

Kyoto-Emissionszertifikate: Handel-Verpfändung-Steuerliches

Outsourcing
Datenherausgabe bei
Vertragsbeendigung?

Betriebsübergang
Regress für Urlaubersatzleistung

Urheberrechtsverletzung
Auskunft des Access-Providers?

Abzugsfähigkeit
Geldbußen von Kapitalgesellschaften

EU-Kommission
Gewährung von Akteneinsicht?

Fußballspielervermittlung
FIFA-Reglement

Betriebsübergang, Urlaub und Regress

Haftungsfragen bei Betriebsübergang bereiten auch noch über zehn Jahre nach In-Kraft-Treten des AVRAG Schwierigkeiten. Zuletzt hat sich die Rsp ua mit Fragen des Regresses zwischen Betriebserwerber und -veräußerer und der Haftung für Urlaubersatzleistung befasst. Dies ist Anlass für folgende kritische Analyse.

Zugleich eine Auseinandersetzung mit OGH 26. 5. 2004, 9 ObA 17/04 x

CLEMENS EGERMANN

A. AUSGANGSPUNKT

Der OGH beurteilte zuletzt in drei Fällen haftungsrechtliche Aspekte des Betriebsübergangs. In den beiden E 5 Ob 114/03 f vom 16. 12. 2003 und 9 Ob 17/04 x vom 9. 6. 2004 ging es um Fragen des *Regresses*: Der Nachpächter löste nach Betriebsübergang die Arbeitsverhältnisse der auf ihn übergegangenen Arbeitnehmer und befriedigte deren Beendigungsansprüche. In der Folge machte er gegen den Vorpächter Regressansprüche geltend. Der OGH bejahte den Regressanspruch gegen den Vorpächter im Ausmaß der beim jeweiligen Arbeitgeber verbrachten Dienstzeiten, insb für Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration, „aliquotierten Urlaub“ und Abfertigung. In der E 9 ObA 17/04 x vom 26. 5. 2004 ging es um den Anspruch einer Arbeitnehmerin *unmittelbar gegen den Betriebsveräußerer*: Der Erwerber beendete das Arbeitsverhältnis der auf ihn übergegangenen Kl. Diese machte daraufhin gegen den Veräußerer Anspruch auf Urlaubersatzleistung bis zum 23. 4. 2002 (dem Tag der Beendigung des Dienstverhältnisses) geltend. Der OGH erkannte den Anspruch nur bis zum 13. 4. 2002 (dem Tag des Betriebsübergangs) als zu Recht bestehend an.

Die Ausführungen des OGH werfen grundsätzliche Fragen zur Haftung bei Betriebsübergang auf. Sie überzeugen insb zum Urlaub nicht. Innen- und Außenverhältnis werden miteinander vermischt. Im Folgenden wird die Haftung von Veräußerer bzw Erwerber gegenüber dem Arbeitnehmer als *Außenhaftung*, die Haftung im Verhältnis zwischen Veräußerer und Erwerber (Regressanspruch) als *Innenhaftung* bezeichnet.

B. AUSSENHAFTUNG

1. ALLGEMEINES

Nach dem AVRAG tritt beim Betriebsübergang der Erwerber *ex lege* in die Stellung des Veräußerers als Arbeitgeber ein. Nach § 6 Abs 1 AVRAG haften der Veräußerer und der Erwerber gegenüber dem Arbeitnehmer zur ungeteilten Hand (solidarisch) für Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis, die vor dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs *begründet* wurden. Was unter diesen Verpflichtungen zu verstehen ist, wird nicht näher definiert. Die Wortlautinterpretation führt zu keinem eindeutigen Ergebnis. Zur Sinnermittlung sind auch systematische Überlegun-

gen anzustellen, wofür insb § 6 Abs 2 AVRAG herangezogen werden kann. Dieser ordnet vereinfacht gesprochen an, dass für Abfertigungsansprüche, die nach dem Betriebsübergang *entstehen*, der Veräußerer mit jenem Betrag haftet, der dem fiktiven Abfertigungsanspruch im Zeitpunkt des Betriebsübergangs entspricht.¹⁾ Diese unterschiedlichen Formulierungen belegen, dass im Gesetz eine etwas formellere Betrachtungsweise angelegt ist.²⁾ Es ist zwischen den *begründeten Verpflichtungen* iSd Abs 1 *leg cit*, für die der Veräußerer voll mithaftet, und den nachträglich *entstehenden Ansprüchen* iSd Abs 2 *leg cit*, für die der Veräußerer nur *pro rata temporis* haftet, zu differenzieren, wobei auch auf den äußeren Entstehungsgrund abzustellen ist.³⁾

Nach dem OGH kommt hingegen für die Frage, ob die Verpflichtungen des Arbeitgebers vor dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs begründet wurden, der inneren Rechtfertigung des jeweiligen Anspruchs entscheidende Bedeutung zu. Es komme auf die Beurteilung an, ob der Anspruch bereits während des Vertragsverhältnisses zum Veräußerer – etwa iS einer Anwartschaft – „erdient“ wurde, bzw ob insoweit eine „Gegenleistungsabhängigkeit“ besteht, als der Anspruch dazu dient, beim Veräußerer entstandene Vorteile abzugelten.⁴⁾ Im Ergebnis scheint der OGH somit für alle Ansprüche eine *pro rata temporis* Haftung zu vertreten. Das ist dogmatisch bedenklich, denn warum § 6 Abs 2 AVRAG analog anzuwenden ist, obwohl dort nur auf zwei besondere Anwartschaften ausdrücklich Bezug genommen wird, begründet er nicht näher. Dafür wäre die Feststellung einer Gesetzeslücke erforderlich, die in der Folge zu schließen wäre. Mit solchen technischen Aspekten hält sich der OGH nicht weiter auf, er wischt die im Gesetz angelegte Differenzierung mit dem Argument beiseite, es handle sich dabei um ein eher formales Kriterium. Zur Begründung seiner Ansicht beruft er sich auf die Sachgerechtigkeit. Das widerspricht jedoch der Judikatur, wonach es nicht Sache der Rsp ist, eine unbefriedigende Regelung (eine Ungerechtigkeit des Gesetzes) zu korrigieren oder im Wege der

RA Dr. *Clemens Egermann* ist Partner bei Barnert Egermann Illigasch Rechtsanwälte in Wien.

- 1) Das gilt auch für Ansprüche auf eine Betriebspension aus einem Leistungsfall.
- 2) Die Sachgerechtigkeit wird hier nicht weiter untersucht.
- 3) *Egermann*, Endloshaftung des Betriebsveräußerers 121.
- 4) OGH 26. 5. 2004, 9 ObA 17/04 x.

Rechtsfortbildung oder einer allzu weitherzigen Interpretation möglicher Intentionen des Gesetzgebers Gedanken in ein Gesetz zu tragen, die darin nicht enthalten sind.⁵⁾

2. URLAUB

Unter Urlaub wird die bezahlte Dienstfreistellung verstanden, also die Freistellung des Arbeitnehmers von der Verpflichtung, Dienstleistungen zu erbringen, gegen Fortzahlungen des Entgelts. Er ist ein *Naturalanspruch*. Über das Wesen des Urlaubs herrscht Unklarheit. Es wird einerseits die Entgelt-, andererseits die Fürsorgetheorie vertreten.⁶⁾ Selbst wenn er als synallagmatisch entstehender Entgeltanspruch gedeutet wird,⁷⁾ kann seine Nahebeziehung zum Fürsorgegedanken nicht geleugnet werden, sodass er im Arbeitsrecht eine Sonderstellung⁸⁾ einnimmt. Auch beim Betriebsübergang scheint die unterschiedliche Behandlung von Urlaub einerseits und rein geldwerten Ansprüchen andererseits gerechtfertigt.

Zu prüfen ist, von wem der Arbeitnehmer nach Betriebsübergang die Gewährung von Urlaub verlangen kann, solange sein Dienstverhältnis aufrecht ist. Soweit ersichtlich fehlt bislang eine nähere dogmatische Auseinandersetzung mit dieser Frage. Dass jedenfalls der Erwerber den Urlaub faktisch gewähren kann, bedarf keiner näheren Begründung. Ebenso auf den ersten Blick einsichtig scheint, dass der Veräußerer Urlaub *in natura* nicht mehr gewähren kann, da der Arbeitnehmer ihm gegenüber nicht mehr zur Erbringung von Arbeitsleistungen verpflichtet ist und der Veräußerer ihn daher auch nicht mehr von der Arbeitspflicht freistellen kann.⁹⁾ Haftet der Veräußerer dem Arbeitnehmer dessen ungeachtet nach den Sonderbestimmungen des AVRAG für den Naturalanspruch bzw. das Urlaubsentgelt gem § 6 UrlG (weiter)?

Theoretisch lässt sich der Urlaub zwar in eine fürsorgerechtliche Komponente (Dienstfreistellung) und eine finanzielle Komponente (Entgeltfortzahlung) aufgliedern. Während des aufrechten Dienstverhältnisses können die beiden Elemente faktisch aber nicht voneinander getrennt werden.¹⁰⁾ Dafür spricht nicht nur die fürsorgerechtliche Prägung des Urlaubs, sondern auch folgende Überlegung: Der Veräußerer könnte nach Betriebsübergang an den Arbeitnehmer nur noch eine *Geldzahlung* erbringen, die Freizeitgewährung durch ihn ist unmöglich. Ungeachtet einer finanziellen Abgeltung durch den Veräußerer könnte der Arbeitnehmer vom Erwerber nach wie vor die Erfüllung des *gesamten* Urlaubsanspruchs verlangen, weil gem § 7 UrlG die Abgeltung von Urlaub in Geld unwirksam ist und deshalb der Naturalanspruch trotz der finanziellen Zuwendung des Veräußerers fortbesteht. Erfüllt nun der Erwerber den Urlaubsanspruch, ist der Arbeitnehmer bereichert, soweit er vom Veräußerer eine finanzielle Abgeltung erhalten hat. Diese Situation müsste bereicherungsrechtlich bereinigt werden, was kompliziert ist und den Arbeitnehmer unsachlich begünstigen würde, könnte er doch den finanziellen Anspruch (zunächst) doppelt liquidieren.

Das zeigt, dass ungeachtet des weiten Wortlauts von § 6 Abs 1 AVRAG der Veräußerer nach

Betriebsübergang für den Urlaub *überhaupt nicht mehr* haftet. Aufgrund des Betriebsübergangs scheidet der Veräußerer aus der Arbeitgeberstellung aus und kann daher dem Arbeitnehmer keine bezahlte Freizeit mehr gewähren. Beim Veräußerer liegt bezüglich des Naturalurlaubsanspruchs eine *nachträgliche Unmöglichkeit* vor. Er wird von seiner Urlaubsgewährungspflicht folglich *zur Gänze* frei. Dieses Ergebnis ist nicht europarechtswidrig, weil für die Veräußererhaftung keine zwingenden europarechtlichen Vorgaben bestehen.¹¹⁾ Auch Arbeitnehmerschutzwägungen sprechen nicht dagegen. Der Arbeitnehmer ist vor der Insolvenz des Erwerbers durch das IESG ausreichend geschützt. Das Ergebnis ist zudem bei verfassungskonformer Interpretation geboten: Für etwas, das man nicht erfüllen kann, besteht keine Haftung (*ultra posse nemo obligatur*).

Zusammengefasst gilt: Auch wenn § 6 AVRAG als *lex posterior* grundsätzlich auch den Anspruch auf Urlaub erfassen würde, haftet nach Betriebsübergang der Veräußerer dem Arbeitnehmer gegenüber bei aufrechten Dienstverhältnis dafür überhaupt nicht mehr. Die Sonderstellung des Urlaubs und sein von rein geldwerten Ansprüchen abweichendes Wesen rechtfertigen es, den Arbeitnehmer mit seinem diesbezüglichen Anspruch zur Gänze auf den Erwerber zu verweisen.

3. URLAUBSERSATZLEISTUNG

Bei Ende des Dienstverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubersatzleistung, die dem aliquoten Teil des nicht verbrauchten Urlaubs entspricht. Nach der Lehre ist sie nicht als Schadenersatz-, sondern als Erfüllungsanspruch zu werten.¹²⁾ Die vom OGH zuletzt vertretene Auffassung,¹³⁾ dass sich die Urlaubersatzleistung als eine Art bereicherungsrechtlicher Ausgleich erweise, bricht ohne nähere Begründung mit dieser Meinung. Das Bereicherungsrecht soll ungerechtfertigte Vermögensverschiebungen rückgängig machen. Leistungen, die in Erfüllung eines gültigen Schuldverhältnisses erbracht wurden, sind gerechtfertigt.¹⁴⁾ Da die Urlaubersatzleistung der Ausfluss eines Dienstvertrags ist, besteht darauf ein (indirekter) schuldrechtlicher, kein berei-

5) *Dittrich/Tades*, ABGB³⁶ I § 6 E 55 und 56.

6) *Krejci in Rummel I*³, § 1157 ABGB Rz 19 mwN.

7) So implizit OGH FN 4.

8) Nach § 2 Abs 2 UrlG entsteht der Anspruch auf Urlaub in den ersten sechs Monaten des Arbeitsjahres im Verhältnis zu der im Arbeitsjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Arbeitsjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Arbeitsjahres. Die vom OGH (FN 4) vertretene These, es handle sich beim Urlaub um einen Anspruch, der im Laufe des Arbeitsverhältnisses sukzessive entstehe und der zeitlich bestimmten Perioden zugeordnet werden könne, entbehrt der gesetzlichen Grundlage.

9) So nun auch *M. Bydlinski*, Haftet der Veräußerer für erst nach dem Betriebsübergang aktuell werdende Ansprüche auf Urlaubersatzleistung? in FS *Bauer/Maier/Petrag* 215 (224 FN 39).

10) Zur Doppelnatur etwa OGH 10. 7. 1997, 8 ObA 77/97 z.

11) Art 3 Unterabs 2 Betriebsübergangs-RL enthält eine *Regelungsmöglichkeit*.

12) *Cerny*, Urlaubsrecht¹⁰ § 10 Erl 2 mwN.

13) OGH 26. 5. 2004, 9 ObA 17/04 x.

14) *Kozioł/Welser*, Bürgerliches Recht II¹² 257.

cherungsrechtlicher Anspruch. Ebenso wenig überzeugt die in diesem Zusammenhang vertretene These des OGH, der Arbeitgeber habe Arbeitsleistungen des Arbeitnehmers (im Verhältnis zur normalen Abwicklung) in überproportionalem Ausmaß entgegengenommen. Nach § 4 UrlG bedarf der Zeitpunkt des Urlaubsantritts der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer nicht einseitig auf Urlaub schicken. Außerdem ist ein kontinuierlicher (tageweiser) Verbrauch von Urlaub (pro Monat) im UrlG nicht vorgesehen.

Da der Anspruch auf Urlaubersatzleistung erst *mit dem Ende* des Dienstverhältnisses neu entsteht (davor besteht ein unteilbarer Anspruch auf Gewährung bezahlter Freizeit), ist die Urlaubersatzleistung von § 6 Abs 1 AVRAG nicht umfasst, sodass richtiger Weise auch keine Haftung des Veräußerers dafür besteht.¹⁵⁾ Hält man die Urlaubersatzleistung hingegen – wie offenbar der OGH – für einen Anspruch, der bereits *mit Beginn* des Dienstverhältnisses begründet wird, könnte man den Anspruch darauf als von § 6 Abs 1 AVRAG umerfasst erachten, was zur Solidarhaftung von Veräußerer und Erwerber führte. Vertritt man diese Auffassung, besteht aber entgegen dem OGH¹⁶⁾ die Haftung gegenüber dem Arbeitnehmer nicht *nur* (aliquot) *bis zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs*. Nach § 6 Abs 1 AVRAG haftet der Veräußerer für zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs begründete Verpflichtungen in voller Höhe.¹⁷⁾ Konsequenz zu Ende gedacht müsste man daher bei dieser Auffassung zu dem Ergebnis gelangen, dass der Veräußerer gegenüber dem Arbeitnehmer bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen für die *volle* Urlaubersatzleistung für das gesamte jeweilige Urlaubsjahr haftet – und ein die zurückgelegten Dienstzeiten berücksichtigender Ausgleich zwischen Veräußerer und Erwerber im Innenverhältnis zu erfolgen hätte.

C. INNENHAFTUNG

Das AVRAG regelt beim Betriebsübergang die Außenhaftung, nicht aber den Haftungsausgleich zwischen Veräußerer und Erwerber. Dafür ist auf zivilrechtliche Grundsätze zu rekurrieren: Der Regressanspruch soll verhindern, dass die Willkür des Gläubigers darüber entscheidet, wer die finanzielle Last endgültig zu tragen hat und damit die Gleichbehandlung der Solidarschuldner erreichen. Dem OGH zufolge ist für die Frage des Innenregresses bei Betriebsübergang § 896 ABGB einschlägig. Bei der Funktionsnachfolge findet kein Regress „im Dreieck“ (zwischen Nachpächter, Verpächter und Vorpächter), sondern direkt zwischen Veräußerer und Erwerber statt.¹⁸⁾ Beim Regress sei es zur Ermittlung der Haftungsquoten geboten, auf die beim jeweiligen Arbeitgeber zugebrachten *Dienstzeiten* abzustellen, weil diesem auch der Vorteil aus der Arbeitsleistung zugute komme.

1. URLAUBSERSATZLEISTUNG

Wird das Arbeitsverhältnis nach Betriebsübergang beendet, gilt für den Regress folgendes: Da die Ur-

laubsersatzleistung erst mit Ende des Dienstverhältnisses entsteht, haftet der Veräußerer dafür entgegen dem OGH nicht nach § 6 AVRAG. Der Erwerber, der die entsprechenden Ansprüche des Arbeitnehmers befriedigt hat, hat deshalb auch keinen Regressanspruch gegen den Veräußerer.¹⁹⁾

2. URLAUB

Besteht das Arbeitsverhältnis fort, gilt folgendes: Gewährt der Erwerber dem Arbeitnehmer den aus der Zeit *vor* dem Betriebsübergang resultierenden Urlaubsanspruch, stellt sich die Frage, ob er vom Veräußerer das an den Arbeitnehmer bezahlte Urlaubsentgelt für die auf den Veräußerer entfallenden Dienstzeiten im Regressweg zurückfordern kann. Orientiert man sich an der vom OGH zur Außenhaftung vertretenen Auffassung, könnte ein solcher Regressanspruch bejaht werden. Dafür würde auch sprechen, dass der Veräußerer im Falle der Einstellung des Betriebs (anstelle des Betriebsübergangs) die diesbezüglichen Ansprüche der Arbeitnehmer zu befriedigen gehabt hätte. Auch der BGH²⁰⁾ ist dieser Ansicht: Der Umstand, dass der Veräußerer von seiner Verpflichtung frei wird, die er nicht mehr erfüllen kann, werde durch die Sonderregelung des § 613a BGB zum Betriebsübergang ausgeräumt.

Diese Argumentation vernachlässigt, dass das AVRAG zum *Arbeitnehmerschutz* geschaffen wurde und zwischen Innen- und Außenhaftung zu differenzieren ist. Zivilrechtliche Grundsätze (nur durch diese ist das Verhältnis Erwerber – Veräußerer geprägt) sollten dadurch nicht geändert werden. Nach dem Betriebsübergang kann der Veräußerer den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers nicht mehr erfüllen.²¹⁾ Er wird *wegen nachträglicher nicht zu vertretender Unmöglichkeit* gegenüber dem Arbeitnehmer von seiner diesbezüglichen Leistungspflicht zur Gänze frei. Daran ändert § 6 AVRAG nichts. Existiert somit bereits keine Solidarhaftung von Veräußerer und Erwerber für den Urlaubsanspruch, kann auch kein Regressanspruch zwischen diesen beiden bestehen.²²⁾

3. ABFERTIGUNG

Nach dem OGH haftet der Veräußerer für den Abfertigungsanspruch des Arbeitnehmers unabhängig

15) So auch *Schima*, Umgründungen im Arbeitsrecht 197.

16) OGH FN 4.

17) Eine *pro rata temporis* Haftung bestünde nur bei analoger Anwendung von § 6 Abs 2 AVRAG. Dafür fehlt aber die Analogiebasis.

18) Diese Auffassung wird im Folgenden nicht weiter hinterfragt. Anderes kann gelten, wenn der Betrieb auf den Verpächter übergegangen ist.

19) Sieht man die Urlaubersatzleistung als iSd § 6 Abs 1 AVRAG begründete Verpflichtung an (OGH FN 4), erscheint es sachgerecht, für den Innenregress auf die jeweils verbrachten Dienstzeiten abzustellen.

20) Zuletzt BGH 25. 3. 1999, III ZR 27/98 mwN.

21) S Pkt B.2.

22) Der Erwerber verliert seine Regressmöglichkeit nicht gänzlich. Wenn der Verpächter beim Erwerber einen finanziellen Nachteil auslöst (bspw aufgrund der Konstruktion des Übergangs), könnte ein Anspruch von diesem gegen jenen (etwa aufgrund Verletzung [neben-]vertraglicher Schutz- und Sorgfaltspflichten) bestehen.

von der Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Erwerber; letzterer könne dafür Regress beim Veräußerer nehmen. Da stimmt aber nur für das *Außenverhältnis*: Dem Arbeitnehmer haften Veräußerer und Erwerber für die Abfertigung solidarisch. Das vergrößert dessen Haftungsfonds und dient dem Arbeitnehmerschutz. Die Kündigung des Arbeitgebers im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang ist zwar (nach Grundsätzen des AVRAG) rechtlich verpönt und relativ unwirksam. Wenn der Arbeitnehmer ihre Unwirksamkeit aber nicht aufgreift, behält er nichtsdestotrotz seine Ansprüche gegen Veräußerer und Erwerber.

Das *Innenverhältnis* ist nicht durch den Arbeitnehmerschutz, sondern durch zivilrechtliche Grundsätze geprägt: Zwischen Solidarschuldern bestehen nach hM Schutz-, Aufklärungs- und Sorgfaltspflichten. Diese hat jeder Mitgenosse in Wahrung der Schuldnergemeinschaft zu beachten. Die Verletzung dieser Pflichten kann einen Rückgriffsanspruch des einen gegenüber dem anderen Solidarschuldner vermindern oder vernichten.²³⁾ Dass der Arbeitnehmer eine rechtswidrige Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Erwerber gegen sich gelten lassen kann, bedeutet nicht, dass der Erwerber sich dadurch im Verhältnis zum Veräußerer einen finanziellen Vorteil verschaffen darf. Könnte sich der Erwerber auch bei *seiner gegen das AVRAG verstößenden Beendigung* des Dienstverhältnisses für die Abfertigung²⁴⁾ im Ausmaß der zurückgelegten Dienstzeiten beim Veräußerer regressieren, würde er aus seinem rechtswidrigen Verhalten einen Vorteil erzielen.²⁵⁾ Dieses Ergebnis wäre nicht sachgerecht. Der Regressanspruch des Erwerbers gegenüber dem Veräußerer entfällt daher nicht erst in den Fällen, in denen die Parteien rechts-

missbräuchlich iSd § 1295 ABGB handeln. Es ist vielmehr auch zu berücksichtigen, von wem zu welchem Zeitpunkt die Beendigung des Dienstverhältnisses ausgeht. Beendet etwa der Erwerber das Dienstverhältnis *wegen des Betriebsübergangs* in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang damit, führt dieses gegen Grundsätze des AVRAG verstoßende Verhalten aufgrund der Verletzung von Schutz- und Sorgfaltspflichten zum Verlust des Regressanspruchs gegenüber dem Veräußerer – auch wenn der Arbeitnehmer die Beendigung gegen sich gelten lässt. Im Gleichlauf zu den zur Kündigung bei Betriebsübergang entwickelten Grundsätzen ist dieses Verhalten des Erwerbers für den Regress in dem Zeitraum schädlich, in dem auch eine betriebsübergangsbedingte Kündigung verpönt ist.²⁶⁾ Durch die *vom Arbeitnehmer* initiierte (einvernehmliche) Beendigung des Dienstverhältnisses, die nicht nur dazu dient, den Veräußerer zu belasten, wird hingegen der Regressanspruch wohl nicht ausgeschlossen.

23) *Gamerith* in *Rummel I*³, § 896 ABGB Rz 9.

24) Vertritt man die in FN 19 dargestellte Auffassung zur Urlaubersatzleistung, gilt das für diese *mutatis mutandis*.

25) Dazu *Egermann*, ZAS 2004/37 (217 FN 59).

26) Richtiger Weise ein Zeitraum von ungefähr sechs Monaten nach Betriebsübergang. Vgl. *Schima*, Umgründungen 165.

SCHLUSSSTRICH

Der Veräußerer haftet nach Betriebsübergang für den Anspruch des Arbeitnehmers auf Naturalurlaub nicht mehr. Beim Regress im Innenverhältnis sind Schutz- und Sorgfaltspflichten der Solidarschuldner zu berücksichtigen.