

Rechtsgebiete: Arbeitsrecht

Gericht: AG Karlsruhe

Datum der Verkündung: 16.03.1999

Aktenzeichen: 2 Ca 92/99

Rechtsquellen:

§ 12 I DBGrG, § 14 II, III, IV DBGrG, § 16 IV DBGrG,
§ 613a BGB

Schlagworte:

Betriebsübergang; Dienstleistungsüberlassungsvertrag; Fahrzeugreiniger; sonstige
Beendigung; Widerspruch;

Leitsätze:

§ 16 Abs. 4 DBGrG regelt seinem Wortlaut nach jedoch nicht den Fall, daß ein einzelner
Arbeitnehmer nicht weiterbeschäftigt werden kann oder soll.

Die Herauslösung einzelner Arbeitsverhältnisse aus diesem Rahmen ist nach Auffassung der
Kammer von § 16 Abs. 4 DBGrG nicht erfaßt.

Die Regelungen zum Betriebsübergang gemäß § 613 a BGB finden auch im Kontext des § 16
IV DBGrG Anwendung, so dass ein Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses
widersprechen kann.

Urteil

-2 Ca 92/99- AG Karlsruhe

Verkündet am 16.03.99

gez. Seitz

als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle

In der Rechtssache

I. Ba.

Le.-str. 5, He.

Kläger,

Proz.-Bev.: Rechtsanwälte Po. & Kollegen

He.-straße 14, Ka.

gegen

Bundeseisenbahnvermögen Dienststelle Ka. La.-str. 19, Ka.
hat das Arbeitsgericht Karlsruhe - 2. Kammer –

Beklagte,

durch die Vorsitzende, Richterin Schäfer,
ehrenamtlichen Richter Kemmer
und d. ehrenamtlichen Richter Hotz,
auf die mündliche Verhandlung vom 16.03.99

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis fortbesteht.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert für diese Entscheidung wird auf DM 11.400,00 festgesetzt.

TATBESTAND

Die Parteien streiten um die Frage, ob das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis seit dem 01.12.1997 beendet ist oder fortbesteht.

Der am 01.06.1938 geborene, verheiratete und einem Kind unterhaltsverpflichtete Kläger ist schwerbehindert mit einem anerkannten Grad der Behinderung von 60. Seit dem 01.03.1973 war er zunächst bei der Deutschen Bundesbahn als Arbeiter beschäftigt. Im Rahmen eines Dienstleistungsüberlassungsvertrages war der Kläger als Fahrzeugreiniger bei der Bahnreinigung GmbH Ka. eingesetzt. Auf den Dienstleistungsüberlassungsvertrag (As 99 ff.) wird insoweit Bezug genommen. 1994 wurde der Dienstleistungsüberlassungsvertrag auf die Beklagte übergeleitet. Das Arbeitsverhältnis des Klägers ging entsprechend auf die Beklagte über, wobei der Kläger weiterhin als Fahrzeugreiniger bei der Bahnreinigung eingesetzt war. Der Kläger bezog zuletzt ein Bruttomonatsentgelt in Höhe von DM 3.800,00.

Mit Schreiben vom 24.11.1997, dem Kläger zugegangen am 27.11.1997, teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß sein Dienstverhältnis auf Dienstleistungsüberlassungsvertrag mit Ablauf des 30.11.1997 ende und daß der Kläger ab 01.12.1997 der Deutschen Bahn AG zugewiesen sei. Auf den Inhalt dieses Schreibens (As 4) wird Bezug genommen.

Gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses bei der Beklagten wandte sich der Kläger zunächst mit Klage vom 16.12.1997, beim hiesigen Arbeitsgericht anhängig unter dem Aktenzeichen 3 Ca 50/98. Im dortigen Güetermin erklärte der Beklagten-Vertreter, daß mit dem Schreiben vom 24.11.1997 keine Kündigung ausgesprochen wurde bzw. werden sollte und ansonsten keine Beendigungstatbestände im Raum stünden und das Arbeitsverhältnis gemäß § 16 Abs. 4 DBGrG mit unveränderten Bedingungen zu der DB AG bestehe. Daraufhin nahm der seinerzeitige Kläger-Vertreter mit Zustimmung des Klägers die Klage zurück. Mit der vorliegenden, am 15.04.1998 eingegangenen Klage verfolgt der Kläger wiederum sein ursprüngliches Klageziel.

Im Kammertermin am 16.03.1999 stellten die Parteien unstrittig, daß die DB AG den Kläger nicht auf seinem bisherigen Arbeitsplatz als Fahrzeugreiniger bei der Bahnreinigung einsetzen kann, da der Dienstleistungsüberlassungsvertrag allein mit der Beklagten und nicht mit der DB AG besteht.

Der Kläger ist der Auffassung, daß das zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnis

nicht zum 30.11.1997 geendet hat. Die DB AG habe sich bis heute nicht mit ihm in Verbindung gesetzt und ihm keine Arbeit zugewiesen. Der Kläger bestreitet, daß der Personalrat der Aufhebung des Dienstverhältnisses zugestimmt habe. Außerdem bestreitet er, für die zuletzt ausgeübte Tätigkeit als Fahrzeugreiniger dienstuntauglich zu sein. Seine Arbeitsunfähigkeit sei seit dem 01.03.1998 aufgehoben. Er sei willens und in der Lage, seine bisherige Arbeitsleistung für die Beklagte zu erbringen. Mit Schreiben vom 10.07.1998 habe er dementsprechend der Beklagten auch seine Arbeitskraft angeboten.

Der Kläger beantragt zuletzt:

Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien fortbesteht.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte trägt vor, der Kläger sei dienstuntauglich für die zuletzt ausgeübte Tätigkeit als Fahrzeugreiniger. Dies sei am 15.02.1997 festgestellt worden. Danach sei in einem Berufsfürsorgeverfahren geprüft worden, ob eine leidensgerechte Beschäftigungsmöglichkeit bestehe. Dies sei jedoch nicht der Fall. Das Berufsfürsorgeverfahren sei am 26.06.1997 abgeschlossen worden. Auf den Abschlußbericht (As 48) wird Bezug genommen. Auch nach Abschluß des Berufsfürsorgeverfahren seien weitere Versuche unternommen worden, für den Kläger eine Beschäftigungsmöglichkeit zu finden. Diese Bemühungen seien ebenfalls erfolglos geblieben. Mit Schreiben vom 04.03.1998 habe die Bahn-Betriebskrankenkasse mitgeteilt, daß nach Einschätzung des begutachtenden Arztes beim Kläger nicht nur Arbeitsunfähigkeit für seine zuletzt ausgeübte Tätigkeit in der Wagenreinigung vorliege, sondern sogar die Voraussetzungen zum Bezug einer Erwerbsunfähigkeitsrente.

Die Beklagte ist der Auffassung, der Kläger sei wegen der Dienstuntauglichkeit gemäß § 16 Abs. 4 DBGrG an die DB AG überzuleiten gewesen. Im übrigen ist die Beklagte der Auffassung, daß sich die Beschäftigungsaussichten des Klägers durch die Zugehörigkeit zur DB AG verbessert hätten. Aufgrund der im Vergleich zur Beklagten größeren Vielfalt an Beschäftigungsmöglichkeiten bei der DB AG bestehe mit Blick auf die Gesundheitssituation des Klägers zumindest Perspektive auf eine leidensgerechte Beschäftigung. Die Intention der Klage sei nicht nachvollziehbar.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsprotokolle vom 22.05.1998, 17.11.1998 und 16.03.1999 Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Die Klage ist zulässig und begründet. Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis besteht fort, da der Kläger jedenfalls dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die Deutsche Bahn AG wirksam widersprochen hat.

I.

Der Klage fehlt es insbesondere nicht am Rechtsschutzbedürfnis.

Zunächst hat der Kläger im Kammertermin am 16.03.1999 sein Klageziel klargestellt: Es geht ihm darum, seinen konkreten Arbeitsplatz zu behalten. Das ist nur möglich, wenn sein Arbeitsverhältnis bei der Beklagten fortbesteht, da nur diese über den Dienstleistungsüberlassungsvertrag mit der Bahnreinigung verfügt und damit quasi Zugriff auf die Arbeitsplätze der Fahrzeugreiniger hat, während die Deutsche Bahn AG den Kläger dort nicht einsetzen könnte. Der Kläger begehrt somit die Feststellung, daß sein Arbeitsverhältnis bei der Beklagten fortbesteht, damit diese ihn wie bisher im Rahmen des Dienstleistungsüberlassungsvertrages als Fahrzeugreiniger bei der Bahnreinigung einsetzt

Das Rechtsschutzbedürfnis des Klägers ist auch nicht dadurch entfallen, daß er im Verfahren 3 Ca 50/98 im Gütertermin am 23.03.1998 die Klage zurückgenommen hat. Denn die Klagerücknahme beruhte auf einer vorangegangenen Erklärung der Beklagten, wonach keine Beendigungstatbestände im Raum stünden und das Arbeitsverhältnis zu unveränderten Bedingungen bei der Deutschen Bahn AG bestehe. Diese Erklärung war jedoch in zweierlei Hinsicht unrichtig, was im Kammertermin am 16.03.1999 auch von der Beklagtenseite klargestellt wurde: Mit Schreiben vom 24.11.1997 erklärte die Beklagte, daß das Dienstverhältnis des Klägers bei ihr ende. Selbstverständlich steht damit ein Beendigungstatbestand hinsichtlich des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses im Raum. Ebenfalls unrichtig war die Erklärung der Beklagten, das Arbeitsverhältnis würde zu unveränderten Bedingungen bei der Deutschen Bahn AG fortgeführt. Wie soeben ausgeführt, ist das gerade nicht der Fall, da der Kläger nicht auf seinem bisherigen Arbeitsplatz mit seiner bisherigen Tätigkeit von der Deutschen Bahn AG beschäftigt werden kann. Unverändert sollten allenfalls die Entlohnung, die Anrechnung der Vordienstzeiten etc. bleiben. Für die Tätigkeit selbst sollte dies jedoch nicht gelten, wobei wohl nicht ernsthaft bezweifelt werden kann, daß es sich bei der konkreten Arbeitstätigkeit um eine wesentliche Arbeitsvertragsbedingung handelt.

Da der Kläger somit durch eine unrichtige Erklärung der Beklagten zur Klagerücknahme am 23.03.1998 bewegt worden ist, läßt diese das Rechtsschutzbedürfnis für die neuerliche Verfolgung desselben Klageantrages nicht entfallen. Weitere Zulässigkeitsbedenken sind nicht ersichtlich.

II.

Die Klage ist auch begründet. Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis ist nicht beendet, und zwar insbesondere nicht durch "Überleitung des Klägers an die Deutsche Bahn AG".

1. Gemäß § 16 Abs. 4 DBGrG finden bei Aufhebung oder sonstiger Beendigung bestehender Dienstleistungsüberlassungsverträge § 12 Abs. 1 und 2 sowie § 14 Abs. 2 bis 4 (Übergang von Arbeitsverhältnissen auf die Deutsche Bahn AG) entsprechende Anwendung. Die Beklagte vertritt hierzu unter Berufung auf einen Erlaß des Bundesministers für Verkehr die Auffassung, daß unter "Aufhebung" eines Dienstleistungsüberlassungsvertrages (DÜV) die Aufhebung eines gesamten DÜV, also die zur Verfügungstellung sämtlicher DÜV-Mitarbeiter an die DB AG zu verstehen ist und mit "sonstiger Beendigung" bestehender DÜV die Aufhebung einzelner DÜV-Verhältnisse, also die Zurverfügungstellung einzelner Mitarbeiter an die DB AG geregelt wird. Auf ein entsprechendes Schreiben vom 23.02.1995 (As 16) wird Bezug genommen. In diesem Schreiben wird auch darauf hingewiesen, daß die Rückgabe zur DB AG als allerletztes Mittel anzusehen sei, also zunächst alle Möglichkeiten einer

Verwendung innerhalb des Bundeseisenbahnvermögens auszuschöpfen seien. Bei einer eventuellen Rückgabe zur DB AG aus gesundheitlichen Gründen müsse zuvor ein BEV-internes Berufsfürsorgeverfahren durchgeführt und abgeschlossen werden.

Dementsprechend ist die Beklagte der Auffassung, daß nach interner Feststellung der Dienstuntauglichkeit des Klägers für seine bisherige Tätigkeit und nach erfolgloser Durchführung des Berufsfürsorgeverfahrens der Kläger an die Deutsche Bahn AG "überzuleiten" war.

Insoweit wird zunächst offen gelassen, ob der Kläger tatsächlich als dienstuntauglich anzusehen war. Davon unabhängig bestehen erhebliche Zweifel, ob der Auslegung des Bundesministeriums für Verkehr zu § 16 Abs. 4 DBGrG gefolgt werden kann.

§ 16 DBGrG regelt die Überleitung von Dienstleistungsüberlassungsverträgen an die Deutsche Bahn AG. Es handelt sich um eine gesonderte Regelung neben der Überleitung von Beamtenverhältnissen (§ 12) und Arbeitsverhältnissen (§ 14). Dabei geht § 16 DBGrG ersichtlich davon aus, daß die Deutsche Bahn AG grundsätzlich nicht in die Rechte und Pflichten aus den Arbeitsverhältnissen der Arbeitnehmer eintritt, die im Rahmen eines Dienstleistungsüberlassungsvertrages an andere Unternehmen überlassen worden sind. Die Dienstleistungsüberlassungsverträge sollen vielmehr vom Bundeseisenbahnvermögen fortgeführt werden. Eine Ausnahme regelt lediglich § 16 Abs. 4 DBGrG für den Fall der Aufhebung oder sonstigen Beendigung bestehender Dienstleistungsüberlassungsverträge. Insoweit heißt es auch in der Gesetzesbegründung zu dieser Regelung, daß die im Anwendungsbereich eines DÜV beschäftigten Beamten und Arbeitnehmer in der Regel wegen des Fehlens eines geeigneten Dienstpostens/Arbeitsplatzes nicht beim Bundeseisenbahnvermögen beschäftigt werden können. Für diese Fälle, daß ein Dienstleistungsüberlassungsvertrag und damit der Rahmen, in dem die Arbeitnehmer beschäftigt werden, wegfällt, soll den Arbeitnehmern kein Nachteil entstehen, so daß sie dann entsprechend § 14 Abs. 2 bis 4 DBGrG bei der DB AG weiterzubeschäftigen sind. § 16 Abs. 4 DBGrG regelt seinem Wortlaut nach jedoch nicht den Fall, daß ein einzelner Arbeitnehmer nicht weiterbeschäftigt werden kann oder soll. Diese Fälle unter die Formulierung "sonstige Beendigung bestehender Dienstleistungsüberlassungsverträge" zu fassen, erscheint als eine den Wortlaut des Gesetzes sprengende Auslegung. Der unbefangene juristische Leser wird unter "sonstiger Beendigung" lediglich diejenigen Beendigungstatbestände verstehen, die nicht in einer Aufhebung des Dienstleistungsüberlassungsvertrages bestehen, nämlich beispielsweise Kündigung oder Ende durch Befristung oder Rückabwicklung nach Anfechtung etc. Jeweils dürfte sich die Beendigung jedoch auf den gesamten Dienstleistungsüberlassungsvertrag erstrecken. Die Herauslösung einzelner Arbeitsverhältnisse aus diesem Rahmen ist nach Auffassung der Kammer von § 16 Abs. 4 DBGrG nicht erfaßt. Dies ist auch nicht zwingend vom Sinn und Zweck der Regelung her so gemeint, wonach den Arbeitnehmern bei Beendigung des Dienstleistungsüberlassungsvertrages kein Nachteil entstehen soll. Denn die Besonderheit der Tätigkeit der Arbeitnehmer im Rahmen eines Dienstleistungsüberlassungsvertrages besteht gerade darin, daß sie auf die Beendigung dieses Rahmenvertrages keinen Einfluß haben. Besteht jedoch der Dienstleistungsüberlassungsvertrag als solcher fort, besteht an sich kein Anlaß, dem Bundeseisenbahnvermögen die Überleitung eines Arbeitsverhältnisses auf die Deutsche Bahn AG zu erleichtern und so wie beispielsweise im vorliegenden Fall ein Arbeitsverhältnis wegen Dienstuntauglichkeit zu beenden, ohne an die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes gebunden zu sein.

2. Letztlich kann offenbleiben, ob der Auslegung des Bundesministers für Verkehr zu § 16

Abs. 4 DBGrG im Einzelnen zu folgen ist und ob die Voraussetzungen dieser Vorschrift vorliegen, da der Kläger jedenfalls dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die Deutsche Bahn AG wirksam widersprochen hat.

§ 16 Abs. 4 DBGrG verweist auf § 14 Abs. 2 bis 4 DBGrG. § 14 Abs. 4 bestimmt, daß § 613 a BGB anzuwenden ist, soweit nicht etwas anderes bestimmt ist. Abweichende Regelungen sind nicht ersichtlich, so daß die Regelungen zum Betriebsübergang gemäß § 613 a BGB Anwendung finden.

Im Rahmen des Betriebsübergangs steht dem Arbeitnehmer ein Widerspruchsrecht zu (BAG EZA § 613 a BGB Nr. 26 und Nr. 54). Der Übergang des Arbeitsverhältnisses und seine Beendigung mit dem bisherigen Arbeitgeber kann nicht eintreten, wenn der Arbeitnehmer dem widerspricht. Als Grund für das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers werden der höchstpersönliche Charakter der Dienstleistung, die Regeln der Schuldübernahme gemäß §§ 414, 415 BGB, die durch Artikel 12 GG geschützte Freiheit zur Wahl des Arbeitsplatzes und die Möglichkeit des Verzichts auf den arbeitsrechtlichen Bestandsschutz angeführt. Ein sachlicher Grund ist für die Wirksamkeit des Widerspruchs nicht erforderlich (vgl. KR-Pfeiffer § 613 a BGB Rd.-Nr. 61).

Hat der alte oder der neue Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig vor dem Betriebsübergang informiert und dem Arbeitnehmer eine angemessene Erklärungsfrist gesetzt, so kann der Widerspruch nur bis zu dem Zeitpunkt erklärt werden, zu dem der Betrieb auf den Erwerber übergeht. Da vorliegend eine Erklärungsfrist nicht gesetzt wurde, ist der Widerspruch auch nach dem Betriebsübergang noch möglich (BAG EZA § 613 a BGB Nr. 112). In diesem Fall bedarf es einer ausdrücklichen Fristsetzung nicht, da sich das Interesse an schneller Klärung bereits erkennbar aus dem vollzogenen Übergang ergibt. Der Arbeitnehmer muß sich daher unverzüglich nach ausreichender Information entscheiden; jedenfalls eine längere Überlegungsfrist als drei Wochen kann dem Arbeitnehmer in Anlehnung an § 4 KSchG regelmäßig nicht zugestanden werden (BAG a.a.O.).

Der Kläger hat die Widerspruchsfrist mit seiner zunächst am 16.12.1997 eingereichten Klage eingehalten. Die am 23.03.1998 erklärte Klagerücknahme beruhte auf der unrichtigen Prozeßerklärung der Beklagten, weshalb dem Kläger die Klagerücknahme nicht zum Vorwurf gemacht werden kann, wie bereits oben unter I. ausgeführt wurde. In der Klagerücknahme ist daher auch kein wirksamer Verzicht des Klägers auf das Widerspruchsrecht zu sehen. Mit der Klage vom 16.12.1997 hat der Kläger jedenfalls hinreichend zum Ausdruck gebracht, daß er mit dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf die Deutsche Bahn AG nicht einverstanden ist. Denn genau dies war Inhalt des Schreibens vom 24.11.1997, gegen dessen Folgen der Kläger sich mit der Klage zur Wehr setzte.

Allenfalls kann angenommen werden, daß nach der unverschuldeten Klagerücknahme der Kläger wiederum eine dreiwöchige Überlegungsfrist in Anlehnung an § 4 KSchG haben könne. Auch diese Frist hätte der Kläger jedoch eingehalten, nachdem am 15.04.1998 beim Arbeitsgericht Karlsruhe erneut eine Klage mit demselben Antrag einging.

Hinzu kommt, daß nach dem unstreitigen Vorbringen der Parteien im Kammertermin am 16.03.1999 dem Kläger bereits im Rahmen des Berufsfürsorgeverfahrens angekündigt worden war, daß sein Arbeitsverhältnis auf die Deutsche Bahn AG übergeleitet werden würde, wobei der Kläger dem von Anfang an widersprochen habe. Damit konnte die Beklagte zu keinem Zeitpunkt davon ausgehen, daß der Kläger mit der Überleitung seines Arbeitsverhältnisses auf die Deutsche Bahn AG einverstanden sein würde.

Da der Kläger somit wirksam dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die DB AG widersprochen hat, besteht sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten nach wie vor fort. Der Klage war deshalb stattzugeben.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG i. V. m. § 91 Abs. 1 ZPO. Die Beklagte hat als unterliegende Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

IV.

Der Wert des Streitgegenstandes war gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen in Höhe von drei Bruttomonatsvergütungen DM 3.800,00 entsprechend § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten Berufung eingelegt werden. Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem die Partei unterlegen ist, hängt die Zulässigkeit der Berufung davon ab, daß der Wert des Beschwerdegegenstandes DM 800,-- übersteigt.

Die Berufung muß innerhalb eines Monats nach der Zustellung dieses Urteils schriftlich beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Kammern Mannheim, L 4, 4-6, 68161 Mannheim eingelegt werden.

Sie ist gleichzeitig oder innerhalb eines Monats nach ihrer Einlegung schriftlich zu begründen. Berufungsschrift und Berufungsbegründung müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch von einem Vertreter einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern oder von einem Zusammenschluß solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn dieser kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt ist, und der Zusammenschluß, der Verband oder deren Mitglieder Partei sind.

2. Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufungsschrift soll dem Landesarbeitsgericht in 5-facher Fertigung vorgelegt werden.

D. Vorsitzender:	Ausfertigt
Gez. Schäfer	Karlsruhe, den 17.05.99