

Prozessvergleich nach Betriebsübergang

§§ 164, 613a BGB, 265 ZPO

1. Der Arbeitgeber, der das Arbeitsverhältnis vor einem Betriebsübergang gekündigt hat, ist im Kündigungsschutzrechtsstreit auch nach dem Betriebsübergang prozessführungsbefugt. Er ist als Prozessstandschafter zu allen Prozesshandlungen berechtigt.
2. Auch wenn der Betriebserwerber keine rechtsgeschäftliche Vollmacht erteilt hat, entfaltet ein vom früheren Arbeitgeber im Rahmen der Prozessstandschaft abgeschlossener Prozessvergleich materiell-rechtliche Wirkungen zu seinen Gunsten und Lasten.

(Leitsätze des Bearbeiters)

BAG, Urteil vom 24. August 2006 –8 AZR 574/05

Problempunkt

Die Klägerin war seit dem 1.7.1990 bei der K GmbH als Reinigungskraft beschäftigt. Ihr Arbeitsplatz war das S-A Objekt. Im März 2004 kündigte die S-A gGmbH den Reinigungsauftrag gegenüber der K GmbH zum 30.6.2004. Diese versetzte daraufhin die Klägerin mit Wirkung vom 1.6.2004 in ein anderes Objekt. Gleichzeitig sprach sie vorsorglich eine Änderungskündigung zum 31.8.2004 aus, die die Klägerin unter Vorbehalt annahm und Änderungschutzklage erhob.

Im Kündigungsschutzprozess teilte die K GmbH schriftsätzlich mit, dass 90% der Belegschaft und einige Betriebsmittel der K GmbH von der Beklagten, der die S-A gGmbH mit Wirkung vom 1.7.2004 den Reinigungsauftrag im Objekt S-A übertragen hatte, übernommen wurden. Sie vertrat jedoch die Auffassung, ein Betriebsübergang habe nicht stattgefunden.

Am 21.9.2004 schlossen die Klägerin und die K GmbH einen Prozessvergleich, wonach das Arbeitsverhältnis aufgrund betriebsbedingter Kündigung der K GmbH mit Ablauf des 31.8.2004 gegen Zahlung einer Abfindung sein Ende gefunden hatte.

Nachdem die Klägerin der Beklagten erfolglos ihre Arbeit angeboten hatte, beantragte sie, diese zu verurteilen, sie als Reinigungskraft im Objekt S-A weiterzubeschäftigen.

Entscheidung

Das BAG wies die Klage ab. Der zwischen der Klägerin und der K GmbH abgeschlossene Prozessvergleich beendete das Arbeitsverhältnis auch mit Wirkung für die Beklagte.

Der Prozessvergleich ist einerseits Prozesshandlung. Zu dieser war die K GmbH nach den Grundsätzen der Prozesstandschaft befugt. Nach der Rechtsprechung des BAG bleibt der Arbeitgeber, der das Arbeitsverhältnis vor einem Betriebsübergang gekündigt hat, für die gerichtliche Klärung der sozialen Rechtfertigung der Kündigung auch nach dem Betriebsübergang prozessführungsbefugt. § 265 ZPO ist analog anzuwenden.

Der Prozessvergleich hat andererseits materiell-rechtliche Wirkung. Er beendet das Arbeitsverhältnis, selbst wenn es keinen Kündigungsgrund nach § 1 KSchG gibt. Dabei löst ein solcher Beendigungsvergleich, den der ehemalige Arbeitgeber im Rahmen seiner Prozesstandschaft für den Betriebserwerber abschließt, auch das nach § 613a BGB auf den neuen Inhaber übergegangene Arbeitsverhältnis auf. Es kommt nicht darauf an, ob der alte Arbeitgeber ausdrücklich auch im Namen des neuen gehandelt hat. Maßgeblich ist allein, dass er den Vergleich in Kenntnis und nach Wirksamwerden des Betriebsübergangs abgeschlossen hat.

Konsequenzen

Wird nach einem Betriebsübergang in einem Kündigungsschutzprozess gegen den alten Arbeitgeber, der vor dem Übergang begonnen wurde, ein Beendigungsvergleich abgeschlossen, löst dieser auch das nach § 613a BGB auf den neuen Inhaber übergegangene Arbeitsverhältnis auf. Eine rechtsgeschäftliche Vollmacht des Erwerbers oder seine Mitwirkung ist hierzu nicht erforderlich. Die Frage, ob tatsächlich ein Betriebsübergang und damit eine Überleitung des Arbeitsverhältnisses nach § 613a BGB stattgefunden hat, muss nicht mehr beantwortet werden.

Praxistipp

Der Erwerber eines Betriebs braucht sich an einem gegen den alten Arbeitgeber vor dem Übergang begonnenen Kündigungsschutzprozess nicht beteiligen. Solange er nicht Partei des Rechtsstreits ist, kann das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses ihm gegenüber nicht festgestellt werden. Ihm bleibt also die Möglichkeit, sich in einem zukünftig gegen ihn geführten Prozess mit dem Argument zu verteidigen, es habe

keinen Betriebsübergang gegeben, selbst wenn im Kündigungsschutzprozess gegen den früheren Arbeitgeber die Voraussetzungen des § 613a BGB bejaht wurden.

Schließen aber die Parteien des Kündigungsschutzprozesses einen Beendigungsvergleich, wirkt dieser aufgrund der Prozessführungsbefugnis des ehemaligen Arbeitgebers sowohl zugunsten als auch zulasten des neuen Inhabers. Ein eventuell nach § 613a BGB auf ihn übergegangenes Arbeitsverhältnis wird nur dann nicht beendet, wenn die Vergleichsparteien die Wirkung auf das Arbeitsverhältnis mit dem Veräußerer beschränken. Hierfür ist ausdrücklich klarzustellen, dass keine Änderung der Rechtsbeziehungen zu dem Betriebserwerber eintreten soll. Will der Mitarbeiter im Rechtsstreit gegen den früheren Arbeitgeber Klarheit über die Voraussetzungen des Betriebsübergangs, sollte er dem vermeintlichen neuen Inhaber den Streit verkünden.

Dr. Reinhard Möller,
Rechtsanwälte Bartsch und Partner, Karlsruhe