

Ausbildungsverhältnis und Betriebsübergang

Eine Rechtsbelehrung von Rechtsanwalt Dr. Hans Kaiser aus Mannheim

Berufsausbildungsverhältnisse sind Arbeitsverhältnisse wie andere auch, wenn auch modifiziert: Im Vordergrund steht die von beiden Vertragsparteien geschuldete Ausbildung, nicht eine Arbeitsleistung. Mithin gelten für Ausbildungsverhältnisse im Sinn des Berufsbildungsgesetzes auch die Vorschriften des § 613a BGB über einen Betriebsübergang (§ 10 Abs. 2 BBiG): „Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein.“

Diese Vorschrift ist **zwingend**¹⁾ und muss von jedermann, auch von Amts wegen, beachtet werden. Zum Schutz des Auszubildenden kann sie weder durch Vertrag des Betriebsübergebers und des Betriebsübernehmers noch durch Vertrag eines dieser beiden mit dem Auszubildenden verändert, eingengt, ausgeschlossen oder irgendwie umgangen werden²⁾. Eine dennoch getroffene Vereinbarung wäre nichtig (§ 138 BGB, § 25 BBiG). Gleiches gilt für eine Kündigung des Ausbildungsverhältnisses allein wegen des Betriebsübergangs durch den bisherigen oder den neuen Inhaber; eine Kündigung aus anderen betriebsbedingten Gründen wird dadurch aber ebenso wenig ausgeschlossen, wie personen- oder verhaltensbedingte Kündigungen. Eine beim Übergeber abgelaufene Zeit der zweiwöchigen Ausschlussfrist des § 22 Abs.4 BBiG muss sich der Übernehmer anrechnen lassen. Bei Vorliegen besonderer dies rechtfertigender Umstände können auch ein aus Anlass des bevorstehenden Betriebsübergangs abgeschlossener Aufhebungsvertrag oder vertragliche Veränderungen der gesetzlichen Folgen des Betriebsübergangs wirksam sein. Bei im Zeitpunkt des Betriebsübergangs beendetem Ausbildungsverhältnis bestehen dann nur

Ansprüche gegen den bisherigen Auszubildenden.

Betrieb in diesem Sinn ist eine auf Dauer angelegte wirtschaftliche Einheit und organisatorische Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigener Zielsetzung. Gleiches gilt auch für einen **Betriebsteil**. Dabei muss es sich, um § 613a BGB anwendbar zu machen, um eine wirtschaftliche Einheit und organisatorische Untergliederung handeln, mit der innerhalb des Gesamtbetriebs ein Teilzweck verfolgt wird³⁾. § 613a BGB ist dann aber nur auf den Auszubildenden anwendbar, der in dem betroffenen Betriebsteil ausgebildet wurde.



Dr. Hans Kaiser

Übergang bedeutet die Übertragung der wesentlichen sachlichen und immateriellen, d. h. persönlichen (regelmäßig Hauptbelegschaft) und wirtschaftlich bedeutsamen (einschließlich Know-how und Goodwill) Betriebsmittel. Dabei müssen nicht ausnahmslos alle Betriebsmittel übergehen, und auf deren Eigentum kommt es nicht an. Erforderlich ist aber stets eine Bewahrung der Identität und Funktionsfähigkeit des Unternehmens. Andererseits muss ein Wechsel in der Person des Inhabers eintreten⁴⁾. Der neue Inhaber muss den Betrieb als seinen eigenen führen wollen. Gegen die erforderliche Identität würde eine Änderung des Betriebszwecks⁵⁾ oder der Organisation und Struktur des Betriebs sprechen. Die Übernahme einzelner Maschinen mit Bedienungspersonal oder anderen Teilen der Belegschaft genügt ebenso wenig, wie deren Vermietung oder die Übertragung einzelner Aufträge und sonstiger Leistungen oder die Überlassung von Kunden und anderen Abnehmern an ein Drittunternehmen.

Im Fall einer **Insolvenz** des Auszubildenden und seines Betriebs gilt Folgendes: Die Fortführung des Betriebs durch

den Insolvenzverwalter fällt nicht unter § 613a BGB, dadurch vom Insolvenzverwalter begründete Ansprüche des Auszubildenden sind Masseverbindlichkeiten (§ 55 Abs.1 Nr.1 InsO), die aus der Insolvenzmasse vorweg zu befriedigen sind (§53 InsO) und für die, ggf. einen Ausfall, ein späterer Erwerber des Betriebs haftet. Geht der Betrieb nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens auf einen neuen Inhaber über, gelten die Absätze 1 und 4 des § 613a BGB in Verbindung mit § 128 Abs. 2 InsO, der Erwerber haftet aber nicht für vor Eröffnung entstandene Verbindlichkeiten⁶⁾. Eine Betriebsübernahme vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens wird wie jeder andere Betriebsübergang behandelt⁷⁾.

Sind die Rechte, insbesondere Urlaubszeiten und Ausbildungsvergütung und Pflichten, in die der neue Betriebsinhaber eintritt, durch einen geltenden **Tarifvertrag** oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Ausbildungsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Auszubildenden und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Betriebsübergang zum Nachteil des Auszubildenden geändert werden, soweit nicht beim neuen Inhaber ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung eine andere Regelung enthält. War der bisherige Inhaber tarifgebunden, ist es der neue aber nicht, gelten Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung individualrechtlich weiter. Die gängigen Ausbildungsvertragsformulare enthalten ohnehin einen Verweis auf tarifliche Ausbildungsvergütungen als Mindestsätze, und eine Bindung des neuen Betriebsinhabers tritt bereits nach § 613a Abs.1 Satz 1 BGB ein.

§ 613a BGB ist nur anwendbar auf den **rechtsgeschäftlich** vereinbarten Betriebsübergang. Dabei kommen in Betracht Kauf, Miete, Pacht, Schenkung, Umwandlung (§ 324 UmwG). Eine etwa aus anderen Gründen bestehende Unwirksamkeit des Rechtsgeschäfts steht der Anwendung des § 613a BGB nicht entgegen. Nicht hierher gehört aber die Sicherungsübertragung, bei der ein Wechsel des Inhabers nicht eintritt. Nicht unter den Regelungszweck des § 613a BGB fällt auch ein Betriebsübergang kraft Gesetzes, wie bei Zwangsversteigerung oder Zwangsverwaltung, oder durch Gesamtrechtsnachfolge, wie bei Erbe (§ 1922 Abs.1 BGB), wohl aber

bei einem Vermächtnis, das den/die Erben zur Übergabe des Erblasser-Betriebs an einen Miterben oder Dritten verpflichtet. Nicht genügend ist auch ein Mietvertrag über Betriebsräume oder eine bloße Übernahme von Personal.

Als **Zeitpunkt** der Betriebsübergabe gilt nicht schon der Abschluss des Verpflichtungsvertrags, sondern erst dessen Erfüllung durch tatsächliche Übertragung der Sachen, Personen und Rechte, die den Betrieb oder einen Betriebsteil darstellen, verbunden mit der Übernahme der unternehmerischen Leitungsmacht durch den Erwerber im Einvernehmen mit dem Veräußerer.

Gelegentlich gibt es für den bisherigen Auszubildenden und Übergeber seines Betriebes eine böse Überraschung: Er verliert alle Rechte aus dem Auszubildendenverhältnis, haftet aber neben dem neuen Inhaber als Gesamtschuldner nicht nur weiter für die vor dem Zeitpunkt der Betriebsübergabe entstandenen Ansprüche des Auszubildenden, sondern auch für Ansprüche, die innerhalb eines Jahres nach dem Betriebsübergang fällig werden, also insbesondere für die Auszubildendenvergütung, deren Anspruch dem Grunde nach bereits mit Abschluss des Auszubildendenvertrags entstanden ist und dann monatlich fällig wird (§ 614 BGB, § 18 BBiG). Nicht hierher gehören aber Ansprüche auf Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge.

Der Auszubildende soll nicht ohne oder gar gegen seinen eigenen Willen nur kraft Gesetzes einen neuen Auszubildenden erhalten. Er kann deshalb diese Wirkung durch eine eigene Erklärung verhindern. Er darf nämlich dem Übergang seines Auszubildendenverhältnisses **widersprechen**, ohne dass es hierfür der Angabe von Gründen bedarf. Ein kollektiver Widerspruch mehrerer oder aller Auszubildenden oder Arbeitneh-

mer kann aber gemäß § 242 BGB rechtsmissbräuchlich und daher unwirksam sein, wenn er dazu eingesetzt wird, andere Zwecke als die Sicherung der arbeits-(ausbildungs-)vertraglichen Rechte und die Beibehaltung des bisherigen Auszubildenden herbei zu führen⁸⁾.

Der Auszubildende muss den Widerspruch schriftlich (§ 126 BGB) entweder gegenüber dem bisherigen Auszubildenden oder gegenüber dem neuen Inhaber erklären. Als Gestaltungsrecht ist der Widerspruch bedingungsfeindlich. Mit Zugang des Widerspruchs (§ 170 BGB) werden rückwirkend zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs die gesetzlichen Wirkungen des Übergangs des Auszubildendenverhältnisses beseitigt und verbleibt es bei der auszubildendenvertraglichen Bindung zum bisherigen Auszubildenden⁹⁾. Der Widerspruch kann nur binnen einer Ausschlussfrist von einem Monat erklärt werden. Die Monatsfrist läuft ab Zugang einer ordnungsgemäßen Unterrichtung des Auszubildenden über die Umstände des Betriebsübergangs.

Der bisherige Auszubildende oder der zukünftig neue Inhaber müssen nämlich unabhängig von Art und Größe ihres Betriebs allen kraft Gesetzes vom Betriebsübergang betroffenen Auszubildenden vor oder je nach den Umständen unverzüglich nach dem Vollzug des Betriebsübergangs in Textform (§ 126b BGB) oder schriftlich unterrichten über

1. den geplanten oder vereinbarten oder ggf. bereits vollzogenen Zeitpunkt des Betriebsübergangs,
2. den Grund für den Übergang (nicht nur das kausale Rechtsgeschäft, sondern auch die Beweggründe für Veräußerer und Erwerber,
3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und Auszubildenden und
4. etwaige hinsichtlich der Arbeitnehmer einschließlich Auszubildenden in Aussicht genommenen Maßnahmen.

Fehlt es an solcher – zugegeben außerordentlich weitreichenden – Unterrichtung oder ist sie nicht vollständig und richtig, wird die Monatsfrist für den Widerspruch nicht in Lauf gesetzt, allenfalls kommt bei langer Zeit unterlassenem Widerspruch der Einwand einer Verwirkung in Betracht. Berechnet wird die Monatsfrist nach § 188 Abs. 2

u. 3 BGB, der Tag des Betriebsübergangs wird nicht eingerechnet (§ 187 Abs. 1 BGB). Einseitige Rücknahme oder Widerruf des Widerspruchs sind, da der Widerspruch Gestaltungsrecht ist, nicht möglich, alle Beteiligten können aber einvernehmlich die Wirkung des Widerspruchs beseitigen und den Übergang des Auszubildendenverhältnisses auf den neuen Inhaber vereinbaren. Der Auszubildende kann mit dem neuen Betriebsinhaber auch einen Verzicht auf das Widerspruchsrecht vereinbaren; ein im Voraus vereinbarter Verzicht des Auszubildenden auf die oben beschriebene Unterrichtung ist dagegen nicht zulässig und wäre nichtig.

Ist der Auszubildende noch minderjährig, muss, da Auszubildendenverträge nicht unter § 113 BGB fallen, die Unterrichtung gegenüber dem gesetzlichen Vertreter erfolgen. Nur dieser ist zum Widerspruch berechtigt, nur für seine Erklärung gilt die Monatsfrist. Er kann aber in einen Widerspruch des minderjährigen Auszubildenden im Voraus einwilligen (§ 183 BGB) oder dessen Widerspruch nachträglich genehmigen (§ 184 BGB); der Beginn der Monatsfrist wird dadurch nicht verändert.

Nach wirksamem Widerspruch ist eine Kündigung des Auszubildendenverhältnisses durch den bisherigen Auszubildenden aus betrieblichen Gründen nicht durch § 613a Abs. 4 BGB ausgeschlossen, da in diesem Fall nicht wegen Betriebsübergangs gekündigt wird, sondern wegen des Widerspruchs; bei Prüfung der sozialen Auswahl können Widerspruchsgründe zum Nachteil des Auszubildenden berücksichtigt werden¹⁰⁾. ■

¹⁾ BGH, Urt.v. 23.03.2006 – 111 ZR 102/05, NJW 2006,1792.

²⁾ BAG, Urt.v. 18.08.2005 – 8 AZR 523/04, NJW 2006, 938.

³⁾ BAG, Urt.v. 27.10.2005 – 8 AZR 45/05, NZA 2006, 263.

⁴⁾ BAG, Urt.v. 15.12.2005 – 8 AZR 202/05, NZA 2006, 597.

⁵⁾ BAG, Urt.v. 16.05.2002 – 8 AZR 319/01, NZA 2003, 93; BAG, Urt.v. 04.05.2006 – 8 AZR 299/05, ZIP 2006,1545.

⁶⁾ Staudinger/Annuß, BGB (2005), § 613a Rz. 316; BAG, Urt.v. 19.05.2005 – 3 AZR 649/03, ZIP 2005, 1706.

⁷⁾ BAG, Urt.v. 20.06.2002 – 8 AZR 459/01, NZA 2003, 318.

⁸⁾ BAG, Urt.v. 30.09.2004 – 8 AZR 462/03, NJW 2005, 775.

⁹⁾ BAG, Urt.v. 30.09.2004 – 8 AZR 462/03, NJW 2005, 775.

¹⁰⁾ Lipinski, DB 2002, 1214.

**Unterstützen Sie
die Arbeit des
„Bundesverbandes Deutscher
Berufsausbilder“
und der angeschlossenen
Landesverbände durch Ihre
Mitgliedschaft.**