Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 8 AZR 601/98
Bundesarbeitsgericht 8. Senat — Urteil vom 26. August 1999 - 8 AZR 601/98 -

I. Arbeitsgericht Essen — Urteil vom 04. Juni 1997 - 5 (1) Ca 3474/96 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf — Urteil vom 19. Juni 1998 - 11 (16) Sa 1854/97 -

---

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 601/98
11 (16) Sa 1854/97 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.

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

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:

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 (16) Sa 1854/97 - aufgehoben, soweit es die Hilfsanträge Ziff. 2) und Ziff. 3) 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). Die Beklagte zu 1) trägt ihre außergerichtlichen Kosten I. Instanz sowie jeweils 1/5 der Gerichtskosten I. Instanz und der außergerichtlichen Kosten der Klägerin I. Instanz.

Von Rechts wegen!

Tatbestand:

In der Revisionsinstanz streitet die Klägerin nur noch mit den Beklagten zu 2), 3) und 5) darüber, ob diese eine angemessene Abfindung und Vergütung wegen Annahmeverzugs schulden.

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 einer Bruttomonatsvergütung von 2.600,00 DM. Mit Schreiben vom 30. November 1995 kündigte die Beklagte zu 1) das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31. Januar 1996. Auf die Kündigungsschutzklage der Klägerin hat das Arbeitsgericht durch rechtskräftig gewordenes Versäumnis-

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.

urteil das Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und der Beklagten zu 1) gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von 13.000,00 DM zum 31. Mai 1996 aufgelöst.

Mit der im September 1996 eingereichten und mehrfach erweiterten Klage hat die Klägerin geltend gemacht, zwischen ihr und den Beklagten zu 1) bis 5) sei ein einheitliches Arbeitsverhältnis zustande gekommen. Demnach hätten alle Beklagten die Vergütungsansprüche für 1996, überwiegend unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs, als Gesamtschuldner zu erfüllen. Die gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Mai 1996 wirke auch gegen die Beklagten zu 2) bis 5). Diese schuldeten folglich die festgesetzte Abfindung in Höhe von 13.000,00 DM als Gesamtschuldner. Jedenfalls sei das Arbeitsverhältnis mit den Beklagten zu 2) bis 5) gegen eine entsprechende Abfindungszahlung aufzulösen.

Die Klägerin hat vorgetragen, 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. Ins-

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

gesamt 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 hinzukommenden 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 beantragt,

1. die Beklagten zu 1) bis 5) gesamtschuldnerisch zu verurteilen, an sie 13.000,00 DM netto zu zahlen,

2. die Beklagten zu 1) bis 5) gesamtschuldnerisch zu verurteilen, an sie 247,62 DM brutto Urlaubsabgeltung für Januar 1996 nebst 4 % Zinsen auf den Nettobetrag seit dem 1. Februar 1996 sowie 11.390,48 DM brutto Vergütung und Urlaubsabgeltung für Februar bis Mai 1996 abzüglich 3.411,20 DM Arbeitslosengeld nebst 4 % Zinsen auf den sich ergebenden Nettobetrag seit dem 1. Juni 1996 zu zahlen,

   hilfsweise zu 1) und 2):

   1. festzustellen, daß zwischen ihr und den Beklagten zu 2) bis 5) ein Arbeitsverhältnis besteht,

   2. die Beklagten zu 2) bis 5) gesamtschuldnerisch zu verurteilen, an sie eine angemessene Abfindung, mindestens 13.000,00 DM netto, zu zahlen,

   3. die Beklagten zu 2) bis 5) gesamtschuldnerisch zu verurteilen, an sie 28.600,00 DM brutto Vergütung für Februar bis Dezember 1996 abzüglich 9.380,00 DM Arbeitslosengeld nebst 4 % Zinsen auf den sich ergebenden Nettobetrag seit dem 1. Januar 1997 zu zahlen.

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

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.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, zwischen der Klägerin und den Beklagten zu 2), 3) und 5) bestehe ein Arbeitsverhältnis. Es hat dieses Arbeitsverhältnis zum 31. Mai 1996 aufgelöst und die Beklagten zu 2), 3) und 5) gesamtschuldnerisch zur Zahlung einer Abfindung in Höhe von 13.000,00 DM verurteilt. Außerdem hat es dem auf Zahlung gerichteten Hauptantrag zu 2) gegen die Beklagten zu 2), 3) und 5) stattgegeben. Gegen die Beklagte zu 1) hat es entsprechend durch rechtskräftig gewordenes Versäumnisurteil entschieden und die Klage hinsichtlich des Beklagten zu 4) insgesamt abgewiesen. 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 zuge-

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

lassenen Revision verfolgt die Klägerin ihre Hilfsanträge Ziff. 2) und Ziff. 3) 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.

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 Abfindungs- und Vergütungsansprüche gegen die Beklagten zu 3) und 5).

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

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).

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

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

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 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

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.

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 zu, werden von der Revision auch nicht angegriffen. 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 vorgesehen, zu I 3 der Gründe) an. Vielmehr ist der Vortrag der Klägerin zu ihrer Überlassung an andere Arbeitgeber völlig unsubstantiiert und unschlüssig.

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

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, soweit es die Klägerin angefochten hat, 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) Mit Ausscheiden eines Unternehmens als Teilhaber eines Gemeinschaftsbetriebs aus demselben kann 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 Betriebsteil 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.

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

c) Einem etwaigen Teilbetriebsübergang auf die Beklagte zu 2) im Jahre 1996 steht entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht die rechtskräftige Entscheidung des Arbeitsgerichts Essen vom 8. Januar 1997 entgegen. Auch wenn im Rechtsstreit mit der Beklagten zu 1) der Bestand des Arbeitsverhältnisses mit dieser festgestellt wurde, ist die Klägerin nicht gehindert, im vorliegenden Prozeß mit anderen Beklagten im Widerspruch hierzu einen Betriebsübergang und Übergang des Arbeitsverhältnisses geltend zu machen. Eine irgendwie geartete Rechtskraftwirkung zu Lasten der Klägerin ist nicht gegeben (§ 325 Abs. 1 ZPO).

d) Das Landesarbeitsgericht hätte demnach den Parteivortrag anhand der von ihm selbst in mehreren Parallelverfahren 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) Ein Betriebsübergang auf die Beklagte zu 2) im Zusammenhang mit dem Ausscheiden der Beklagten zu 1) aus ihrer Tätigkeit auf dem Betriebsgelände kommt 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 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

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

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.

bb) 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.

cc) 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 Maschinen 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. Die Fortführung der Tätigkeit allein reicht als bloße Funktions-

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.

nachfolge 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.

dd) 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 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, könnten sich die geltend gemachten Vergütungsansprüche aus § 615 BGB ergeben. Voraussetzung hierfür wäre ein Annahmeverzug der Beklagten zu 2) (§§ 293 ff. BGB). Dieser ist unter Berücksichtigung des Zeitpunkts des Betriebsübergangs zu prüfen. Für rückständige Vergütungsansprüche aus der Zeit vor einem Betriebsübergang würde die Beklagte zu 2) gem. § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB

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

haften. Ein Abfindungsanspruch ohne gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäß den §§ 9, 10 KSchG wäre allenfalls unter den Voraussetzungen der §§ 265, 325 ZPO möglich. Dann wären freilich Vergütungsansprüche ab Juni 1996 ausgeschlossen.

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

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