Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 8 AZR 592/98
Bundesarbeitsgericht 8. Senat — Urteil vom 26. August 1999 - 8 AZR 592/98 -

I. Arbeitsgericht Essen — Urteil vom 11. Juni 1997 - 4 (1) Ca 3036/96 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf — Urteil vom 19. Juni 1998 - 11 (15) Sa 1573/97 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Arbeitgebereigenschaft und Teilbetriebsübergang im gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen

Gesetz:

BGB § 613 a

Leitsätze:

K e i n e

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

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

8 AZR 592/98
11 (15) Sa 1573/97 Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. August 1999

Urteil

Klapp,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

1.

2.

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

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

3.

4.

5.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. April 1999 durch den Richter Dr. Wittek als Vorsitzenden, die Richter Dr. Müller-Glöge und Prof. Dr. Mikosch sowie die ehrenamtlichen Richter Schömburg und Schallmeyer für Recht erkannt:

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 19. Juni 1998 - 11 (15) Sa 1573/97 - aufgehoben, soweit es die Klage gegen die Beklagte zu 2) abgewiesen und über die Kosten entschieden hat.

Im Umfang der Aufhebung wird der Rechtsstreit zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Im übrigen wird die Revision der Klägerin zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt die außergerichtlichen Kosten der Beklagten zu 3) bis 5).

Von Rechts wegen!

Tatbestand:

In der Revisionsinstanz streitet die Klägerin nur noch mit den Beklagten zu 2), 3) und 5) darüber, ob mit diesen ein Arbeitsverhältnis besteht, aus dem ein Vergütungsanspruch resultiert.

Die Beklagten zu 1) bis 3) und die Beklagte zu 5), deren Geschäftsführer der Beklagte zu 4) ist, waren gemeinsam in einer gepachteten Betriebshalle in E , M straße , auf dem Gebiet der Druckweiterverarbeitung tätig. Die räumliche Verbundenheit dieser Unternehmen und die Zuordnung der etwa 30 Maschinen ist streitig.

Die Klägerin stand zu der Beklagten zu 1) seit einem zwischen den Parteien streitigen Zeitpunkt in einem Arbeitsverhältnis. Mit Schreiben vom 19. April 1996 kündigte die Beklagte zu 1) das Arbeitsverhältnis außerordentlich zum 30. April 1996, nachdem sie einen Konkursantrag gestellt hatte. Auf die Kündigungsschutzklage der Klägerin hat das Arbeitsgericht durch rechtskräftig gewordenes Versäumnisurteil festgestellt, das Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und der Beklagten zu 1) sei durch die Kündigung nicht aufgelöst worden. Ferner hat das Arbeitsgericht

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

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

die Beklagte zu 1) durch Versäumnisurteil rechtskräftig verurteilt, an die Klägerin Feiertagsvergütung für den 5. und 8. April 1996 in Höhe von 181,50 DM zu zahlen.

Mit der im August 1996 eingereichten und im Dezember 1996 erweiterten Klage hat die Klägerin geltend gemacht, zwischen ihr und den Beklagten zu 2) bis 5) bestehe ein einheitliches Arbeitsverhältnis. Die Beklagten schuldeten auch die Feiertagsvergütung für den 5. und 8. April 1996 als Gesamtschuldner.

Die Klägerin hat geltend gemacht, die Beklagten hätten einen gemeinsamen Betrieb; die einheitliche Leitungsmacht werde von dem Beklagten zu 4) ausgeübt. Dieser treffe die wirtschaftlichen, finanziellen und personellen Entscheidungen für alle Firmen und übe die Organisationsgewalt aus. Die Beklagten würden nach den Grundsätzen des einheitlichen Arbeitsverhältnisses gesamtschuldnerisch haften, was vor allem aus ihrer tatsächlichen und rechtlichen Verbundenheit und ihrer arbeitsteiligen Zusammenarbeit folge. Dies belege auch die Einstellung der Arbeitnehmer für den „Gesamtbetrieb", die eine umfassende Versetzungsmöglichkeit eröffne, sowie das Vorliegen von Dienstleistungsverträgen zwischen der Beklagten zu 5) bzw. der Beklagten zu 1) einerseits und der Beklagten zu 2) andererseits. Die in der gemeinsamen Betriebshalle beschäftigten Arbeitnehmer seien stets dieselben gewesen. Sie seien im häufigen Wechsel für die verschiedenen Beklagten tätig geworden. Betriebsbüro, Umkleide- und Pausenräume seien identisch gewesen. Insgesamt sei es zu einem häufigen Austausch von Personal und Produktionsmitteln gekommen. Eine Haftung der Beklagten zu 2), 3) und 5) ergebe sich ferner aus § 613 a BGB. Da eine firmenbezogene Abgrenzung der Betriebsmittel des einheitlichen Betriebs nicht möglich sei, seien im Falle des Ausscheidens einer dort tätigen Firma - wie zuletzt der Beklagten zu 1) - die übrigen verbleibenden und neu hinzu-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

kommenden Firmen - wie die Beklagte zu 2) - wie Betriebs(teil)übernehmer nach § 613 a BGB zu behandeln. Der häufige Austausch von Arbeitnehmern zwischen den einzelnen Beklagten führe auch zu einer Haftung aus Arbeitnehmerüberlassung.

Die Klägerin hat, soweit in der Revisionsinstanz noch von Interesse, beantragt,

> festzustellen, daß zwischen ihr und den Beklagten zu 2) bis 5) ein Arbeitsverhältnis bestehe,
>
> die Beklagten zu 2) bis 5) zu verurteilen, an sie als Gesamtschuldner zusammen mit der Beklagten zu 1) 181,50 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Mai 1996 zu zahlen.

Die Beklagten zu 2) bis 5) haben beantragt, die Klage abzuweisen. Sie haben geltend gemacht, von einem einheitlichen Arbeitsverhältnis könne ebenso wie von einem gemeinsamen Betrieb keine Rede sein. Der Beklagte zu 4) übe keine Herrschaft über die in der M straße ansässigen Firmen aus. Soweit er gelegentlich für diese gehandelt habe, sei dies aufgrund von Einzelvollmachten und Aufträgen der einzelnen Firmen geschehen. Jedes Unternehmen habe völlig eigenständig gehandelt und von den anderen Unternehmen unabhängige Zwecke verfolgt. Die Aufgabenverteilung zwischen ihnen sei streng vertikal. Zu einer Vermischung von Personal und Produktionsmitteln sei es praktisch nicht gekommen. Die Beklagte zu 3) sei insbesondere mit der Annahme von Aufträgen befaßt, während die Tätigkeit der Beklagten zu 5) in der Ausführung der ihr von der Beklagten zu 3) erteilten Produktionsaufträge bestehe. Die Beklagte zu 2) sei mit der Weiterverarbeitung der ihr durch die Beklagte zu 5) vermittelten Aufträge betraut. Ein Betriebsübergang habe nicht vorgelegen.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Das Arbeitsgericht hat die Klage hinsichtlich des Beklagten zu 4) abgewiesen und ihr im übrigen stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen und auf die Berufung der Beklagten zu 2), 3) und 5) die Klage auch gegen diese Beklagten abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihre Klaganträge gegen die Beklagten zu 2), 3) und 5) weiter.

Entscheidungsgründe:

A. Die Revision ist zulässig. Zwar wendet sich die Revisionsbegründung lediglich gegen die Erwägung des Landesarbeitsgerichts, es sei nicht mit allen Beklagten ein Arbeitsvertrag zustande gekommen. Der weiteren Begründung des Landesarbeitsgerichts, ein Betriebsübergang nach § 613 a BGB liege nicht vor, stimmt die Revision dagegen zu. Doch reicht es aus, daß die Revision sich mit einer von mehreren in Betracht kommenden Anspruchsgrundlagen auseinandersetzt, die den geltend gemachten Anspruch trägt, nachdem das Landesarbeitsgericht die Klage unter Prüfung aller in Betracht kommenden Anspruchsgrundlagen abgewiesen hat. Damit ist die Revisionsbegründung geeignet, zu einer Änderung des vom Landesarbeitsgericht gefundenen Ergebnisses zu führen (vgl. nur BAG Urteil vom 29. Oktober 1997 - 5 AZR 624/96 - AP Nr. 30 zu § 554 ZPO, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu 1 der Gründe).

B. Die Revision ist hinsichtlich der Beklagten zu 3) und 5) unbegründet, hinsichtlich der Beklagten zu 2) dagegen begründet.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Ein Arbeitsverhältnis der Klägerin mit den Beklagten zu 3) und 5) ist zu keinem Zeitpunkt zustande gekommen. Deshalb fehlt es an einer Grundlage für den geltend gemachten Zahlungsanspruch gegen die Beklagten zu 3) und 5).

a) Das Landesarbeitsgericht sieht richtig und mit zutreffender Begründung, daß rechtsgeschäftlich ein Arbeitsverhältnis lediglich zwischen der Klägerin und der Beklagten zu 1), nicht auch zu weiteren Beklagten zustande gekommen ist. Der Vortrag der Klägerin hierzu ist unschlüssig. Die Klägerin legt nicht dar, durch welche konkludenten Willenserklärungen ein Vertragsverhältnis auch zu den Beklagten zu 2) bis 5) begründet worden sein soll. Die einverständliche vorübergehende Versetzung innerhalb des Betriebs zu einem anderen Arbeitgeber reicht dazu jedenfalls nicht aus. Hieraus folgt weder ein Arbeitgeberwechsel noch die Begründung eines zusätzlichen Arbeitsverhältnisses. Die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe Vortrag der Klägerin übergangen, ist unzulässig, denn sie läßt nicht erkennen, welchen Vortrag das Landesarbeitsgericht übergangen haben soll. Die Klägerin beruft sich zu Unrecht auf das BAG Urteil vom 27. März 1981 (- 7 AZR 523/78 - BAGE 37, 1, 10 ff. = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Arbeitgebergruppe, zu I 2 der Gründe). Danach setzt ein einheitliches Arbeitsverhältnis voraus, daß der Arbeitnehmer zu mehreren Arbeitgebern in arbeitsrechtlichen Beziehungen steht. Das ist hier schon nicht der Fall, folgt insbesondere keinesfalls aus dem etwaigen Vorhandensein eines Gemeinschaftsbetriebs. Das Besondere des Gemeinschaftsbetriebs ist (nur), daß verschiedene Arbeitgeber gemeinsam einen Betrieb führen. Diese sind im Regelfall hieran mit jeweils ausschließlich eigenen Arbeitnehmern beteiligt (vgl. BAG Urteile vom 27. März 1981, aaO, zu I 1 c der Gründe, vom 5. März 1987 - 2 AZR 623/85 - BAGE 55, 117, 130 ff. = AP Nr. 30 zu § 15 KSchG 1969, zu B III der Gründe).

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

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

Auch im übrigen bestehen keine Anhaltspunkte dafür, ein einheitliches Arbeitsverhältnis auf vertraglicher Grundlage anzunehmen. Gerade der ständige Wechsel der Vertragsarbeitgeber zeigt, daß zumindest auf Arbeitgeberseite auf die rechtliche Zuordnung der Klägerin zu bestimmten Firmen Wert gelegt wurde. Das gilt auch unter Berücksichtigung der Abrechnungspraxis bei Überstunden. Die Klägerin hat nicht vorgetragen, gerade ihre Überstunden seien über mehrere Gesellschaften abgewickelt worden. Aus der Praxis in anderen Arbeitsverhältnissen könnte die Klägerin aber nichts herleiten. Schließlich ist nichts dafür ersichtlich, daß die Beklagten zu 2), 3) und 5) in irgendeiner Weise einen Vertrauenstatbestand dahingehend gesetzt hätten, sie würden für Verbindlichkeiten der ehemaligen Beklagten zu 1) eintreten (vgl. Wiedemann, Anm. zu BAG AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Konzern Bl. 9 f.). Auch hier zeigt der ständige Arbeitgeberwechsel, daß die auf dem Betriebsgelände tätigen Gesellschaften gerade nicht für die Verbindlichkeiten der jeweils anderen eintreten wollten.

b) Ein Betriebsübergang auf die Beklagten zu 3) und 5) hat nicht stattgefunden.

aa) Mit dem Eintritt der Beklagten zu 1) in den Betrieb kann ein Teilbetriebsübergang auf die Beklagte zu 1) verbunden gewesen sein. Doch wird darum gerade nicht gestritten. Ein Betriebsübergang auf die Beklagten zu 2), 3) und 5) zu diesem Zeitpunkt kommt nicht in Betracht. § 613 a BGB setzt einen Inhaberwechsel voraus, nicht das Hinzutreten eines neuen Inhabers des Betriebes. Er bildet keine Rechtsgrundlage für einen Schuldbeitritt bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis zum bisherigen Arbeitgeber. Ein Betriebsübergang auf eine Betriebsführungsgesellschaft (BGB-Gesellschaft) liegt ebenfalls nicht vor. Hierfür hat die Klägerin nichts vorgetragen. Zweck einer Vereinbarung über die gemeinsame Betriebsführung ist nämlich

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

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

allein die Koordination der Tätigkeit der verschiedenen Gesellschaften gegenüber den Arbeitnehmern. Mit ihr wird regelmäßig nicht die Befugnis, das Direktionsrecht auszuüben, auf die Betriebsführungsgesellschaft übertragen. Vielmehr wird nur das weiterhin bei den einzelnen Unternehmen liegende Direktionsrecht in seiner faktischen Ausübung koordiniert. Auf die Betriebsführungsgesellschaft wird nichts, was die Identität einer wirtschaftlichen Einheit ausmacht, übertragen. Das schließt einen Betriebsübergang aus. Deshalb kann dahinstehen, welche Folgen sich bei einem Eintritt der BGB-Gesellschaft für die Beklagten als beteiligte Gesellschafter ergeben würden.

bb) Ein Betriebsübergang auf die Beklagten zu 3) und 5) lag auch im Jahre 1996 nicht vor. Die Klägerin hat nichts dazu vorgetragen, die Beklagten zu 3) und 5) hätten einzeln oder gemeinsam oder auch nur gemeinsam mit der Beklagten zu 2) die Leitungsmacht in dem bisher von der Beklagten zu 1) geführten Betrieb oder Betriebsteil übernommen und diesen fortgeführt. Die Klägerin hat auch nicht vorgetragen, die Beklagten zu 3) und 5) hätten materielle oder immaterielle Betriebsmittel übernommen, die Tätigkeit der Beklagten zu 1) fortgeführt und Arbeitnehmer weiterbeschäftigt. Vielmehr hat sie vorgetragen, die Beklagte zu 2) habe die betriebliche Tätigkeit der Beklagten zu 1) fortgeführt und einen Teil der Arbeitnehmer übernommen.

c) Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zu § 10 AÜG treffen im Ergebnis und überwiegend auch in der Begründung zu. Dabei kommt es weder auf die vom Landesarbeitsgericht angenommene Rechtskraftwirkung noch auf die Frage des Gemeinschaftsbetriebs (vgl. BAG Urteil vom 3. Dezember 1997 - 7 AZR 764/96 - AP Nr. 24 zu § 1 AÜG, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorge-

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

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

sehen, zu I 3 der Gründe) an. Vielmehr ist der Vortrag der Klägerin zu ihrer Überlassung an andere Arbeitgeber völlig unsubstantiiert und unschlüssig, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgeführt hat. Dies wird von der Revision nicht gerügt.

2. Dagegen kommt ein Betriebsübergang auf die Beklagte zu 2) in Betracht, kann nach den bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts aber nicht bejaht werden. Das Landesarbeitsgericht muß den Betriebsübergang auf die Beklagte zu 2) noch nach den hierfür maßgeblichen Kriterien prüfen. Hinsichtlich der Beklagten zu 2) ist das angefochtene Urteil aufzuheben und der Rechtsstreit an das Berufungsgericht zurückzuverweisen.

a) Die Frage des Betriebsübergangs ist zu prüfen, obwohl sich die Revisionsklägerin in der Revisionsinstanz auf Betriebsübergang nicht mehr beruft (§ 559 Abs. 2 Satz 1 ZPO); zu prüfen ist nämlich, ob das gem. § 561 ZPO zu berücksichtigende Parteivorbringen (Tatsachenvortrag) den Revisionsantrag rechtfertigt. Da die rechtliche Bewertung kein (einheitliches) Arbeitsverhältnis mit mehreren Arbeitgebern ergibt, stellt sich die Frage des Betriebsübergangs oder Teilbetriebsübergangs.

b) Die Hauptbegründung des Landesarbeitsgerichts trifft nicht zu. Mit dieser Begründung kann der Betriebsübergang nicht verneint werden. Mit Ausscheiden eines Unternehmens als Teilhaber eines Gemeinschaftsbetriebs aus demselben kann sehr wohl ein Teilbetriebsübergang verbunden sein. Das ist nach den vom Senat seit dem Urteil vom 24. April 1997 (- 8 AZR 848/94 - NZA 1998, 253) in ständiger Rechtsprechung angewandten Kriterien zu beurteilen. So können etwa die verbleibenden Unternehmen gemeinsam oder einzelne von ihnen oder auch ein neu eintretendes Unternehmen den bisher von dem ausscheidenden Unternehmen geführten Be-

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

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

triebsteil übernehmen und fortführen. Bei einer unveränderten Fortführung des Gesamtbetriebs liegt einer dieser Fälle zwingend vor; denn dann wird auch der Teilbetrieb unverändert fortgeführt, so daß ein Teilbetriebsübergang anzunehmen ist.

c) Das Landesarbeitsgericht hätte demnach den Parteivortrag anhand der von ihm selbst zutreffend dargestellten Kriterien zum Betriebsübergang prüfen müssen. Das hat es nicht getan. Dieser Rechtsfehler führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht. Dessen Feststellungen lassen eine abschließende Würdigung nicht zu.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat lediglich ausgeführt, die Angaben der Klägerin, welche organisatorischen Einheiten - trotz von ihr selbst angenommenen einheitlichen Betriebs - und welche Arbeitsverhältnisse, ggf. auch welches know-how der Beklagten zu 1) auf die Beklagten zu 2), 3) und 5) übergegangen seien, seien unsubstantiiert. Schließlich steht überhaupt nicht fest, zu welchem Zeitpunkt der von der Klägerin behauptete Betriebsübergang stattgefunden habe. Aufgrund welcher konkreten Umstände ein Betriebsübergang von der Beklagten zu 1) auf eine andere Beklagte noch am 29. oder 30. April 1996 stattgefunden habe, habe die Klägerin nicht substantiiert vorgetragen.

bb) Demgegenüber kommt ein Betriebsübergang auf die Beklagte zu 2) im Zusammenhang mit dem Ausscheiden der Beklagten zu 1) aus ihrer Tätigkeit auf dem Betriebsgelände durchaus in Betracht. Ein derartiger Vorgang eröffnet gerade die Möglichkeit eines Betriebsüberganges: Voraussetzung für einen Betriebsübergang ist nämlich, daß der bisherige Inhaber seine wirtschaftliche Betätigung in dem Betrieb oder Betriebsteil einstellt (Senatsurteil vom 12. November 1998 - 8 AZR

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

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

282/97 -, zur Veröffentlichung vorgesehen, zu B I 1 der Gründe). Für diese Sichtweise spricht auch der Schutzzweck des Gesetzes. Es dient der Umsetzung der EG-Betriebsübergangsrichtlinie (77/187/EWG vom 14. Februar 1977, Amtsblatt EG L 61 S. 26; geändert durch Richtlinie 98/50/EG vom 29. Juni 1998, Amtsblatt EG L 201 S. 88). Nach den weiter geltenden Erwägungen zur alten Fassung der Richtlinie dient diese dazu, die Arbeitnehmer bei einem Inhaberwechsel zu schützen und insbesondere die Wahrung ihrer Ansprüche zu gewährleisten. Wird ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen organisatorisch unverändert fortgeführt, nachdem ein Mitinhaber ausgeschieden ist oder gewechselt hat, liegt ebenso wie in anderen Fällen des Betriebsüberganges eine bloß rechtliche Änderung bei tatsächlich gleicher oder ähnlicher Sachlage vor.

cc) Der Vortrag der Klägerin rechtfertigt die Annahme eines (Teil)Betriebsübergangs auf die Beklagte zu 2) ohne weitere Verdeutlichung nicht. Zu einer solchen Verdeutlichung muß der Klägerin jedoch Gelegenheit gegeben werden. Auch die Einlassungen der Beklagten zu 2) sind bisher sehr unklar. Die Vorinstanzen haben keine rechtlichen Hinweise gegeben. Während das Arbeitsgericht fälschlich auf ein einheitliches Arbeitsverhältnis abgestellt hat, hat das Landesarbeitsgericht einen Betriebsübergang unzutreffend aus Rechtsgründen verneint. Den Parteien muß daher Gelegenheit zur Verdeutlichung und zum ergänzenden Vortrag gegeben werden.

dd) Die Klägerin hat - etwas unklar und sehr allgemein - behauptet, die Beklagte zu 2) habe die Tätigkeit der Beklagten zu 1) und einen Teil ihrer Arbeitnehmer übernommen. Der Vortrag der Beklagten zu 2) hierzu stellt sich durchaus anders dar, bleibt aber auch weitgehend unklar. Dem wird das Landesarbeitsgericht nachgehen müssen. Insbesondere wird auch zu klären sein, ob die Beklagte zu 2) die Maschi-

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

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

nen unverändert weiter benutzt, die bestehende Arbeitsorganisation übernommen und welchen Teil der Arbeitnehmer nach Qualität und Quantität sie weiterbeschäftigt hat. Der Zeitpunkt der Übernahme ist nicht weiter erheblich, auch können die Beklagte zu 1) und die Beklagte zu 2) durchaus eine Zeitlang nebeneinander im Betrieb tätig geworden sein. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts bindet die Rechtskraft des Versäumnisurteils des Arbeitsgerichts Essen vom 18. September 1996 die Parteien des vorliegenden Rechtsstreits nicht (§ 325 Abs. 1 ZPO). Die Fortführung der Tätigkeit allein reicht als bloße Funktionsnachfolge nicht aus. Es liegt jedoch durchaus nahe, daß die Beklagte zu 2) darüber hinaus mehr oder weniger unverändert die gesamte bisherige organisatorische und wirtschaftliche Einheit komplettiert hat. Dafür könnten entsprechende frühere Vorgänge sowie die etwaige Bereitschaft der Beklagten zu 2) sprechen, die Belegschaft der Beklagten zu 1) vollständig zu übernehmen. Der Eintritt in laufende Aufträge ist nicht erforderlich. Auch die Weiterbeschäftigung der Hauptbelegschaft ist hier nicht zwingend Voraussetzung. Im Vordergrund steht vielmehr der zweckgerichtete Einsatz der Maschinen im Rahmen der Gesamtorganisation. Bleibt sonst alles unverändert, stünde der Austausch der Hauptbelegschaft einem Betriebsübergang nicht entgegen.

ee) Das Landesarbeitsgericht hat die streitigen Tatsachen, aus denen sich das Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebs ergeben soll, nicht aufgeklärt. Ob ein Gemeinschaftsbetrieb auch schon nach den unstreitigen Feststellungen bejaht werden kann, kann dahinstehen. Für den Betriebsübergang kommt es hierauf nicht unbedingt an. Ist kein gemeinsamer Betrieb anzunehmen, hatte die Beklagte zu 1) einen eigenen übernahmefähigen Betrieb. Bei Vorliegen eines Gemeinschaftsbetriebs hat

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

jeder Unternehmer notwendig einen übergangsfähigen Betriebsteil, weil er gegenüber den übrigen Unternehmern aus Rechtsgründen eine abgrenzbare Einheit bildet.

3. Falls sich im erneuten Berufungsverfahren ein Betriebsübergang auf die Beklagte zu 2) ergibt, könnte einer Feststellung des Bestands des Arbeitsverhältnisses der Gesichtspunkt der Verwirkung entgegenstehen. Dieser Frage ist das Landesarbeitsgericht, aus seiner Sicht konsequent, nicht nachgegangen.

Dr. Wittek Müller-Glöge Mikosch

Schömburg Ma. Schallmeyer

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

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