

Liebe Leserinnen und Leser,

ich stelle Ihnen zwei interessante Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Kein Betriebsübergang bei Auslagerung der Betriebsführung

BAG, Urteil vom 25.01.2018 (8 AZR 338/16), Pressemitteilung Nr. 4/18

Die Arbeitgeberin – hier die Klägerin – hatte mit einer neu gegründeten Gesellschaft eine "Vereinbarung über Lohnfertigung und Geschäftsbesorgungsvertrag über Betriebsführung" geschlossen, wonach die Produktion mit den vor Ort tätigen Arbeitnehmern und die Betriebsführung an drei Standorten an diese Gesellschaft abgegeben wurde. Dabei war auch vereinbart worden, dass die Gesellschaft für Rechnung und im Namen der Klägerin tätig wird. Die Arbeitgeberin und die Gesellschaft hatten daraufhin die Arbeitnehmer im März 2011 über einen Betriebsübergang auf die Gesellschaft zum 1. April 2011 unterrichtet. Drei Jahre später im März 2014 kündigte die Gesellschaft das Arbeitsverhältnis mit dem hier beklagten Arbeitnehmer wegen Stilllegung des Berliner Betriebs. Nachdem die Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers rechtmäßig abgewiesen wurde, forderte der Arbeitnehmer im Juni 2015 seine frühere Arbeitgeberin auf anzuerkennen, dass über den 31. März 2011 hinaus ein Arbeitsverhältnis zwischen ihnen besteht. Die Arbeitgeberin hatte daraufhin negative Feststellungsklage erhoben.

Das Arbeitsgericht Berlin hatte dieser

Klage zunächst noch stattgegeben und festgestellt, dass zwischen den Parteien über den 31. März 2011 hinaus kein Arbeitsverhältnis besteht. Dies haben das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg und das Bundesarbeitsgericht anders gesehen; in der Pressemitteilung heißt es auszugsweise:

"... Die Revision der Klägerin hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Das Arbeitsverhältnis des Beklagten ist nicht im Wege des Betriebsübergangs nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB von der Klägerin auf die Gesellschaft übergegangen. Ein Betriebsübergang setzt voraus, dass die für den Betrieb des Unternehmens verantwortliche natürliche oder juristische Person, die insofern die Arbeitgeberpflichtungen gegenüber den Beschäftigten eingeht, im Rahmen vertraglicher Beziehungen wechselt. Diese Voraussetzung war nicht erfüllt; die Klägerin hatte ihre Verantwortung für den Betrieb der Gesellschaft abgegeben. Dem Beklagten war es auch nicht nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) versagt, sich auf den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin zu berufen. ..."

Die Entscheidung ist aus zwei Gründen bemerkenswert:

Zum einen zeigt sie auf, dass ein Arbeitnehmer sich auch noch Jahre später – hier über vier Jahre nach dem behaupteten Betriebsübergang – auf ein Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber berufen kann, ohne dass er einen Verwirkungseinwand gegen sich gelten lassen muss. Denn dieser Einwand ist nicht ganz fernliegend, wenn der Arbeitnehmer den "Betriebs-erwerber" jahrelang als Arbeitgeber akzeptiert hat (und auch keinen Widerspruch gegen den Betriebsübergang eingelegt hatte, vorausgesetzt, die Unterrichtung nach § 613a Abs. 5 BGB war vollständig).

Zum anderen macht sie deutlich, dass auch die Übernahme von Direktions- und Weisungsrechten und die Bewirtschaftung eines Betriebs noch keinen Arbeitgeber ausmacht. Das Bundesarbeitsgericht stellt diesbezüglich nun darauf ab, dass die Verantwortung für den Betrieb abgegeben werden muss. Insofern ist klargestellt, dass eine Vereinbarung, wie sie dieser Entscheidung zugrunde liegt, jedenfalls nicht ausreicht, um einen Übergang von Arbeitsverhältnissen zu bewirken.

2 Rücktritt vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot (Karenzentschädigung) ist möglich

BAG, Urteil vom 31.01.2018 (10 AZR 392/17), Pressemitteilung Nr. 5/18

Zunächst ist angesichts der Überschrift klarzustellen, dass ein Rücktritt natürlich nicht ohne weiteres möglich ist. In § 323 Abs. 1 BGB heißt es dazu: "Erbringt bei einem gegenseitigen Vertrag der Schuldner eine fällige Leistung nicht oder nicht vertragsgemäß, so kann der Gläubiger, wenn er dem Schuldner erfolglos eine angemessene Frist zur Leistung oder Nacherfüllung bestimmt hat, vom Vertrag zurücktreten."

Hier war zwischen den Arbeitsvertragsparteien ein Wettbewerbsverbot von drei Monaten nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers vereinbart worden. Das Arbeitsverhältnis endete zum 31. Januar 2016. Nachdem der Kläger die Karenzentschädigung in Höhe von 50% der zuletzt bezogenen monatlichen Vergütung für den Monat Februar 2016 nicht erhalten hatte, mahnte er die Zahlung am 1. März 2016 bis zum 4. März 2016 an. Am 8. März 2016 schickte der Kläger eine weitere Email an die Beklagte, in der es hieß:

"Bezugnehmend auf Ihre E-Mail vom 1. März 2016 sowie das Telefonat mit Herrn B. möchte ich Ihnen mitteilen, dass ich mich ab sofort nicht mehr an das Wettbewerbsverbot gebunden fühle."

Schließlich klagte er die Karenzentschädigung für drei Monate in Höhe von 10.120,80 EUR ein. Beim Arbeitsgericht in erster Instanz obsiegte er. Das Landesarbeitsgericht sprach ihm dann aber nur noch die Entschädigung für die Zeit vom 1. Februar 2016 bis 8. März 2016 zu und wies die Klage im Übrigen ab. Das Bundesarbeitsgericht bestätigte diese Entscheidung; in der Pressemitteilung heißt es auszugsweise:

"Bei einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot nach §§ 74 ff. HGB handelt es sich um einen gegenseitigen Vertrag iSd. §§ 320 ff. BGB. Die Karenzentschädigung ist Gegenleistung für die Unterlassung von Konkurrenzaktivität. Erbringt eine Vertragspartei ihre Leistung nicht, kann die andere Vertragspartei vom Wett-

bewerbsverbot zurücktreten, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind (§§ 323 ff. BGB). Ein solcher Rücktritt entfaltet Rechtswirkungen erst für die Zeit nach dem Zugang der Erklärung (ex nunc).

... Die Beklagte hat die vereinbarte Karenzentschädigung nicht gezahlt, der Kläger war deshalb zum Rücktritt berechtigt. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe mit seiner E-Mail vom 8. März 2016 wirksam den Rücktritt vom Wettbewerbsverbot erklärt, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Damit steht ihm für die Zeit ab dem 9. März 2016 keine Karenzentschädigung zu."

Auch Arbeitnehmer müssen Acht geben, welche rechtliche Bedeutung ihre Aussagen haben können.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de