

Nach Betriebsübergang – kein grundsätzlicher Anspruch auf Wiedereinstellung bei einem Kleinbetrieb

Zu dem Wiedereinstellungsanspruch eines Arbeitnehmers nach Betriebsübergang hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, daß dieser Anspruch grundsätzlich nur solchen Arbeitnehmern zusteht, die Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) genießen. Wer in einem Kleinbetrieb im Sinne von § 23 Abs. 1 Satz 2 – 4 KSchG mit in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmern beschäftigt war, kann also nach einem Betriebsübergang nicht die Wiedereinstellung fordern.

In dem von dem BAG zu entscheidenden Fall hatte der Kläger seit 1987 in einer Apotheke gearbeitet. Der Inhaber der Apotheke kündigte ihm zum 30. Juni 2014. Ebenso wurden die Arbeitsverhältnisse sämtlicher weiterer Beschäftigter gekündigt. Aufgrund der Anzahl der Beschäftigten genoß der Kläger keinen Kündigungsschutz. Er griff die Kündigung nicht an. Der Inhaber der Apotheke führte diese dann über den 30. Juni 2014 hinaus mit reduzierter Arbeitnehmeranzahl weiter. Zum 01. September 2014 wurde die Apotheke von einem neuen Betreiber übernommen. Im Rahmen des zugrundeliegenden Kaufvertrages hatte dieser sich verpflichtet, drei Arbeitnehmer zu übernehmen und weiterzubeschäftigen.

Der Kläger richtete daraufhin eine Klage auf Wiedereinstellung zunächst gegen den vormaligen und gegen den aktuellen Inhaber der Apotheke. Die Klage gegen den vormaligen Inhaber der Apotheke ließ er im Laufe des Verfahrens fallen.

Das BAG hat hierzu abschließend geurteilt, daß ein Wiedereinstellungsanspruch grundsätzlich nur Arbeitnehmern zustehen kann, die zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung Kündigungsschutz nach dem KSchG genießen. Möglicherweise kann sich im Einzelfall ein Wiedereinstellungsanspruch nach Treu und Glauben im Sinne des § 242 BGB ergeben. Diese Frage war jedoch im vorliegenden Fall nicht zu entscheiden, weil der Kläger die an ihn ergangene Kündigung zunächst nicht angegriffen hatte und seine spätere Klage gegen den vormaligen Inhaber der Apotheke zwischenzeitlich auch rechtskräftig abgewiesen worden war.

Urteil des BAG vom 19. Oktober 2017, Aktenzeichen 8 AZR 845/15

PETER RAABE
Rechtsanwalt

www.Raabe-Rechtsanwalt.de