

Aktenzeichen: 8 AZR 1022/06
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 20. März 2008
- 8 AZR 1022/06 -

I. Arbeitsgericht
Solingen

Urteil vom 11. Januar 2006
- 3 Ca 1691/05 lev -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 8. August 2006
- 8 (5) Sa 244/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebsübergang - fehlerhafte Unterrichtung - Abfindungs- und
Schadensersatzanspruch

Gesetze:

BGB § 613a Abs. 1, Abs. 5, Abs. 6; § 280

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 1022/06
8 (5) Sa 244/06
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. März 2008

URTEIL

Diederich, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 20. März 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, die Richter am Bundesarbeitsgericht Böck und Breinlinger, den ehrenamtlichen Richter Brückmann und die ehrenamtliche Richterin Döring für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 8. August 2006 - 8 (5) Sa 244/06 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 11. Januar 2006 - 3 Ca 1691/05 lev - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision und der Berufung zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte als ehemalige Arbeitgeberin des Klägers verpflichtet ist, an ihn eine Sozialplanabfindung oder Schadensersatz in entsprechender Höhe zu zahlen, nachdem das Arbeitsverhältnis des Klägers durch eine betriebsbedingte Kündigung seiner neuen Arbeitgeberin beendet worden ist.

Der Kläger war seit 1986 bei der A AG gegen ein durchschnittliches Bruttomonatsentgelt von zuletzt 3.400,00 Euro beschäftigt. Die A AG ist seit dem 27. Dezember 2006 unter Formwechsel im Handelsregister eingetragen als die Beklagte. Der Kläger war im Geschäftsbereich Consumer Imaging (CI) tätig, der die Geschäftsfelder Film, Finishing und Laborgeräte umfasste.

Die A AG befasste sich schon seit Jahren mit Effektivierung, Rationalisierung, Personalabbau und Betriebsänderungen. Daher schloss sie



am 17. Januar 1995 mit dem bei ihr gebildeten Gesamtbetriebsrat eine Gesamtbetriebsvereinbarung Sozialplan (GBV) ab, die Verfahren und Leistungen aus Anlass von betriebsbedingten personellen Maßnahmen regelte, von 1998 bis 2003 mehrere Ergänzungen erfuhr und auf die bei Betriebsänderungen iSd. §§ 111 ff. BetrVG wiederholt verwiesen wurde. Auszugsweise lautet diese GBV:

„I.

Geltungsbereich

1. Die Regelungen dieser Gesamtbetriebsvereinbarung gelten für alle Arbeitnehmer/innen, die in einem unbefristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnis mit der A AG stehen und die von betriebsbedingten personellen Maßnahmen betroffen sind.

5. Lehnt ein Arbeitnehmer einen ihm angebotenen und in den wesentlichen Arbeitsbedingungen gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatz ohne stichhaltige Begründung ab, so entfällt eine Abfindungszahlung nach Ziffer V.

III.

Versetzungen und Übernahmen

5. Kein Arbeitnehmer ist verpflichtet, einen Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb der A AG anzunehmen, wenn durch die Übernahme unzumutbare Nachteile (§ 112 Abs. 5 BetrVG) im Hinblick auf Arbeitsbedingungen oder Effektivverdienst eintreten.

6. Erfolgt innerhalb von 18 Monaten nach Arbeitsaufnahme am neuen Arbeitsplatz eine Kündigung aus Gründen, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat, so erhält der Mitarbeiter die Abfindung nach Ziffer V, berechnet nach den maßgeblichen Daten zum Zeitpunkt des Ausscheidens, jedoch unter Anrechnung einer etwa gezahlten Teilabfindung nach Ziffer III.3.

Dasselbe gilt, wenn ein Arbeitnehmer innerhalb von sechs Monaten tatsächlicher Arbeit am neuen Arbeitsplatz ausscheiden will, weil er der be-



rechtigten Auffassung ist, daß er den Anforderungen des Arbeitsplatzes auf Dauer nicht gerecht wird, oder der Arbeitsplatz aus anderen Gründen für ihn auf Dauer nicht zumutbar ist (§ 112 Abs. 5 BetrVG).“

Auch auf den anlässlich einer Betriebsänderung im Dezember 2001 abgeschlossenen „Transfer-Sozialplan“ (TSP) wurde bei späteren Betriebsänderungen wiederholt zurückgegriffen. Der TSP lautet, sowie vorliegend von Belang:

4

„3. Wirtschaftlicher Nachteilsausgleich

- (I) Die unterzeichnenden Betriebsparteien vereinbaren, dass zum Ausgleich bzw. zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile infolge der Betriebsänderung gemäß vorgenannten Interessenausgleich die Gesamtbetriebsvereinbarung Sozialplan vom 17.01.1995 (einschl. Änderung v. 26.10.98) angewendet wird, soweit in diesem Transfer-Sozialplan nichts Abweichendes vereinbart wird.
- (II) Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt der arbeitgeberseitig veranlassenden Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten eine Abfindung gem. der vorgenannten GBV Sozialplan. Der betriebsbedingten Kündigung steht der vom Arbeitgeber veranlasste Aufhebungsvertrag gleich.

Berechnungsgrundlage für die Ermittlung der Abfindung ist der vorletzte Kalendermonat vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Abfindung wird spätestens im Kalendermonat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig.

- (III) Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses in Folge der arbeitgeberseitigen, betriebsbedingten Kündigung das 55. Lebensjahr vollendet haben, erhalten zum Ausgleich bzw. der Milderung der wirtschaftlichen Nachteile die „Früheruhestands-Regelung“ in der im Unternehmen jeweils geltenden Form.“

2004 beschloss die A AG weitere Maßnahmen zur Personalreduzierung. Für den Geschäftsbereich CI wurde dabei zum einen ein Personalabbau beschlossen, der die Schwellenwerte für eine Betriebsänderung

5



nach den §§ 111 ff. BetrVG überschreiten sollte. Zum anderen sollte der Geschäftsbereich operativ und rechtlich verselbständigt und auf eine Tochterfirma, die A GmbH mit Wirkung zum 1. November 2004 übertragen werden.

Um die Ausgliederung zu strukturieren schlossen die A AG, die A GmbH, der Gesamtbetriebsrat bei der A AG und die örtlichen Betriebsräte der Betriebe L, W, V, M, R, G und P (2) am 24. September 2004 eine „Überleitungsvereinbarung“ nebst Anlagen (ÜLV). In deren Anlage 1 werden die von der A GmbH zu übernehmenden Betriebe, Betriebsteile und die durch Betriebspaltung neu gebildeten Teilbetriebe des Geschäftsbereichs CI aufgelistet. Weiter heißt es in der ÜLV:

„7. Übergang der Arbeitsverhältnisse und Zuordnung

7.1 Der Übergang der Arbeitsverhältnisse aller von den Betriebsübergängen betroffenen Arbeitnehmer erfolgt unter Anwendung von § 613a BGB. Danach tritt A GmbH als Arbeitgeber in alle am 01.11.2004 bestehenden Rechte und Pflichten aus den Arbeitsverhältnissen ein.

7.3 Der Sozialplan (Gesamtbetriebsvereinbarung zwischen der A AG und dem Gesamtbetriebsrat vom 17.01./23.02.1995 nebst sie ändernden und ergänzenden Vereinbarungen) gilt mit der Maßgabe, dass der bisherige Arbeitsplatz am selben Ort bei A GmbH oder einer Schwester- oder Tochter-Gesellschaft als in den wesentlichen Arbeitsbedingungen gleichwertig und zumutbar gemäß I Ziffer 5 des Sozialplans gilt und ein Widerspruch gegen den Übergang den Abfindungsanspruch bei anschließender Kündigung ausschließt.“

Zur Umsetzung der Personalabbaumaßnahme (sog. „CIPP 2“) vereinbarte die A AG für den Betrieb L, in dem der Kläger beschäftigt war, mit dem dortigen örtlichen Betriebsrat am 14. Oktober 2004 einen Interessenausgleich, der zum Ausgleich der durch die Betriebsänderung entstehenden wirtschaftlichen Nachteile für die Arbeitnehmer in § 5 die Anwendung von GBV und TSP vorsah, wobei die Transferleistungen spätestens ab Dezember 2004 anzubieten



und für die Dauer der Umsetzung des Interessenausgleichs bereitzustellen waren. Dem Interessenausgleich war eine Namensliste mit 38 Namen beigefügt, auf der der Kläger als vorletzter aufgeführt und für die Maßnahme „TSP“ vorgesehen war, also für eine Entlassung.

Mit Schreiben an den Kläger vom 22. Oktober 2004, unterzeichnet auch für die A GmbH und die N GmbH, unterrichtete die A AG ihn sowohl über den für den 1. November 2004 geplanten Übergang des Geschäftsbereiches CI auf die A GmbH als auch über die davon ausdrücklich unabhängig zu sehende Personalabbaumaßnahme CIPP 2. Das Schreiben war das von der A AG auch gegenüber anderen Arbeitnehmern verwendete Standardschreiben mit den üblichen Individualisierungen zur jeweiligen persönlichen Situation des Einzelnen. Es lautet auszugsweise:

8

”

3. Zu den rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer:

Mit dem Übergang des Geschäftsbereichs CI tritt A GmbH in die bestehenden, unveränderten Arbeitsverhältnisse ein. Zur Klärung und Regelung der Einzelheiten haben A AG, A GmbH, Gesamtbetriebsrat der A AG sowie die örtlichen Betriebsräte am 24. September 2004 eine Überleitungsvereinbarung „zur Klärung der rechtlichen Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse betroffener Arbeitnehmer, auf die kollektiv-rechtlichen Regelungen sowie auf die betriebsverfassungsrechtlichen Strukturen“ abgeschlossen, die davon geprägt ist, so weit wie möglich Kontinuität zu wahren:

- Die bei der A AG verbrachten und/oder von ihr anerkannten Dienstjahre werden als Dienstzeit bei A GmbH anerkannt.
- Die Zugehörigkeit zu den Arbeitgeberverbänden der Chemischen Industrie wird auch bei A GmbH bestehen, d.h. es bleibt bei den Chemie-Tarifen.

4. Zu den hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen:

Der Geschäftsbereich CI muss unabhängig von dem Übergang seine Strukturen den Entwicklungen des



Marktes anpassen und damit Kosten signifikant reduzieren. Daneben müssen möglichst viele unabhängig von Verkauf und Produktion anfallende fixe Kosten zu solchen Kosten variabilisiert werden, die immer nur dann anfallen, wenn die entsprechende Leistung gebraucht wird. Dazu gehört auch Outsourcing von Aktivitäten, die nicht zwingend selbst und mit eigenem Personal durchgeführt werden müssen.

Mit dem im vergangenen Jahr eingeführten „Consumer Imaging Programm für Profitabilität“ (CIPP) ist es gelungen, das Ergebnis trotz des massiven Umsatzrückgangs nicht weiter zu verschlechtern. Aber es ist weiterhin stark negativ und die Umsatzentwicklung ist deutlich schwächer als geplant.

Die Unternehmensleitung hat daher dem Wirtschaftsausschuss eine „CIPP2“-Planung vorgestellt, die einen weiteren Personalabbau beinhaltet. Mit Nachdruck hat sie darauf hingewiesen, dass dieser vollkommen unabhängig davon ist, dass CI zum geplanten Datum des Übergangs am 1. November 2004 zur eigenständigen Firma A GmbH werden wird. Denn diese Maßnahmen müssten ohne den Übergang auch von A AG durchgeführt werden.

Diese Planungen sind Gegenstand der Verhandlungen mit den örtlichen Betriebsräten und gehen davon aus, dass ca. 125 Arbeitsplätze in Deutschland im Wege des Outsourcing ausgegliedert werden können. Dies betrifft: Logistik (L, M), GICS (L), Rechnungswesen (L), Personalwesen (L).

5. Zu Ihrer persönlichen Situation:

Ihr Arbeitsverhältnis wird von dem geplanten Personalabbau gemäß Ziffer 4 betroffen sein. Sie werden daher nach Abschluss des Verfahrens mit dem Betriebsrat eine entsprechende Kündigung des Arbeitsverhältnisses erhalten. Zur Milderung wirtschaftlicher Nachteile stehen Ihnen die in unserem Sozialplan vorgesehenen Leistungen zu.

Die Kündigungsabsicht wirkt sich auf den Übergang Ihres Arbeitsverhältnisses nicht aus. Ihr Arbeitsverhältnis geht trotzdem über und Sie sind verpflichtet, Ihre Tätigkeit bei A GmbH fortzuführen. Die nachfolgend dargestellten Konsequenzen eines



eventuellen Widerspruchs treffen auch in Ihrem Falle zu.“

Unter Ziffer 7 des Informationsschreibens war zu den Folgen eines Widerspruchs im dritten Absatz der Hinweis enthalten, dass „nach der eindeutigen Regelung“ der ÜLV bei Widerspruch kein Anspruch auf eine Abfindung bestehe, weder gegenüber der A AG noch gegenüber der A GmbH. Im Falle eines Widerspruchs müsse der Kläger deshalb damit rechnen, seinen Arbeitsplatz ohne jede finanzielle Leistung zu verlieren.

Am 1. November 2004 wurde der Geschäftsbereich CI auf die A GmbH übertragen. Dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die A GmbH widersprach der Kläger nicht, auch nicht in der Folgezeit.

Unter dem 9. Dezember 2004 kündigte die A GmbH dem Kläger ordentlich aus betriebsbedingten Gründen zum 30. Juni 2005. Mit weiterem Schreiben vom 9. Dezember 2004 informierte die A GmbH den Kläger darüber, dass er gemäß den Regelungen des TSP in Verbindung mit der GBV eine Abfindung iHv. 40.569,00 Euro erhalten werde. Eine Kündigungsschutzklage erhob der Kläger nicht.

Nach Antrag der A GmbH vom 26. Mai 2005 wurde über ihr Vermögen durch Beschluss vom 1. August 2005 das Insolvenzverfahren eröffnet. Der Abfindungsanspruch des Klägers gegen die A GmbH wurde zur Insolvenztabelle festgestellt.

Mit der vorliegenden Klage verlangt der Kläger von der Beklagten die Abfindungszahlung oder die Zahlung eines Schadensersatzbetrags in entsprechender Höhe. Dazu hat der Kläger die Auffassung vertreten, schon nach den Regelungen des TSP in Verbindung mit der GBV sei sein Abfindungsanspruch gegen die A AG mit Abschluss des Interessenausgleichs - bedingt für den Fall einer ihm in Zukunft ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigung - entstanden. Darüber hinaus habe sich die A AG ihm gegenüber durch die Formulierung des Unterrichtungsschreibens zur Zahlung des Abfindungsbetrags im Falle einer Kündigung durch die A GmbH verpflichtet. Schließlich



hafteten die A AG und die Beklagte als ihre Rechtsnachfolgerin sekundär nach der Bestimmung des § 613a Abs. 2 BGB, da der Anspruch, jedenfalls bedingt, bereits im Zeitpunkt des Übergangs des Arbeitsverhältnisses bestanden habe. Da die A AG ihn zudem unzureichend und falsch hinsichtlich der rechtlichen Folgen eines Betriebsübergangs unterrichtet habe und damit ihre Pflichten nach § 613a Abs. 5 BGB verletzt habe, hafte die Beklagte schließlich auch unter dem Gesichtspunkt eines Schadensersatzanspruchs auf die Abfindung in voller Höhe.

Der Kläger hat beantragt,

14

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 40.569,00 Euro brutto nebst Zinsen hieraus iHv. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Juli 2005 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Ihrer Meinung nach ist der Abfindungsanspruch erst nach dem Übergang des Arbeitsverhältnisses entstanden, weswegen eine gesetzliche Mithaftung nicht in Betracht komme. Auch einzelvertraglich habe sie sich zu einer solchen nicht verpflichtet. Die Unterrichtung des Klägers über den Betriebsübergang und den Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die A GmbH sei korrekt gewesen. Außerdem hätte der Kläger im Falle eines Widerspruchs keinen Abfindungsanspruch gehabt, so dass es am Schaden mangle.

15

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers hatte vor dem Landesarbeitsgericht Erfolg. Mit der vom Berufungsgericht im Tenor seines Urteils zugelassenen Revision strebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils an.

16

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Nach den kollektivrechtlichen Normenwerken, die auf das Arbeitsverhältnis des Klägers Anwendung finden, hat dieser einen Abfindungsanspruch gegen die insolvente A GmbH, nicht aber

17



gegen die A AG. Eine Mithaftung der Beklagten ergibt sich nicht aus einzelvertraglichen Zusagen oder aus dem Gesetz. Sie lässt sich auch nicht unter dem Gesichtspunkt eines Schadensersatzanspruchs wegen fehlerhafter Unterrichtung über einen Betriebsübergang begründen, da in diesem Fall der Kläger den Eintritt des von ihm geltend gemachten Schadens durch noch mögliche Ausübung seines Widerspruchsrechts hätte verhindern können.

A. Ein Rechtsanspruch des Klägers gegen die Beklagte auf Abfindung ist aus den Bestimmungen der geschlossenen Kollektivvereinbarungen nicht abzuleiten. 18

I. Die A AG hat das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger nicht beendet, was sowohl nach TSP als auch nach GBV Voraussetzung für einen Abfindungsanspruch ist. 19

1. Das Arbeitsverhältnis des Klägers war sowohl von der Übertragung des Geschäftsbereichs auf die A GmbH als auch von der im selben Zeitraum beabsichtigten Betriebsänderung in Form einer Personalreduzierung, der CIPP 2, betroffen. Der dem Interessenausgleich vom 14. Oktober 2004 beigefügten Namensliste ist zu entnehmen, dass der unter der Personalnummer 3390516 aufgeführte Kläger nicht für eine Versetzung, sondern für eine Kündigung („TSP“) vorgesehen war. Nach § 5 des Interessenausgleichs sind zum Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile, die die Arbeitnehmer infolge der Betriebsänderung haben, der Transfersozialplan vom 19. Dezember 2001 und die Gesamtbetriebsvereinbarung Sozialplan vom 17. Januar 1995 (einschl. aller Änderungen) anzuwenden, wobei die Bestimmungen des TSP im Zweifel denjenigen der GBV vorgehen sollten. 20

2. Sozialpläne sind als Betriebsvereinbarungen besonderer Art wegen ihrer aus § 77 Abs. 4 Satz 1, § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG folgenden normativen Wirkungen wie Tarifverträge auszulegen. Auszugehen ist deshalb zunächst vom Wortlaut und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Darüber hinaus kommt es auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Bestimmung an. Von besonderer Bedeutung ist Sinn und Zweck der Regelung. Der tatsächliche 21



Wille der Betriebsparteien ist zu berücksichtigen, sofern er in dem Regelungs-
werk seinen Niederschlag gefunden hat. Im Zweifel gebührt derjenigen Aus-
legung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch
brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt (BAG
27. Juni 2006 - 1 AZR 322/05 - Rn. 11, BAGE 118, 321 = AP BetrVG 1972
§ 112 Nr. 180 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 18 mwN).

3. Danach ergibt sich weder aus dem TSP noch aus der GBV ein Ab- 22
findungsanspruch gegen die Beklagte, weil während der Dauer des Arbeits-
verhältnisses mit der A AG durch diese das Arbeitsverhältnis nicht beendet
wurde.
- a) Nach Ziff. 3 II des TSP sollen diejenigen Mitarbeiter eine Abfindung 23
gemäß der GBV erhalten, die zum Zeitpunkt der arbeitgeberseitig veranlassten
Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet
haben. Der betriebsbedingten Kündigung sollte dabei der vom Arbeitgeber
veranlasste Aufhebungsvertrag gleichstehen. Die Abfindung sollte spätestens
im Kalendermonat nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig werden.
- b) Die A AG als Rechtsvorgängerin der Beklagten hat jedoch das Arbeits- 24
verhältnis mit dem Kläger nicht beendet. Es wurde vielmehr zum 1. November
2004 auf die A GmbH übertragen und ist im Falle eines Betriebsübergangs kraft
Gesetzes auf diese übergegangen. Vor dem 1. November 2004 hat die A AG
weder eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen noch einen Auf-
hebungsvertrag mit dem Kläger veranlasst.
- c) Ebenso bestimmt Ziff. V 1 der GBV, dass Arbeitnehmer, die wegen 25
einer betriebsbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des
Abschnitts IV der GBV ausscheiden, zum Verlust eines sozialen Besitzstandes
eine Abfindung erhalten. Auch nach der GBV musste also eine betriebsbedingte
Kündigung ausgesprochen worden sein, die zu einer Beendigung des Arbeits-
verhältnisses geführt hat („ausscheiden“). Während der Dauer des Arbeits-
verhältnisses zur A AG ist ein solcher Beendigungstatbestand weder ge-
schaffen noch gar das Arbeitsverhältnis infolge dessen beendet worden.



- II. Entgegen der mit der Revision entwickelten Rechtsauffassung des Klägers ergibt sich ein Abfindungsanspruch gegen die Beklagte auch nicht aus Ziff. III 6 der GBV, wonach ein Arbeitnehmer, der nach einer „Versetzung“ innerhalb von 18 Monaten nach Arbeitsaufnahme am neuen Arbeitsplatz eine Kündigung aus Gründen erhält, die er nicht zu vertreten hat, eine Abfindung bekommt. 26
1. Die ursprünglich nur für den Bereich der A AG abgeschlossene und gültige GBV gilt nach Ziff. 3.2 und 3.3 der ÜLV vom 24. September 2004 auch bei der A GmbH weiter. Gleichwohl kann sich der Kläger zur Begründung des von ihm geltend gemachten Abfindungsanspruchs gegen die Beklagte nicht auf Ziff. III 6 der GBV berufen. 27
2. In Ziff. III 1 GBV wird ausdrücklich der Grundsatz festgelegt, dass Arbeitnehmern, deren Arbeitsplatz wegfällt, soweit als möglich ein in den wesentlichen Arbeitsbedingungen gleichwertiger und zumutbarer Arbeitsplatz anzubieten ist, dass also Versetzungen betriebsbedingten Beendigungen vorgehen sollen. Folgerichtig wird daher durch Ziff. I 5 der GBV geregelt, dass ein Arbeitnehmer, der ohne stichhaltige Begründung eine Versetzung ablehnt, bei einer nachfolgenden Kündigung keine Abfindung verlangen kann, damit derart der Grundsatz „Versetzung vor Kündigung“ nicht unterlaufen werden kann. 28
3. Bereits aus dem Wortlaut der GBV ergibt sich jedoch auch, dass die „Übernahme“ durch oder in ein anderes Konzernunternehmen nicht einer „Versetzung“ gleichzustellen ist. Bereits die Überschrift des dritten Abschnitts der GBV differenziert zwischen „Versetzen“ und „Übernahmen“. In der Ursprungsfassung der GBV wurde deshalb durch Ziff. III 7 besonders bestimmt, dass auf Übernahmen in ein anderes Unternehmen des B Konzerns die Regelungen der GBV für Versetzungen nach Ziff. III 1 bis 5 (aber nicht Ziff. III 6!) entsprechend anzuwenden sind. Diese Bestimmung wurde mehrfach verändert, 2001 wurde sie gestrichen, 2003 teilweise wieder eingeführt. 29



4. Daher bestand nach der operativen und rechtlichen Verselbständigung des Geschäftsbereichs CI und seiner Übertragung auf die A GmbH Regelungsbedarf hinsichtlich der Frage, wie sich eine arbeitnehmerseitige Ablehnung bei der Übernahme auf Abfindungsansprüche nach der weitergeltenden GBV auswirkt. Insoweit wurde durch Ziff. 7.3 der ÜLV geregelt, dass ein Arbeitsplatz am selben Ort bei der A GmbH als in den wesentlichen Arbeitsbedingungen gleichwertig und zumutbar gemäß Ziff. I 5 der GBV gilt und ein Widerspruch gegen den Übergang den Abfindungsanspruch bei anschließender Kündigung (durch die A AG) ausschließt. 30
5. Aus dieser schon vom Wortlaut her beschränkten Gleichstellung des Übergangs des Arbeitsverhältnisses bei Übertragung des Geschäftsbereichs CI auf die A GmbH und der Versetzung im Sinne der GBV lässt sich entgegen der Rechtsansicht des Klägers keine generelle Gleichsetzung von „Versetzung“ und „Übernahme“ ableiten. Nach dem Wortlaut sowohl der ÜLV als auch der GBV ist vielmehr nur von einer teilweise „entsprechenden“ Behandlung, also von einer partiellen Gleichbehandlung auszugehen. Hinzu kommt systematisch, dass die für Versetzungen gültige Ziff. III 6 GBV nie für den Fall der Übernahme in ein anderes Konzernunternehmen Gültigkeit hatte. Eine entsprechende Anwendung war nur für Ziff. III 1 bis 5 der GBV vorgesehen, weil durch eine GBV bei der A AG nicht ein späterer Abfindungsanspruch gegen ein anderes Konzernunternehmen normiert werden konnte. Der Verfallsklausel für Abfindungen in Ziff. 7.3 ÜLV noch der ÜLV insgesamt sind Hinweise dafür zu entnehmen, dass die A AG im Sinne der für Versetzungen in ihrem Unternehmen gültigen Bestimmung der Ziff. III 6 GBV auch für eine Abfindung haften sollte, wenn es zu einer Kündigung durch den neuen Arbeitgeber kommen sollte. 31
- B. Die Beklagte haftet für Abfindungsforderungen des Klägers gegen die A GmbH auch nicht, weil sich die A AG mit ihrem Unterrichtungsschreiben vom 22. Oktober 2004 im Sinne eines Schuldbeitritts oder einer Garantieübernahme gegenüber dem Kläger für solche künftigen Abfindungsforderungen verpflichtet hätte. 32



33

1. Das Informationsschreiben an den Kläger ist als Standardschreiben einer Auslegung durch den Senat in der Revisionsinstanz nicht entzogen. Mit der Ziff. 5 des Unterrichtungsschreibens:

„Zur Milderung wirtschaftlicher Nachteile stehen Ihnen die in unserem Sozialplan vorgesehenen Leistungen zu.“

hat die Beklagte lediglich zum Ausdruck gebracht, dass - insoweit korrekt nach den Bestimmungen der ÜLV - die kollektivrechtlich weitergeltende GBV („unser Sozialplan“) auch bei künftigen betriebsbedingten Kündigungen durch die A GmbH zur Anwendung kommen wird. Dabei hat die A AG an dieser Stelle offengelassen, wer für die Sozialplanleistungen, insbesondere für den Abfindungsanspruch, einzutreten hat. Jedoch wird unter Ziff. 3 des Informationsschreibens darauf hingewiesen, dass es die A GmbH sein soll, die die weitergeltenden Betriebsvereinbarungen/Gesamtbetriebsvereinbarungen der A AG zu erfüllen haben werde, weil diese bei der A GmbH kollektivrechtlich weitergölten.

34

Auch aus Ziff. 7 des Unterrichtungsschreibens vom 22. Oktober 2004 lässt sich nicht ableiten, dass es nach Übergang des Arbeitsverhältnisses zu einem Abfindungsanspruch gegen die A AG kommen könne. In diesem Abschnitt werden die Folgen eines etwaigen Widerspruchs des Klägers gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses behandelt. Unter der Annahme eines Betriebsübergangs korrekt wird darauf hingewiesen, dass bei einem fristgerechten Widerspruch das Arbeitsverhältnis des Klägers bei der A AG bleibt und dass er in diesem Fall wegen des Übergangs des vollständigen Geschäftsbereichs CI auf die A GmbH mit einer Kündigung seines Arbeitsverhältnisses durch die A AG rechnen müsse. Aus der folgenden Formulierung, dass „nach der eindeutigen Regelung“ in der ÜLV in diesem Fall kein Anspruch auf eine Abfindung bestehe, und zwar weder gegenüber der A AG noch gegenüber der A GmbH ist jedoch nicht der Umkehrschluss abzuleiten, dass bei unterbleibendem Widerspruch auch die A AG für Abfindungsforderungen gegen die A GmbH hafte. Vielmehr ist die Erwähnung der A AG als mögliche Abfindungsgegnerin der in diesem Abschnitt behandelten grundsätzlichen Rechtsfolge dem



Umstand geschuldet, dass sie bei einem Widerspruch der Arbeitnehmer deren Arbeitgeberin bleibt.

2. Auch bei systematischer Auslegung des Informationsschreibens der A AG vom 22. Oktober 2004 lässt sich aus ihm ein Anspruch gegen die Beklagte auf Mithaftung für die Abfindungsforderung nicht ableiten. 35

a) Die A AG hat den Kläger allerdings objektiv unzutreffend über die Folgen eines etwaigen Widerspruchs für seinen Abfindungsanspruch unterrichtet. 36

aa) Die A AG hat in Ziff. 7 des an den Kläger gerichteten Unterrichtungsschreibens den allgemeinen Hinweis benutzt, der sinngemäß Ziff. 7.3 der ÜLV wiedergibt: Bei Widerspruch gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf die A GmbH und dadurch notwendig werdender Kündigung seitens der A AG soll die Abfindung ausgeschlossen sein. Nach seiner Zielsetzung, insbesondere nach der Formulierung in Ziff. I 5 der GBV sollte dieser Abfindungsausschluss für den Fall gelten, dass ein Arbeitnehmer den Arbeitsplatz, im Falle des Klägers: seinen bisherigen Arbeitsplatz, nicht aus Zumutbarkeitserwägungen im Wege des Widerspruchs ablehnt, sondern allein wegen der (legitimen) Ablehnung eines neuen Arbeitgebers. Wird dadurch eine betriebsbedingte Kündigung der A AG notwendig, weil sie infolge des bei ihr weggefallenen Geschäftsbereichs CI den Arbeitnehmer nicht mehr weiter beschäftigen kann, so soll dies einen Abfindungsanspruch gerade nicht auslösen. 37

bb) Die persönliche Situation des Klägers unterscheidet sich jedoch von der allgemeinen Situation, die durch Ziff. 7.3 ÜLV und durch Ziff. I 5 der GBV erfasst werden sollte. Wie in dem Unterrichtungsschreiben vom 22. Oktober 2004 unter Ziff. 4 und unter Ziff. 5 von der Beklagten selbst ausdrücklich erklärt, war der Kläger nicht nur von dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die A GmbH betroffen, sondern „unabhängig davon“ von der Personalreduzierungsmaßnahme CIPP 2, dh. von einer betriebsbedingten Kündigung, die parallel zur Übertragung des Geschäftsbereichs CI von der Beklagten selbst vorbereitet, strukturiert und mit den örtlichen Betriebsräten kollektivrechtlich 38



behandelt worden war. Mit anderen Worten: auch wenn der Arbeitsplatz des Klägers nicht für eine Übertragung auf die A GmbH vorgesehen worden wäre, hätte die A AG ihm eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen, für die eine Abfindung nach den Sozialplanregelungen der GBV zu zahlen gewesen wäre. Da eine solche arbeitgeberseits veranlasste Beendigung abfindungsunschädlich gewesen wäre, stimmt der letzte Satz der Ziff. 5 des Informationsschreibens vom 22. Oktober 2004:

„Die nachfolgend dargestellten Konsequenzen eines eventuellen Widerspruchs treffen auch in Ihrem Falle zu.“

so gerade nicht. Nach den Regeln der GBV wäre die (unternehmensinterne) Versetzung auf einen Arbeitsplatz, für den schon sein Wegfall als sicher angekündigt wird, nicht die Versetzung auf einen zumutbaren Arbeitsplatz innerhalb des Unternehmens gewesen, eine solche hätte abfindungsunschädlich von jedem davon betroffenen Arbeitnehmer abgelehnt werden können.

b) Aus dieser Fehlinformation kann jedoch nicht gefolgert werden, die Beklagte habe sich in kompensatorischer Absicht zu einem eigenen Schuldbeitritt zu den Abfindungsverpflichtungen der A GmbH verpflichten wollen. Es gibt keine Anhaltspunkte dafür, dass die A AG den Kläger bewusst falsch über die Abfindungsfrage im Falle seines Widerspruchs informiert hätte und deshalb „zur Schadensbegrenzung“ eine eigene Einstandspflicht für künftige Abfindungsforderungen des Klägers gegen die A GmbH hätte begründen wollen. 39

C. Rechtsfehlerfrei hat das Landesarbeitsgericht eine Mithaftung der Beklagten für den gegen die A GmbH gerichteten Abfindungsanspruch nach § 613a Abs. 2 BGB abgelehnt. 40

I. Das Landesarbeitsgericht hat dazu im Wesentlichen ausgeführt: 41

Nach dem Wortlaut der GBV könne der Zeitpunkt der Entstehung des Abfindungsanspruchs nicht klar bestimmt werden. § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG führe nicht selbst zu Ansprüchen der Arbeitnehmer, sondern löse bei einer geplanten Betriebsänderung einen Verhandlungsanspruch des Betriebsrats, 42



ggf. einen erzwingbaren Anspruch auf einen Sozialplan aus. Dieser sei dann Anspruchsgrundlage für die individuellen Abfindungsansprüche. Die Beklagte habe noch nicht mit der Umsetzung der Betriebsänderung CIPP 2 begonnen, da dafür der Entschluss, dem Kläger im Rahmen dieser Personalreduzierungsmaßnahme zu kündigen, nicht reiche. Vielmehr komme es auf den Ausspruch einer solchen Kündigung an, weil der Sozialplan als Voraussetzung für den Abfindungsanspruch eine betriebsbedingte Kündigung vorsehe. Diese Kündigung sei aber erst nach dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf die A GmbH ausgesprochen worden. Folglich sei der Abfindungsanspruch des Klägers nicht vor diesem Übergang entstanden, weswegen die Beklagte nicht nach § 613a Abs. 2 BGB mithaftet.

II. Diese Ausführungen halten im Ergebnis einer revisionsrechtlichen Überprüfung Stand. 43

1. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass für die Entstehung eines Sozialplananspruchs - anders als beim Anspruch auf Nachteilsausgleich nach § 113 BetrVG - nicht das Betriebsverfassungsgesetz selbst, sondern erst der auf seiner Grundlage geschlossene konkrete Sozialplan Anspruchsgrundlage ist. Dieser ist im Einzelfall auszulegen. 44

2. Die GBV enthält keine ausdrückliche Regelung zum Zeitpunkt der Entstehung des Abfindungsanspruchs. Allerdings wird in Ziff. 3 II des TSP, der seinerseits allgemein auf die GBV verweist, mehrfach auf die „Beendigung“ abgestellt. So darf im Zeitpunkt dieser „Beendigung“ der Mitarbeiter das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, um eine Abfindung zu erhalten. Nach Ziff. 3 I TSP soll die GBV „zum Ausgleich bzw. zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile infolge Betriebsänderung“ Anwendung finden. Dies entspricht der Rechtsprechung, wonach auf die tatsächliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzustellen ist, weil erst dann die Nachteile entstehen, die durch den Sozialplan gemildert werden sollen (*BAG 27. Juni 2006 - 1 AZR 322/05 - Rn. 14, BAGE 118, 321 = AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 180 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 18 - eine Abfindung „entsteht“ nicht nach Sozialplan,* 45



wenn eine überholende, nicht betriebsbedingte Kündigung erfolgt; 26. August 1997 - 9 AZR 227/96 - Rn. 22, AP BGB § 620 Aufhebungsvertrag Nr. 8 = EzA BGB § 611 Aufhebungsvertrag Nr. 29 - Entstehung des Abfindungsanspruchs erst mit Beendigung, wenn die Abfindung „als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes“ gezahlt werden soll; 28. August 1996 - 10 AZR 886/95 - BAGE 84, 62 = AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 104 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 87, zu II 3 a der Gründe - Entstehung erst bei Beendigung, wenn Geschäftsgrundlage des Sozialplans die Annahme war, alle Arbeitnehmer verlören ihren Arbeitsplatz infolge Betriebsstilllegung). Daher ist es revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht darauf abgestellt hat, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers erst nach dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die A GmbH beendet worden ist.

3. Entgegen der Auffassung der Revision hat das Landesarbeitsgericht weiter zutreffend erkannt, dass der Abfindungsanspruch des Klägers nicht schon mit Abschluss des Interessenausgleichs vom 14. Oktober 2004, also nicht schon vor Übergang des Arbeitsverhältnisses entstanden ist. Nicht einmal mit einer Freistellung ist eine irreversible Auflösung der betrieblichen Organisation ab Beginn der Betriebsänderung verbunden (BAG 30. Mai 2006 - 1 AZR 25/05 - Rn. 21, BAGE 118, 222 = AP InsO § 209 Nr. 5 = EzA BetrVG 2001 § 113 Nr. 7; 22. November 2005 - 1 AZR 407/04 - BAGE 116, 246 = AP BGB § 615 Anrechnung Nr. 5 = EzA BGB 2002 § 615 Nr. 14, zu III 2 b bb der Gründe). Für den Abschluss des Interessenausgleichs mit Verweis auf die GBV kann nichts anderes gelten, und zwar auch dann, wenn - wie vorliegend - der Kläger in der Namensliste zum Interessenausgleich als zu Kündigender aufgeführt wurde. Nach allen kollektivrechtlichen Bestimmungen bedarf es stets zusätzlich eines Beendigungstatbestandes wie einer betriebsbedingten Kündigung oder arbeitgeberseits veranlassten Aufhebung. Erst dadurch wird der Bestand des Arbeitsverhältnisses berührt. Dies hat die A AG im Unterrichtungsschreiben vom 22. Oktober 2004 auch so gegenüber dem Kläger dargestellt:

„Ihr Arbeitsverhältnis wird ... betroffen sein.“ „Sie werden eine entsprechende Kündigung ... erhalten.“ ... „Die

46



Kündigungsabsicht wirkt sich ... nicht aus.“ usw.

Die betriebsbedingte Kündigung wurde jedoch nicht vor dem 1. November 2004 von der A AG, sondern erst am 9. Dezember 2004 von der A GmbH ausgesprochen. Erst dann, und nicht schon vor der Übertragung des Arbeitsverhältnisses, ist der Abfindungsanspruch des Klägers entstanden. 47

D. Dem Kläger steht auch kein Schadensersatzanspruch in Höhe der für ihn ausgewiesenen Abfindungssumme nach § 613a Abs. 5 iVm. § 280 Abs. 1 BGB zu. 48

I. Das Landesarbeitsgericht hat dazu ausgeführt: 49

Die Unterrichtungspflicht nach § 613a Abs. 5 BGB sei eine echte Rechtspflicht und nicht lediglich eine Obliegenheit. Aus der Verletzung dieser Rechtspflicht könnten grundsätzlich Schadensersatzansprüche nach den §§ 280 ff. BGB folgen. Die Information durch das Unterrichtungsschreiben vom 22. Oktober 2004 an den Kläger sei schon deshalb unvollständig, weil über die für den Kläger ganz entscheidenden Haftungsfragen nichts gesagt worden sei. Dem Kläger sei angekündigt worden, von der Erwerberin eine Kündigung zu erhalten. Daher sei nach § 613a Abs. 5 BGB darüber zu informieren gewesen, wer für die dann ebenfalls angekündigte Sozialplan-Abfindung hafte. Dies habe die Beklagte im Informationsschreiben offengelassen und nicht einmal den Gesetzeswortlaut des § 613a Abs. 2 BGB aufgeführt. Bei vollständiger und zutreffender Information hätte der Kläger dem Übergang des Arbeitsverhältnisses widersprochen. Zudem sei der Hinweis, bei Widerspruch erhalte der Kläger keine Abfindung, rechtlich unzutreffend gewesen. Der Kläger sei nicht verpflichtet, den Widerspruch nachträglich noch auszuüben. 50

II. Dem folgt der Senat nicht. 51

1. Bei der Unterrichtungspflicht nach § 613a Abs. 5 BGB handelt es sich um eine echte Rechtspflicht, deren Verletzung einen Schadensersatzanspruch nach § 280 Abs. 1 BGB auslösen kann (*BAG 24. Mai 2005 - 8 AZR 398/04 - Rn. 24, BAGE 114, 374 = AP BGB § 613a Nr. 284 = EzA BGB 2002 § 613a* 52



Nr. 35; 13. Juli 2006 - 8 AZR 382/05 - Rn. 43 ff., AP BGB § 613a Widerspruch Nr. 1 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 57 mwN). Bei Verletzung der Unterrichtspflicht wird Verschulden nach § 280 Abs. 1 Satz 2 BGB vermutet. Macht der Arbeitnehmer geltend, nicht oder nicht vollständig über den Betriebsübergang unterrichtet worden zu sein, ist er so zu stellen, wie er gestanden hätte, wenn er richtig und vollständig informiert gewesen wäre. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer vortragen und beweisen muss, dass ihm infolge der unterbliebenen Unterrichtung der geltend gemachte Schaden entstanden ist. Bei rechtzeitiger und ordnungsgemäßer Unterrichtung müsste der Arbeitnehmer nach § 613a Abs. 6 BGB dem Übergang des Arbeitsverhältnisses rechtzeitig widersprochen haben und der geltend gemachte Schaden dürfte nicht eingetreten sein. Hierfür hat der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast. Bei Verletzungen von Aufklärungspflichten kann zwar eine Vermutung bestehen, dass sich der Geschädigte aufklärungsgerecht verhalten hätte (BGH 5. Juli 1973 - VII ZR 12/73 - BGHZ 61, 118; Reinecke RdA 2005, 129, 144). Das setzt aber voraus, dass nur eine Handlungsmöglichkeit besteht.

2. Die Beklagte hat ihre Aufklärungspflichten nach § 613a Abs. 5 BGB verletzt. Der Hinweis der A AG auf einen Verlust des Abfindungsanspruchs im Falle eines Widerspruchs gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses war rechtlich unzutreffend, was bereits oben ausgeführt wurde. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die Unterrichtung des Klägers durch die A AG unvollständig war, weil eine Darstellung der Haftungsverteilung fehlte. Dabei kann es vorliegend dahinstehen, ob es sich bei den fehlenden oder falschen Informationen um solche handelte, die für die Ausübung des Widerspruchsrechts des Arbeitnehmers kausale Bedeutung hatten. Denn sowohl die Frage eines Abfindungsanspruchs als auch die Frage der Haftung dafür ist offensichtlich von Belang für das Widerspruchsverhalten des Klägers, dem eine betriebsbedingte Kündigung fest in Aussicht gestellt worden war.

3. Der Kläger hat aber nicht darlegen können, dass ihm infolge der unterbliebenen Unterrichtung der geltend gemachte Schaden entstanden ist. Der Kläger sieht seinen Schaden nicht darin, dass ihm ein Abfindungs-

53

54



anspruch überhaupt verlorengegangen ist, sondern darin, dass ihm infolge der fehlerhaften Unterrichtung und des dadurch nicht ausgeübten Widerspruchsrechts als Schuldner der Abfindung nunmehr statt der solventen Beklagten die insolvente A GmbH als Anspruchsgegnerin gegenübersteht. Dieser Schaden ist jedoch nicht durch die falsche Information seitens der A AG entstanden. Ist die nach § 613a Abs. 5 BGB gesetzlich vorgeschriebene Unterrichtung falsch oder unvollständig, so bleibt dem Arbeitnehmer die Widerspruchsmöglichkeit dadurch erhalten, dass die Widerspruchsfrist erst mit Kenntnis von der Falschinformation zu laufen beginnt (*BAG 13. Juli 2006 - 8 AZR 382/05 - Rn. 43 ff., AP BGB § 613a Widerspruch Nr. 1 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 57 mwN*). Durch Ausübung seines Widerspruchs hätte der Kläger genau den Effekt herbeiführen können, mit dem er jetzt seinen Schadensersatzanspruch begründet: Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch diese. Kann der Gläubiger eines Schadensersatzanspruchs jedoch durch Ausübung seines noch bestehenden Widerspruchsrechts den Schaden in dem von ihm gewünschten Sinn vermeiden, so fehlt es an der Kausalität zwischen Falschinformation und Nichtausübung des Widerspruchsrechts und infolgedessen auch an einer Kausalität zwischen Falschinformation und Schadenseintritt. Der Kläger hätte durch die rechtlich noch mögliche Ausübung seines Widerspruchsrechts die Verschlechterung seiner Rechtsposition vermeiden können, die er jetzt als Schaden gegenüber der Beklagten geltend macht.

Hauck

Böck

Der Richter am Bundes-
arbeitsgericht Breinlinger
ist wegen Krankheit an
der Unterschriftsleistung
verhindert.
Hauck

Brückmann

Döring



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)