

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

Gesetz: BGB §§ 613 a, 415, 571, 611, 613;
 BetrVG §§ 4, 13, 24, 25, 77; VVG §§ 69, 70, 151.

Leitsätze:

1. Wird ein Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber übertragen, so schließt der Widerspruch eines in diesem Betriebsteil beschäftigten Arbeitnehmers den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber aus. In einem solchen Fall bleibt das Arbeitsverhältnis zu dem Veräußerer bestehen.
2. Die Zustimmung der in dem veräußerten Betriebsteil beschäftigten Arbeitnehmer zum Übergang ihres Arbeitsverhältnisses kann nicht durch eine Betriebsvereinbarung ersetzt werden.

Aktenzeichen: 5 AZR 504/73

Urteil des BAG vom 2. Oktober 1974

LAG Frankfurt/Main



5 AZR 504/73

8 Sa 351/73 Frankfurt/Main

Verkündet am
2. Oktober 1974

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

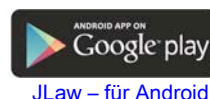
hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 2. Oktober 1974 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Schönherr und Dr. Falkenberg für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 3. August 1973 - 8 Sa 351/73 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 12. April 1973 - 3 Ca 136/73 - abgeändert:
Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. März 1973 hinaus fortbesteht.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger war in der Zentralverwaltung der Beklagten im Fachbereich "Kernreaktoren" als Konstrukteur beschäftigt. Er gehörte seit den Betriebsratswahlen von 1972 dem Betriebsrat als von der Arbeit freigestellter stellvertretender Vorsitzender an.

Der Fachbereich Kernreaktoren ging durch Rechtsgeschäft am 1. April 1973 auf die Kraftwerk-Union AG (KWU), einer gemeinsamen Tochtergesellschaft der Beklagten und der Siemens AG, über. Die Beklagte schloß am 7. Februar 1973 mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung, in der es u.a. heißt:

"Im Zuge der Zusammenführung der Reaktorgebiete von AEG-Telefunken und Siemens tritt die Belegschaft des Fachbereichs E 3 am 1.4.1973 in die KWU ein

Für die Übernahme der Belegschaft durch die KWU gilt die folgende Vereinbarung, ...

Mitarbeiter, die nicht zur KWU übertreten, werden - soweit möglich - bei AEG-Telefunken in gleichwertiger Tätigkeit zu den bisherigen Bedingungen weiterbeschäftigt"

Im März 1973 verlangte der Kläger unter Berufung auf die Betriebsvereinbarung die Versetzung in eine andere Abteilung. Er berief sich auf sein Mandat als Betriebsratsmitglied und machte geltend, der Übergang des Arbeitsverhältnisses sei mit persönlichen Nachteilen wegen der zu erwartenden Verlegung der Abteilung an einen anderen Ort verbunden. Die Beklagte lehnte die Versetzung ab. Die Belegschaft solle möglichst geschlossen in die KWU überführt werden. Nur bei triftigen und schwerwiegenden persönlichen oder betrieblichen Gründen solle Arbeitnehmern eine Fortsetzung der Tätigkeit bei der Beklagten ermöglicht werden. Ein solcher Ausnahmefall liege beim Kläger nicht vor.

Der Kläger meint, das Arbeitsverhältnis sei nicht gemäß § 613 a BGB auf die KWU übergegangen; sein Widerspruch sei beachtlich. Die Beklagte sei auch aufgrund der Betriebsvereinbarung verpflichtet, ihn weiter zu beschäftigen.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. März 1973 hinaus fortbesteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, ihn als Konstrukteur entsprechend den arbeitsvertraglichen Bedingungen bei ihrer Zentralverwaltung in Frankfurt a.M. zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Sie ist der Ansicht, das Arbeitsverhältnis sei gemäß § 613 BGB auch gegen den Willen des Klägers auf die KWU übergegangen.

Der Kläger ist in beiden Vorinstanzen ohne Erfolg geblieben. Mit der Revision verfolgt der Kläger den Feststellungsantrag weiter, während er den Antrag auf Beschäftigung nur hilfsweise stellt.

Entscheidungsgründe:

Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien konnte entgegen der Ansicht des Berufungsgerichtes gegen den Widerspruch des Klägers nicht auf die KWU übergehen.

I. Gegen die Annahme des Berufungsgerichts, beim Fachbereich "Kernreaktoren" handele es sich um einen Betriebsteil im Sinne des § 613 a BGB, bestehen keine Bedenken. Zu den Betriebsteilen im Sinne dieser Vorschrift gehören nicht nur die nach § 4 BetrVG verselbstständigten Betriebsteile. Vielmehr ist bei einer sinn- und zweckgerechten Auslegung § 613 a BGB immer dann anzuwenden, wenn es sich um einen Betriebsteil handelt, der Gegenstand einer rechtsgeschäftlichen Veräußerung sein kann. § 4 BetrVG steht nicht entgegen. Diese Vorschrift gibt keine Begriffsbestimmung eines "Betriebsteiles", sondern bestimmt lediglich, daß Betriebsteile, sofern sie die dort genannten Voraussetzungen erfüllen, als selbständige Betriebe gelten.

II.1. Die Revision macht geltend, § 613 a BGB ordne zwar an, daß der Erwerber eines Betriebes oder Betriebsteiles in die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers eintrete. Damit sei jedoch noch nichts darüber gesagt, daß das Arbeitsverhältnis zum ursprünglichen Arbeitgeber erlösche. Auch wenn die Rechte und Pflichten aus diesem Arbeitsverhältnis auf einen neuen Arbeitgeber übergingen, bleibe die rechtliche Beziehung zum ursprünglichen Arbeitgeber bestehen. Der Arbeitnehmer könne auf das alte Arbeitsverhältnis zurückgreifen, wenn ihm weder die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses beim neuen Arbeitgeber noch die eigene Kündigung zuzumuten seien.

Der Senat vermag dem nicht zu folgen. Der Inhalt des Arbeitsverhältnisses wird durch die in § 611 BGB festgelegten Hauptpflichten bestimmt. Der Arbeitnehmer kann - wenn er nicht ein



zweites Arbeitsverhältnis für eine andere als die bei dem ersten Arbeitgeber vertraglich vereinbarte Arbeitszeit begründet - dieselbe Arbeitsleistung nicht zwei Arbeitgebern schulden.

§ 613 a BGB muß deshalb so verstanden werden, daß der Erwerber grundsätzlich nicht neben, sondern anstelle des früheren Arbeitgebers in das Arbeitsverhältnis eintritt. Das ergibt sich auch aus § 613 a Abs. 2 BGB. Nach dieser Vorschrift haftet der bisherige Arbeitgeber neben dem neuen Inhaber nur in begrenztem Umfang für Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis; das verdeutlicht, daß er im übrigen von solchen Verpflichtungen befreit ist.

2. Die Frage kann daher nur lauten, ob im Fall des § 613 a BGB das Arbeitsverhältnis auch gegen den Widerspruch des Arbeitnehmers auf den Erwerber des Betriebes oder Betriebsteiles übergeht mit der Folge, daß der bisherige Arbeitgeber nur noch nach Maßgabe von § 613 a Abs. 2 BGB verpflichtet bleibt, oder ob der Widerspruch des Arbeitnehmers einen Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber ausschließt.

Die Auslegung des § 613 a BGB unter Berücksichtigung der allgemeinen Grundsätze des Arbeitsvertragsrechts ergibt, daß dem Arbeitnehmer gegen seinen Willen ein anderer Arbeitgeber nicht aufgezwungen werden kann, mag man auch im Regelfalle bei Schweigen des Arbeitnehmers dessen Einverständnis unterstellen dürfen (im Ergebnis für § 613 a BGB schlechthin ebenso Brecht, BetrVG, § 122, Rdnr. 2). Nach § 613 Satz 2 BGB ist der Anspruch auf die Dienste des Arbeitnehmers im Zweifel nicht übertragbar; diese Auslegungsregel hat der Gesetzgeber des § 613 a BGB nicht geändert. Unser Recht läßt schon um der menschlichen Würde willen einen "Verkauf" des Arbeitnehmers gegen seinen Willen nicht zu (vgl. hierzu auch Erman -Küchenhoff, BGB, 5. Aufl., § 613 a, Rdnr. 38).

Es kommt hinzu, daß der Arbeitnehmer mit dem Eintritt des Betriebserwerbers in das Arbeitsverhältnis einen neuen Schuldner erhält. Ein Schuldnerwechsel setzt aber analog § 415 Abs. 1 Satz 1 BGB die Zustimmung des Gläubigers voraus. Dies gilt auch für das Recht des Arbeitsvertrages (BAG vom 24. Oktober 1972 - 3 AZR 102/72 - [demnächst] AP Nr. 31 zu § 74 HGB [zu II 4 der Gründe]).

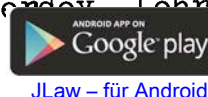


III. Diese Auslegung des § 613 a BGB wird durch die folgenden Erwägungen bekräftigt. Dabei beschränkt sich der Senat auf den hier zur Entscheidung stehenden Sachverhalt, daß ein Betriebsteil übertragen wird. Ob sich bei Übertragung eines ganzen Betriebes Gründe finden, die trotz der grundsätzlich gleichen Ausgangsproblematik zu einem anderen Ergebnis führen, bleibt offen.

1. Entgegen der Ansicht der Beklagten ist der Wortlaut des § 613 a BGB nicht eindeutig. Dieser Wortlaut enthält keine ausdrückliche Regelung darüber, ob die Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich ist, weder im positiven noch im negativen Sinne. Die gesetzliche Regelung läßt sich unschwer auch so verstehen, daß die Zustimmung des Arbeitnehmers vorausgesetzt und nur der Erwerber des Betriebes oder Betriebsteiles verpflichtet wird, in die Arbeitsverhältnisse einzutreten, wobei es auf eine entgegenstehende Willensrichtung des letzteren nicht ankommen soll. Das Hauptgewicht des § 613 a BGB liegt auf den Folgen, die sich aus dem Übergang eines Arbeitsverhältnisses für den bisherigen und den neuen Betriebsinhaber ergeben, z.B. die Haftung für rückständige Löhne. Aus dem Fehlen einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung kann daher nicht ohne weiteres geschlossen werden, daß es auf die Zustimmung des Arbeitnehmers nicht ankommen solle.

2. Ein Vergleich mit der Rechtslage vor Inkrafttreten des § 613 a BGB spricht **dafür**, daß zumindest beim Übergang eines Betriebsteiles auf einen anderen Inhaber der Widerspruch des Arbeitnehmers beachtlich ist und das Arbeitsverhältnis nicht gegen seinen Willen auf einen anderen Arbeitgeber übergehen kann.

a) Die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat entscheidenden Wert darauf gelegt, daß ein Übergang des Arbeitsverhältnisses auf einen **Dritten** gegen den Willen des Arbeitnehmers nicht möglich ist. Das Arbeitsverhältnis als solches - und nicht nur einzelne Rechte und Pflichten - konnte übertragen werden, aber nur durch übereinstimmende Willenserklärung aller drei Beteiligten - des ursprünglichen Arbeitgebers, des neuen Arbeitgebers und des Arbeitnehmers - (BAG 9, 62 [70/71] = AP Nr. 13 zu § 419 BGB Betriebsnachfolge [zu 4 c - e der Gründe]; 13, 333 [338] = AP Nr. 6 zu § 419 BGB Betriebsnachfolge [zu II der Gründe]; BAG-Urteil vom 24. Oktober 1972 - 3 AZR 102/72 - [demnächst AP Nr. 31 zu § 74 HGB [zu II 2 und 4 der Gründe] mit vielen weiteren Nachweisen). Im Schrifttum war die Frage heftig umstritten; (vgl. z.B. Hueck-Nippender, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd.



I, 7. Aufl., § 54, S. 514; Staudinger-Nipperdey-Mohnen, Der Dienstvertrag, § 613 Rdnr. 20 - 22; Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. I, 3. Aufl., § 46 II, S. 657 ff., weitere Nachweise über den Meinungsstand zuletzt bei Seiter, AR-Blattei "Betriebsinhaberwechsel I", zu (B) II 3). Der erkennende Senat hat die Zustimmung des Arbeitnehmers zum Arbeitgeberwechsel deshalb für erforderlich gehalten, weil gewichtige Interessen des Arbeitnehmers einem solchen Übergang entgegenstehen können, z. B. das Fehlen der erforderlichen Vertrauensbasis, und weil ein erzwungener Übergang "die personale Würde des Arbeitnehmers schlechthin mißachtet" (BAG 9, 62 [71] = AP Nr. 1 zu § 419 BGB Betriebsnachfolge [zu 4 c der Gründe]); der der Entscheidung zugrunde liegende Sachverhalt betraf allerdings das Arbeitsverhältnis eines leitenden Angestellten. Der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts hat sich dieser Auffassung für einen Fall angeschlossen, in dem der Übergang des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers in Betracht kam, der Dienste höherer Art zu leisten hatte; nach diesem Urteil widerspricht es der "menschlichen Würde des Arbeitnehmers, ihn an den Betrieb mit seinem neuen Inhaber zu ketten" (vgl. § 622 BGB a.F. - BAG 13, 333 [338] = AP Nr. 6 zu § 419 BGB Betriebsnachfolge [zu II der Gründe]). Obwohl der Hinweis auf die für das Arbeitsverhältnis erforderliche Vertrauensbasis vor allem für die genannten Arbeitnehmergruppen gilt, läßt doch die weitere Begründung eine Tendenz erkennen, die Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer in aller Regel für erforderlich zu halten.

b) Die von der Rechtsprechung geäußerten Bedenken gegen einen Übergang des Arbeitsverhältnisses auch gegen den Willen des Arbeitnehmers haben ein solches Gewicht, daß das Schweigen des Gesetzgebers zu dieser Frage nicht bedeuten kann, er habe sich darüber ohne jede Begründung hinwegsetzen und den Widerspruch des Arbeitnehmers für unbeachtlich erklären wollen. Die Rechtsstellung des Arbeitnehmers wäre im Vergleich zur Rechtslage bis zum Inkrafttreten des § 613 a BGB - jedenfalls wie sie sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts darstellte - entscheidend verschlechtert worden. Eine solche Annahme wäre schon im Hinblick auf Art. 12 Abs. 1 GG, der die freie Wahl des Arbeitsplatzes garantiert, bedenklich. Das Recht des Arbeitnehmers, seinen Arbeitsplatz frei wählen zu können, umfaßt auch die Entscheidung darüber, mit welchem Arbeitgeber er ein Arbeitsverhältnis begründen will.

Das personale Element des Arbeitsverhältnisses darf nicht außer Acht gelassen werden. Die persönlichen Beziehungen prägen den Arbeitsplatz ebenso wie die räumlich gegenständlichen Merkmale.

3. Sinn und Zweck des § 613 a BGB verlangen kein anderes Auslegungsergebnis.

a) Anlaß für die Einfügung des § 613 a BGB war, soweit sich aus der amtlichen Begründung (BT-Drucksache VI/1786, S. 59) entnehmen läßt, zum einen die Sicherung der Mitwirkungsrechte des Betriebsrates vor und nach der Veräußerung des Betriebes. Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht sollte auch gegen den neuen Arbeitgeber wirksam werden, wenn dieser Maßnahmen beabsichtigt, die sich nachteilig für die Arbeitnehmer auswirken können. Insoweit beseitigt die Regelung über den Übergang der Arbeitsverhältnisse im Fall der Betriebsübertragung etwaige Zweifel darüber, ob auch das Betriebsratsamt unverändert weiterbesteht.

Dieser Wille des Gesetzgebers führt jedoch nicht zu der Folgerung, der Arbeitnehmer müsse einen Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber des Betriebes gegen seinen Widerspruch hinnehmen. Das Gesetz sichert ganz allgemein die Kontinuität der Betriebsvertretung allein dadurch, daß es eine Kündigung von Betriebsratsmitgliedern durch den Arbeitgeber nur in Sonderfällen zuläßt (§ 15 KSchG, § 103 BetrVG). Der Arbeitnehmer wird hingegen nicht dadurch in seinem eigenen Kündigungsrecht beschränkt, daß er dem Betriebsrat angehört. Einen Schutz der Kontinuität der Betriebsverfassung gegen den Willen der einzelnen Betriebsratsmitglieder gibt es nach geltendem Recht nicht.

Außerdem stellt sich beim Übergang eines unselbständigen Betriebsteiles auf einen neuen Arbeitgeber das Problem der Kontinuität des Arbeitsverhältnisses und des Betriebsratsamtes in dieser Form nicht. Unselbständige Betriebsteile haben keinen eigenen Betriebsrat (§ 4 BetrVG). Im alten Betrieb werden die Arbeitnehmerinteressen von einem Betriebsrat wahrgenommen, dessen Zusammensetzung und Funktionsfähigkeit von dem Übergang des Betriebsteiles auf einen neuen Inhaber nicht wesentlich betroffen werden. Soweit einzelne Betriebsratsmitglieder zum neuen Arbeitgeber übergehen und daher aus dem Stammunternehmen ausscheiden, rücken Ersatzmitglieder nach (§§ 24, 25 BetrVG). Für die Funktionsfähigkeit des Betriebsrates im neuen Betrieb ist der Übergang der Arbeitsverhältnisse ohne Bedeutung. Hier besteht entweder schon



ein Betriebsrat oder wird nach Eingliederung des Betriebsteiles gewählt (§ 13 Abs. 2 BetrVG). Die Funktionsfähigkeit des Betriebsrates im neuen Betrieb hängt in beiden Fällen nicht davon ab, ob alle oder nur ein Teil der Arbeitnehmer des veräußerten Betriebsteiles mit übergehen.

b) Die Neuregelung des § 613 a BGB dient zugleich der Sicherung der Arbeitsplätze der betroffenen Arbeitnehmer. Neben der Zustimmung der Arbeitnehmer war jedenfalls nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der überwiegenden Ansicht der Rechtslehre zur Übertragung des Arbeitsverhältnisses auch das Einverständnis des neuen Betriebsinhabers erforderlich (vgl. die oben zu III 2 a angegebenen Nachweise). Der neue Betriebsinhaber konnte die Übernahme einzelner Arbeitnehmer verweigern. Dann blieb dem ursprünglichen Arbeitgeber jedenfalls bei Veräußerung des ganzen Betriebes nur übrig, das Arbeitsverhältnis dieser unerwünschten Arbeitnehmer aus betriebsbedingten Gründen zu kündigen.

Hier hat § 613 a BGB die Rechtslage entscheidend verändert. Der neue Inhaber des Betriebes oder Betriebsteiles kann keine negative Auswahl mehr treffen. Darin liegt eine Erweiterung des Bestandsschutzes des Arbeitsverhältnisses, der sich auf die Kündigungsbefugnis sowohl des Veräußerers wie des Erwerbers auswirkt. Der Veräußerer kann das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen nicht allein deshalb kündigen, weil der Erwerber die Übernahme einzelner Arbeitnehmer ablehnt. Der Erwerber ist zur Übernahme gezwungen. Auch er kann keine Kündigung aussprechen, weil er einzelne Arbeitnehmer nicht übernehmen will. Das würde dem Schutzgedanken des § 613 a BGB zuwider laufen. Wohl aber sind alle betrieblichen Rationalisierungsmaßnahmen mit Folgen für einzelne Arbeitsplätze denkbar, die auch der ursprüngliche Arbeitgeber hätte durchführen können. Nur der Betriebsübergang als solcher ist kein Kündigungsgrund (vgl. A. und G. Hueck, Kündigungsschutzgesetz, 9. Aufl., § 1 Rdnr. 113).

Wenn somit der Gesetzgeber aus Gründen des Bestandsschutzes den Erwerber eines Betriebes oder Betriebsteiles verpflichtet, die Arbeitsverhältnisse mit den dort beschäftigten Arbeitnehmern fortzusetzen, zwingt dies ebenfalls nicht zu der Annahme, auch die Zustimmung der Arbeitnehmer sei entbehrlich. Der vom Gesetzgeber gewollte erweiterte Bestandsschutz erfordert nur die Einschränkung der Vertragsfreiheit auf Seiten des Arbeitsgebers. Ob

dies unter verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten zu beanstanden ist oder ob nicht das sozialstaatliche Bestandsschutzprinzip diese Einschränkung der Vertragsfreiheit des Erwerbers rechtfertigt, braucht der Senat nicht zu entscheiden, weil die KWU bereit ist, den Kläger zu übernehmen. Für die Berechtigung einer unterschiedlichen Behandlung des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers spricht auch, daß sich der Erwerber eines Betriebes oder Betriebsteiles über den Personalbestand informieren kann. Ihm bleibt die freie Entscheidung darüber, ob er den Betrieb mit einer etwa vorhandenen "sozialen Belastung" erwerben will oder nicht. Der Arbeitnehmer hat dagegen keinen Einfluß auf die Person des neuen Inhabers (vgl. hierzu Erman-Küchenhoff, BGB, 5. Aufl., § 613 a Rdnr. 37 und 38).

Auch in diesem Zusammenhang ergibt sich bei Veräußerung eines Betriebsteiles eine andere Rechtslage als bei Veräußerung eines ganzen Betriebes. Wenn ein Arbeitnehmer bei Veräußerung des ganzen Betriebes einer Übernahme widerspricht, wird eine betriebsbedingte Kündigung in der Regel unumgänglich sein. Der bisherige Arbeitgeber kann ihn nicht mehr beschäftigen. Der Kündigungsschutz läuft ins Leere.

Anders bei Veräußerung eines Betriebsteiles: Hier ist die Weiterbeschäftigung im alten Betrieb nicht von vornherein ausgeschlossen. Sie besteht dann weiter, wenn der Arbeitnehmer in einen anderen Betriebsteil versetzt werden kann. Auf diese Versetzungsmöglichkeit kann der Arbeitnehmer in einem etwaigen Kündigungsschutzrechtsstreit hinweisen. Seine Kündigungsschutzklage ist nicht von vornherein aussichtslos. Auch im vorliegenden Fall hat der Kläger geltend gemacht, daß es im Betrieb der Beklagten außerhalb des veräußerten Betriebsteiles weitere Beschäftigungsmöglichkeiten für ihn gegeben habe. Davon geht auch die Betriebsvereinbarung aus.

Der Senat kann nicht unterstellen, daß der Gesetzgeber dem Arbeitnehmer diese Möglichkeiten durch die Neuregelung nehmen wollte. Der Zweck des Gesetzes, den Bestand der Arbeitsverhältnisse zu sichern, erfordert jedenfalls - zumindest bei Übergang eines Betriebsteiles auf einen neuen Inhaber - nicht auch den Übergang des Arbeitsverhältnisses gegen den Widerspruch des Arbeitnehmers.

c) Der Senat verkennt nicht, daß Veräußerer und Erwerber am



Übergang sämtlicher Arbeitsverhältnisse des Betriebes oder Betriebsteiles auf den neuen Inhaber interessiert sein können. Selbstverständlich ist dieses Interesse nicht. In den bereits mehrfach zitierten Entscheidungen des Zweiten und Fünften Senates hatte der neue Arbeitgeber einer Übernahme bestimmter Arbeitnehmer widersprochen. Selbst wenn aber ein solches Interesse besteht, rechtfertigt das noch nicht die Annahme des Berufungsgerichtes, § 613 a BGB sei ein Schutzgesetz zugunsten des Erwerbers. Der Erwerber kann sich ohnehin nicht darauf verlassen, daß alle beim Übergang bestehenden Arbeitsverhältnisse aufrechterhalten werden. Die betroffenen Arbeitnehmer könnten ihr Arbeitsverhältnis jederzeit kündigen, auch wenn ihr Widerspruch gegen den Übergang der Arbeitsverhältnisse unbeachtlich wäre. Auch ein Recht zur außerordentlichen Kündigung könnte ihnen mit Rücksicht auf Art. 12 GG wohl nicht abgesprochen werden (vgl. Erman-Küchenhoff, aaO, § 613 a Rdnr. 38).

Die Veräußerung von Betrieben oder Betriebsteilen wird auch nicht ungebührlich erschwert, wenn ein Übergang des Arbeitsvertrages gegen den Willen des Arbeitnehmers ausscheidet. Auf der Arbeitnehmerseite verbleibt es im wesentlichen bei der bisherigen Rechtslage, wonach grundsätzlich ein Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers erforderlich ist. Im Regelfall werden die Arbeitnehmer sich gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses nicht wehren. Das zeigt schon der vorliegende Fall. Nur ausnahmsweise wird ein Arbeitnehmer dem Wechsel des Arbeitgebers widersprechen. Jeder Arbeitnehmer, der sich dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf einen neuen Arbeitgeber widersetzt, geht die Gefahr einer betriebsbedingten Kündigung ein. Er muß auch im Fall einer Betriebsteilveräußerung damit rechnen, daß sich eine betriebsbedingte Kündigung als sozial gerechtfertigt erweist. Das allein wird die meisten Arbeitnehmer veranlassen, keinen Widerspruch zu erheben.

4. Der Übergang eines Vertragsverhältnisses als Rechtsfolge von Vereinbarungen einer Partei mit einem Dritten ohne Zustimmung der anderen Partei ist dem bürgerlichen Recht bis auf wenige Ausnahmen unbekannt.

a) Eine rechtsgeschäftliche Vertragsübernahme kommt nur bei Einverständnis aller Beteiligten in Betracht (Esser, Lehrbuch des Schuldrechts, Bd. 1, 4. Aufl., § 56 IV 2, S. 424; Larenz, Lehr-



buch des Schuldrechts, Bd. I, 10. Aufl., § 35 III, S. 423). Nur zum Schutz des Mieters wird dieser Grundsatz in § 571 BGB durchbrochen. Dieser gesetzliche Übergang eines Schuldverhältnisses war offenbar auch das Vorbild des Gesetzgebers für § 613 a BGB. Das Berufungsgericht glaubt daraus den Schluß ziehen zu können, daß nunmehr auch im Arbeitsrecht bei Betriebsveräußerungen der Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den neuen Betriebsinhaber ohne Rücksicht auf den Willen des Arbeitnehmers Gesetz geworden sei. Dabei läßt das Berufungsgericht jedoch die unterschiedliche Lage beim Arbeitnehmer und beim Mieter außer Betracht. Das Interesse des Mieters erschöpft sich im allgemeinen darin, daß ihm das gemietete Grundstück auch nach einer Veräußerung weiter überlassen bleibt. Im Gegensatz zum Arbeitsverhältnis treten die persönlichen Beziehungen des Mieters zum Vermieter weitgehend zurück. Man mag bei dem Sozialschutz des § 571 BGB von einer "Verdinglichung" der Miete sprechen (vgl. Esser, aaO, § 56 IV, S. 423). Eine "Verdinglichung" des Arbeitsverhältnisses kann es wegen des stärkeren personenrechtlicher Prägung nicht geben.

Ähnliches gilt von den Bestimmungen der §§ 69 Abs. 1 und 151 Abs. 2 VVG, nach denen der Übernehmer bei Veräußerung der versicherten Sache oder des versicherten Unternehmens an die Stelle des Versicherungsnehmers tritt. Der Versicherungsvertrag kann mangels Substanz seinen Zweck nicht mehr erreichen. Auch hier spielen die persönlichen Beziehungen zwischen den Vertragsparteien keine erhebliche Rolle. Dem Interesse an einem leistungsfähigen Schuldner trägt das Gesetz durch ein außerordentliches Kündigungsrecht Rechnung (§§ 70, 151 Abs. 2 Satz 2 VVG).

b) Dem Erfordernis einer Zustimmung des Arbeitnehmers zum Übergang des Arbeitsverhältnisses auf einen neuen Arbeitgeber steht auch nicht entgegen, daß der Arbeitnehmer im Fall der Gesamtrechtsnachfolge - Erbfall, Verschmelzung und Umwandlung von Gesellschaften - keine Einflußmöglichkeit hat. Im Gegensatz zur rechtsgeschäftlichen Übertragung eines Betriebes oder Betriebsteiles scheidet bei einer Universalsukzession eine rechtsgeschäftliche Beteiligung des Arbeitnehmers von vornherein aus. Auch fällt der bisherige Arbeitgeber ersatzlos fort. Der neue Arbeitgeber tritt zwangsläufig in das Arbeitsverhältnis ein. Dem Arbeitnehmer bleibt in diesen Fällen nur die Kündigung, wenn er das Arbeits-



verhältnis zum Gesamtrechtsnachfolger nicht fortsetzen will (vgl. Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. I, 3. Aufl., § 46 I 2, S. 656).

Diese wesentlichen tatsächlichen Unterschiede gestatten keine Rückschlüsse auf den Fall einer rechtsgeschäftlichen Übertragung des Betriebes oder Betriebsteiles.

Der bisherige Arbeitgeber besteht weiter; er kann in Anspruch genommen werden. Vollends bei einer Betriebsteilübertragung ist die Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten dem bisherigen Arbeitgeber nicht von vornherein unmöglich. Der Gesetzgeber hat daher im Rahmen des § 613 a BGB bewußt nur den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei rechtsgeschäftlichem Übergang des Betriebes oder Betriebsteiles geregelt und den Fall der Universalsukzession als nicht regelungsbedürftig angesehen.

5. Nach alledem kann beim Übergang eines Betriebsteiles auf einen anderen Inhaber eine arbeitsrechtliche Lösung des Konflikts nicht so aussehen, daß der Widerspruch des Arbeitnehmers von vornherein für unbeachtlich erklärt und er auf ein Kündigungsrecht verwiesen wird. Auch im Hinblick auf das durch Art. 2 Abs. 1 GG gesicherte Grundrecht der Vertragsfreiheit erscheint es nicht gerechtfertigt, das rechtliche Band des Arbeitsvertrages über den Kopf einer Vertragspartei hinweg zu zerschneiden und einen systemwidrigen Austausch des Vertragspartners gegen den Willen des anderen Vertragspartners zu gestatten. Diese Rechtsgrundsätze hat das Berufungsgericht verkannt. Das angefochtene Urteil war deshalb aufzuheben.

IV. Da der Sachverhalt feststeht, kann der Senat in der Sache selbst entscheiden.

1. Es steht fest, daß der Kläger dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses vor dem 1. April 1973 ausdrücklich widersprochen hat. Das Arbeitsverhältnis ging damit nicht gemäß § 613 a BGB auf die KWU über. Es besteht nach wie vor zur Beklagten.

2. Die Betriebsvereinbarung vom 7. Februar 1973, mit der sich das Berufungsgericht von seinem Standpunkt aus zu Recht nicht befaßt hat, kann an diesem Ergebnis nichts ändern.

a) Es ist schon fraglich, ob die Betriebsvereinbarung die gesetzliche Regelung des § 613 a BGB hinsichtlich der Voraussetzungen für den Übergang einzelner Arbeitsverhältnisse überhaupt abändern



wollte. Es sind keine Anhaltspunkte dafür vorhanden, daß die Zustimmung aller betroffenen Arbeitnehmer ersetzt werden sollte. Vielmehr läßt die Betriebsvereinbarung ausdrücklich zu, daß einzelne Arbeitnehmer nicht zur KWU übertreten. Im übrigen befaßt sich die Betriebsvereinbarung nur mit den Folgen des Betriebsteilübergangs.

b) Eine Betriebsvereinbarung mit einem die Zustimmung aller Arbeitnehmer ersetzenden Inhalt wäre jedenfalls unwirksam. Arbeitgeber und Betriebsrat können zu Lasten der betroffenen Arbeitnehmer keine Auflösung bestehender Arbeitsverhältnisse aus Anlaß eines Betriebs- oder Betriebsteilübergangs vereinbaren. Solche Vereinbarungen dienen weder der betriebsverfassungsrechtlichen Gestaltung des Betriebes noch sind sie als einheitliche, den Inhalt des Arbeitsverhältnisses betreffende Regelung des betrieblichen Geschehens notwendig. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist Sache der Parteien des Arbeitsvertrages; sie unterliegt nicht der Zuständigkeit des Betriebsrats (BAG 16, 177 [182] = AP Nr. 5 zu § 80 ArbGG [zu I 3 b, aa) der Gründe]; Fitting-Auffarth, BetrVG 10. Aufl., § 77 Rdnr. 34/35; Dietz-Richardi, BetrVG, 5. Aufl., § 77 Rdnr. 56).

V. Nach alledem ist der Feststellungsantrag des Klägers begründet. Auf den Hilfsantrag brauchte der Senat nicht mehr einzugehen.

gez. Dr. Hilger

Siara

Heither

Dr. Falkenberg

Dr. Schönherr

