlich sei unschädlich, daß die Beklagte den Betrieb nicht als eigenständigen Betrieb oder als selbständige Abteilung weitergeführt habe.

Der Senat stimmt dieser Auffassung zu.

a) Nach § 613 a Abs. 1 BGB tritt der Erwerber nur dann in die Rechte und Pflichten der im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse ein, wenn er einen "Betrieb oder Betriebsteil" erworben hat. Was darunter zu verstehen ist, kann im Einzelfall, wenn nicht alle Wirtschaftsgüter erworben werden, streitig sein.

Schon die Abgrenzung zwischen der Veräußerung einzelner Wirtschaftsgüter von der Veräußerung eines Betriebsteiles im Sinne von § 613 a Abs. 1 BGB kann schwierig sein (vgl. hierzu Hasford, BB 1973, 526). Im vorliegenden Fall kommt es darauf nicht an. Vom Übergang eines Betriebsteiles ist nur dann zu sprechen, wenn der Betrieb als solcher erhalten bleibt und fortgeführt wird. Das war hier nicht der Fall. Der alte Betrieb war nach dem Verkauf aller Maschinen und Einrichtungsgegenstände nicht mehr funktionsfähig. Zu prüfen ist deshalb allein, ob der Betrieb der Firma

- 7 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

P GmbH übergegangen ist, obwohl nicht alle Gegenstände mitveräußert wurden.

Diese Frage ist zu bejahen. Nach Sinn und Zweck des § 613 a Abs. 1 BGB liegt nicht nur dann eine Betriebsveräußerung vor, wenn alle zum Betrieb gehörenden Vermögensgegenstände veräußert werden. Das wäre eine zu enge Auslegung dieser Bestimmung, die den von einem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmern den Arbeitsplatz sichern und erhalten will (Urteil des Senats vom 2. Oktober 1974 - 5 AZR 504/73 - [demnächst] AP Nr. 1 zu § 613 a BGB [zu III 3 b der Gründe] - auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Dieser Schutz kann auch dann notwendig sein, wenn - wie hier - alle Maschinen und Einrichtungsgegenstände erworben werden, und von der Vermögensübertragung nur ein Betriebsgrundstück ausgenommen wird. Das Herausnehmen einzelner Vermögensgegenstände aus dem Betriebsveräußerungsvertrag kann auf verschiedenen Gründen beruhen, bei einem Grundstück z.B. darauf, daß der Erwerber den Betrieb auf einem anderen Grundstück weiterführen will (Betriebsveräußerung mit Betriebsverlegung). Es wäre nicht gerechtfertigt, den Arbeitnehmern in einem solchen Fall den durch § 613 a Abs. 1 BGB bezweckten Bestandsschutz ihrer Arbeitsverhältnisse zu versagen. Gleiches gilt für die Herausnahme einzelner beweglicher Anlagegüter. Auch sie können für den Bestand und die Weiterführung des Betriebes ohne jede Bedeutung sein.

Kann daher ein Betriebsübergang auch dann vorliegen, wenn nicht alle Wirtschaftsgüter veräußert werden, kommt es auf eine Abgrenzung zwischen der Veräußerung einzelner Wirtschaftsgüter und der Veräußerung eines Betriebes an. Dabei ist zu fragen, wann es notwendig aber auch berechtigt ist, statt von einer Summe von Wirtschaftsgütern vom Übergang eines Betriebes zu sprechen.

Der Senat hat erstmals über diese Frage zu befinden. Da viele Fallgestaltungen denkbar sind, sieht er davon ab, schon

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 8 -

jetzt generelle Regeln für diese Abgrenzung zu entwickeln. Für den vorliegenden Fall stellt der Senat darauf ab, daß die Arbeitsplätze der betroffenen Arbeitnehmer nach der Eigenart des verkauften Betriebes an Maschinen und Einrichtungsgegenstände gebunden waren, nicht aber an das Grundstück. Der Veräußerer konnte die Arbeitnehmer nach dem Verkauf dieser Maschinen nicht weiterbeschäftigen, während der Erwerber in der Lage war, mit dem gekauften Inventar den Betrieb auf jedem beliebigen Grundstück weiterzuführen. Das Betriebsgrundstück ist damit unwesentlicher Bestandteil des Betriebsvermögens gewesen. Wie es bei ortsgebundenen Betrieben ist, braucht der Senat nicht zu entscheiden.

Es kommt hinzu, daß die Beklagte auch die Rechte aus den Verträgen mit den Kunden der Firma P GmbH erworben hat (vgl. Abschnitt II 6 des Vertrages). In den Fällen, in denen ein Betrieb veräußert wird, dessen Betriebsvermögen vorwiegend aus Rechtsbeziehungen zu Dritten besteht (z.B. Dienstleistungsbetriebe) kann es auf solche Umstände entscheidend ankommen. Hier spricht dieser Umstand zusätzlich für einen Betriebsübergang. Die Firma P hatte der Beklagten nicht nur einen voll funktionsfähigen Betrieb übergeben, sie hat der Beklagten auch weitere Rechte eingeräumt, die es ihr ermöglichten, den Betrieb wie bisher weiterzuführen. Hätte die Beklagte lediglich einzelne Betriebsgegenstände erwerben wollen, wäre es ihr nicht auf den Eintritt in die Verträge mit Abnehmern angekommen.

b) Zu Unrecht meint die Revision, ein Betriebsübergang sei deshalb ausgeschlossen, weil die Beklagte von Anfang an die Absicht gehabt habe, den aufgekauften Betrieb alsbald stillzulegen. Nach Sinn und Zweck des § 613 a Abs. 1 BGB kann es nicht darauf ankommen, welche Zwecke der Erwerber mit dem erworbenen Betrieb verfolgen will. Es ist denkbar, daß er diesen Betrieb im wesentlichen so wie bisher weiterführen will; ebenso ist es möglich, daß es dem Erwerber nur auf einzelne Wirtschaftsgüter, auf den Eintritt in Liefer- oder Abnehmer-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



verträge ankommt, oder daß der Erwerber wie hier, den Betrieb aus Konkurrenzgründen übernehmen und dann stilllegen will. Die in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer sind besonders schutzbedürftig. Der Gesetzgeber hat deshalb dem Betriebsrat bei wesentlichen Änderungen des Betriebszwecks, bei Einschränkungen oder bei Stilllegungen ein Mitbestimmungsrecht eingeräumt (§ 111 Nr. 1 BetrVG). Diese Rechte der Arbeitnehmer könnten leicht umgangen werden, wenn nicht der Erwerber eines voll funktionsfähigen Betriebes an sie in gleicher Weise wie der Veräußerer gebunden wäre. Das ist aber nur möglich, wenn die Arbeitsverhältnisse, um die es bei der vom Erwerber geplanten Betriebsänderung geht, zunächst jedenfalls aufrechterhalten werden. Die weitere Entwicklung ist dann Sache des neuen Inhabers und des weiterbestehenden Betriebsrates. Ein Betriebsinhaberwechsel darf zu keiner Einschränkung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und der sozialen Verpflichtung auf der Arbeitgeberseite führen.

Diese Auslegung wird durch die Entstehungsgeschichte des § 613 a BGB bestätigt. Im Regierungsentwurf zum Betriebsverfassungsgesetz 1972 (BT-Drucks. VI/1786) heißt es zur Begründung des § 613 a Abs. 1 BGB, der in dieser Fassung Gesetz geworden ist: "Da gelegentlich Betriebe erworben werden, um sie alsbald stillzulegen, war gefordert worden, den Betriebsübergang als solchen der Mitbestimmung des Betriebsrats ausdrücklich zu unterwerfen. Der Entwurf ist diesem Vorschlag nicht gefolgt. Er sieht vielmehr die Einfügung eines neuen Paragraphen in das BGB vor, mit dem die Rechtsfolgen eines Betriebsübergangs für die Arbeitsverhältnisse allgemein geregelt werden".

Der Gesetzgeber hat das hier anstehende Problem, wie die Interessen der Arbeitnehmer in diesen Fällen zu wahren sind, gesehen. Er hat es durch den in § 613 a Abs. 1 BGB angeordneten Übergang der Arbeitsverhältnisse lösen wollen. Nach dem Willen des Gesetzgebers soll danach eine beabsichtigte Betriebsänderung im Sinne von § 111 Nr. 1 BetrVG keinen Ein-



- 10 -

fluß auf den Fortbestand der Arbeitsverhältnisse haben.

In diesem Punkt hebt sich die Neuregelung auch klar von den bislang zur Betriebsnachfolge vertretenen Auffassungen ab. Für die Zeit nach dem Inkrafttreten des § 613 a Abs. 1 BGB kann der Eintritt des Erwerbers nicht mehr davon abhängen, ob er die gleichen arbeitstechnischen Zwecke beibehalten will oder nicht (so aber anscheinend Hasford, BB 1973, 526 [528]; Becker-Schaffner, B1StSozArbR 1975, 305; wie hier dagegen Seiter, AR-Blattei, Betriebsinhaberwechsel I, Abschn. B IV 3 c).

c) Auf die Vereinbarungen zwischen dem Veräußerer und dem Erwerber eines Betriebes über die Übernahme oder den Ausschluß der Übernahme kommt es unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt an. Der Tatbestand einer Betriebsübernahme kann gegeben sein, auch wenn die Parteien des Veräußerungsvertrages keine oder nur eine vom Gesetz abweichende Vereinbarung getroffen haben. § 613 a Abs. 1 BGB ordnet den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber kraft Gesetzes an.

Die Parteien des Veräußerungsvertrages können nichts abweichendes vereinbaren. Solche Vereinbarungen sind vielmehr, was den gewollten Ausschluß einzelner oder mehrerer Arbeitnehmer vom Übergang der Arbeitsverhältnisse betrifft, unwirksam. § 613 a Abs. 1 BGB ist zum Schutze der betroffenen Arbeitnehmer zwingendes Recht (Erman-Küchenhoff, BGB, 5. Aufl., § 613 a Rdnr. 33; Palandt-Putzo, BGB, 35. Aufl., § 613 a Anm. 1 d). Die Beklagte konnte daher in der notariellen Vereinbarung vom 2. August 1973 mit der Firma P GmbH nicht wirksam vereinbaren, daß das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht auf sie übergehen sollte. Deshalb ist es bedeutungslos, daß die Klägerin in der dem Veräußerungsvertrag beigegebenen Liste der zu übernehmenden Mitarbeiter gestrichen ist.

2. Von den Vereinbarungen zwischen Veräußerer und Erwerber sind etwaige Vereinbarungen des Erwerbers mit den be-



troffenen Arbeitnehmern zu unterscheiden. Wenn auch § 613 a Abs. 1 BGB zwingendes Recht ist, von dem die Parteien des Veräußerungsvertrages nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmer abweichen dürfen, werden Vereinbarungen zwischen dem Arbeitnehmer und dem neuen Arbeitgeber über die Folgen des Betriebsübergangs nicht ausgeschlossen. Der Senat hat in seinem oben zu 1 a erwähnten Urteil vom 2. Oktober 1974 den Widerspruch eines Arbeitnehmers gegen den automatischen Übergang eines Arbeitsverhältnisses auf einen neuen Arbeitgeber für erheblich gehalten. Gegen Vereinbarungen gleichen Inhalts mit dem neuen Arbeitgeber bestehen keine Bedenken.

Das Berufungsgericht hat nicht geprüft, ob die Parteien dieses Rechtsstreits einvernehmlich den Übergang des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen haben. Der Senat kann dies unter Berücksichtigung aller von der Beklagten vorgetragenen Behauptungen nachholen. Entgegen der Ansicht der Revision ergibt sich auch dann nicht, daß die Parteien sich einig gewesen wären, ein Arbeitsverhältnis zur Beklagten solle nicht begründet werden. Eine ausdrücklich getroffene Abrede behauptet die Beklagte nicht. Es kommt daher nur darauf an, ob die Beklagte aus dem vorgetragenen Verhalten der Klägerin einen entsprechenden Schluß ziehen durfte.

Die Beklagte konnte das Verhalten der Klägerin nach Abschluß des notariellen Vertrages im August 1973 nicht in diesem Sinne verstehen. Es ist richtig, daß die Klägerin noch bis Ende Oktober 1973 bei der Firma P tätig war, während die übrigen Arbeitnehmer, die zur Beklagten übergewechselt waren, von dieser schon ab 15. August 1973 beschäftigt und entlohnt wurden. Die Beklagte mußte jedoch erkennen, daß diese Weiterbeschäftigung der Klägerin bei ihrem alten Arbeitgeber nur der Abwicklung und der Übergabe des Betriebes an die Beklagte diene. Dieses Arbeitsverhältnis war erkennbar von vornherein befristet. Bis zum 31. Oktober 1973 sollte der Abtransport aller von der Beklagten erworbenen Wirtschaftsgüter abgeschlossen sein (vgl. Abschn. II 1 des



- 12 -

Vertrages). Über den 31. Oktober 1973 hinaus konnte die Firma P GmbH, da sie ihren Gewerbebetrieb eingestellt hatte, die Klägerin nicht mehr beschäftigen. Die Klägerin mußte daher ein Interesse daran haben, nach Abschluß ihrer befristeten Aufgabe in einem Dauerarbeitsverhältnis weiter beschäftigt zu werden. Allein diese der Beklagten erkennbare Interessenlage verbietet eine entgegenstehende Annahme. Erklärungen oder Verhaltensweisen eines Arbeitnehmers, in denen ein Angebot auf Aufhebung des Arbeitsvertrages gesehen werden soll, müssen eindeutig und unmißverständlich sein, da durch solche Vereinbarungen die Kündigungsschutzvorschriften ausgeschaltet werden und der Arbeitnehmer schwere wirtschaftliche Nachteile erleiden kann (Soergel-Siebert-Volze-Wlotzke, BGB, 10. Aufl., vor § 620 Rdnr. 9). Eine Vereinbarung, wonach der Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber ausgeschlossen werden soll, steht in ihrer Wirkung einem Aufhebungsvertrag gleich. Die Beklagte hat aber nicht behauptet, daß die Klägerin ihr gegenüber zum Ausdruck gebracht hätte, sie lege keinen Wert darauf übernommen zu werden. Angesichts der zwingenden Regelung des Gesetzes brauchte die Klägerin sich nicht bei der Beklagten um ihre Übernahme zu bemühen.

Wollte die Beklagte aus der Tatsache, daß die Klägerin schwanger war, schließen, diese habe an der Aufrechterhaltung eines Arbeitsverhältnisses kein Interesse mehr, hätte sie die Klägerin fragen müssen. Die Beklagte durfte jedenfalls nicht ohne weiteres davon ausgehen, daß die schwangere Klägerin auf ihren Mutterschutz verzichten würde.

Als bald nach Ablauf der Übergangszeit, im November 1973, hat die Klägerin Klage erhoben. Von da an konnte die Beklagte an dem Willen der Klägerin erst recht nicht mehr im Zweifel sein.

3. Auch die von der Klägerin geltend gemachten Zahlungsansprüche sind begründet.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 13 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 13 -

a) Für die Dauer der Schutzfrist hatte die Beklagte als Arbeitgeberin den Zuschuß zum Mutterschaftsgeld nach § 14 Abs. 1 Satz 1 MuSchG zu zahlen. Nach Ablauf der Schutzfrist des § 6 Abs. 1 MuSchG befand sich die Beklagte in Annahmeverzug. Die Klägerin hat ihre Arbeitskraft unstreitig angeboten. Die Beklagte hat deshalb für den Monat Februar 1974 nach § 615 BGB die vereinbarte Vergütung zu zahlen. Die Höhe dieser Forderungen ist rechnerisch unstreitig.

b) Die Klage ist auch wegen der Sonderzuwendung von 615,50 DM begründet. Dieser Anspruch ist nicht verfallen.

An sich müssen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nach § 13 Nr. 1 des Manteltarifvertrages für die Angestellten in der Berliner Metallindustrie vom 28. April 1971 (MTV), der auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden war, innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden. Die tarifliche Sonderzahlung, um die es hier geht, war am 1. Dezember fällig (§ 3 Nr. 2 des Tarifvertrages über Sonderzahlungen für die Arbeiter und Angestellten in der Berliner Metallindustrie vom 14. Dezember 1971). Die Klägerin hat diese Forderung erstmals in der mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht am 25. März 1974 - also später als drei Monate nach Fälligkeit - geltend gemacht. Danach wäre diese Forderung erloschen (§ 13 Nr. 3 MTV).

Im vorliegenden Fall begann die Ausschlußfrist aber nicht mit dem Eintritt der Fälligkeit zu laufen. Vielmehr ist die Bestimmung des Manteltarifvertrages entsprechend anzuwenden, wonach die Ausschlußfristen bei Gehaltsforderungen im Falle der Erhebung einer Kündigungsschutzklage erst von dem Zeitpunkt ab zu laufen beginnen, zu dem das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses rechtskräftig festgestellt wird (§ 13 Nr. 5 MTV). Diese Tarifbestimmung soll es den Vertragsparteien ermöglichen, erst die Grundfrage über das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses klären zu lassen, das Verfahren über den Bestandsschutz nicht mit weiteren Streitpunkten zu belasten und damit auch unnötige Prozeßkosten zu vermeiden. Die Lage, in der sich ein Arbeitnehmer in einem

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 14 -

Kündigungsschutzprozeß befindet, ist mit der Situation der Klägerin vergleichbar, da sich die Beklagte im November 1973 weigerte, arbeitsrechtliche Beziehungen anzuerkennen. Auch die Klägerin mußte ähnlich wie nach einer Kündigung um die Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses streiten. Weitere Lohnforderungen nach § 615 BGB hingen - wie in einem Kündigungsschutzprozeß - von einer positiven Entscheidung über die Feststellungsklage ab. Nur der Anlaß für den Streit um das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses war ein anderer. Es ist vernünftig, mit der Geltendmachung von Lohnforderungen für die streitige Zeit auch in einem Fall wie den vorliegenden zuzuwarten, bis rechtskräftig über den Bestand des Arbeitsverhältnisses entschieden ist. Die Ausschlußfrist hatte daher nach Sinn und Zweck der Tarifbestimmung im Zeitpunkt der gerichtlichen Geltendmachung dieser Forderung noch nicht zu laufen begonnen. Auf die vom Berufungsgericht erörterte Frage, ob die Beklagte mit der Berufung auf die Ausschlußfrist gegen Treu und Glauben verstoßen habe, kommt es folglich nicht an.

gez.: Dr. Hilger Siara Dr. Heither

Scherer Dr. Hirt



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)