

Aktenzeichen: 8 AZR 1023/06
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 27. November 2008
- 8 AZR 1023/06 -

I. Arbeitsgericht
Solingen

Urteil vom 11. Januar 2006
- 3 Ca 1972/05 lev -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 8. August 2006
- 8 (6) Sa 245/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebsübergang - fehlerhafte Unterrichtung - Sozialplan- und
Schadensersatzanspruch

Gesetze:

BGB §§ 280, 288, 291, 613a; ZPO §§ 708, 717

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Teilweise Parallelsache zu Senat 20. März 2008 - 8 AZR 1022/06 - EzA
BGB 2002 § 613a Nr. 91 und 24. Juli 2008 - 8 AZR 109/07 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 1023/06
8 (6) Sa 245/06
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. November 2008

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen
Verhandlung vom 27. November 2008 durch den Vorsitzenden Richter am



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



Bundesarbeitsgericht Hauck, die Richter am Bundesarbeitsgericht Böck und Breinlinger sowie die ehrenamtlichen Richter Eimer und Hickler für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 8. August 2006 - 8 (6) Sa 245/06 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Solingen vom 11. Januar 2006 - 3 Ca 1972/05 lev - wird zurückgewiesen.

Der Kläger wird verurteilt, an die Beklagte 64.045,00 Euro brutto abzüglich am 31. Oktober 2008 gezahlter 53.922,54 Euro netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 64.045,00 Euro brutto vom 1. Oktober 2005 bis 31. Oktober 2008 und aus dem Differenzbetrag zwischen 64.045,00 Euro brutto und 53.922,54 Euro netto ab dem 1. November 2008 zu zahlen.

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

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers gegen die Beklagte auf Zahlung einer Sozialplanabfindung. 1

Der am 17. Dezember 1954 geborene Kläger war seit 1969 bei der Beklagten, zuletzt im Geschäftsbereich „Consumer Imaging (CI)“ beschäftigt. Am 14. Oktober 2004 vereinbarte die Beklagte mit ihrem Betriebsrat einen Interessenausgleich, der - soweit hier von Interessen - lautet: 2

„§ 1 Präambel

Der Geschäftsbereich Consumer Imaging operiert mit seinen Geschäftsfeldern Film, Finishing und Laborgeräte in einem Markt, der durch einen beschleunigten Wandel



von der Analog- zur Digital-Technologie, durch hohe Überkapazitäten bei den Herstellern, einen anhaltenden Preisverfall und hohen Wettbewerbsdruck gekennzeichnet ist. Der Rückgang der Produktionsmengen bei Film liegt um 30 %, bei Papier um 17 % unter dem Zeitraum des Vorjahres. Für 2005 wird mit weiteren Mengenrückgängen gerechnet.

Angesichts der oben beschriebenen Rückgänge und des damit verbundenen Ergebnisverfalls hat die Unternehmensleitung der A AG die unternehmerische Entscheidung getroffen, Maßnahmen zu ergreifen, die zu einer nachhaltigen Verbesserung der Wirtschaftlichkeit, Flexibilität und Wettbewerbsfähigkeit führen und damit letztlich zur Sicherung von Ergebnis und Beschäftigung beitragen sollen.

§ 2 Information und Beratung mit dem Betriebsrat

...

GL und BR stimmen überein, dass zur Realisierung der geplanten unternehmerischen Zielsetzungen und zur Sicherung der verbleibenden Arbeitsplätze weitere Personalreduzierungen nicht zu umgehen sind.

...

§ 3 Namensliste

Eine Liste der betroffenen Mitarbeiter, über die im Rahmen einer Sozialauswahl Einvernehmen besteht, ist dieser Betriebsvereinbarung beigelegt.

...

§ 5 Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile für die Arbeitnehmer

Die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile für die betroffenen Mitarbeiter wird nach Maßgabe des beigelegten Transfer-Sozialplans L vom 19.12.2001 und der beigelegten Gesamtbetriebsvereinbarung Sozialplan vom 17.01.1995 (einschließlich Änderungen v. 26.10.98, 18.07.2002, 18.09.2002 und 01.10.2003) herbeigeführt, soweit im vorgenannten Transfer-Sozialplan nichts Abweichendes vereinbart ist (Anlage).

Die Transfer-Leistungen werden spätestens ab Dezember 2004 angeboten und für die Dauer der Umsetzung dieses Interessenausgleichs den betroffenen Mitarbeitern bereitgestellt.“



Diesem Interessenausgleich war eine Liste mit den Namen von 37 betroffenen Mitarbeitern beigelegt. Der Kläger befand sich nicht unter den Genannten.

3

Der Transfer-Sozialplan vom 19. Dezember 2001 (im Folgenden: TSP) enthält ua. folgende Bestimmungen:

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 veranlassten 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.“

Am 24. September 2004 schlossen die Beklagte, die A GmbH, der Gesamtbetriebsrat der Beklagten und die örtlichen Betriebsräte der Beklagten eine „Überleitungsvereinbarung“ (im Folgenden: ÜLV), welche ua. folgende Regelungen enthält:

5

„Präambel

A AG beabsichtigt, den Geschäftsbereich Consumer Imaging operativ und rechtlich zu verselbstständigen und die zu diesem Geschäftsbereich gehörenden Betriebe und Betriebsteile mit Wirkung frühestens zum 01.11.2004 auf die A GmbH zu übertragen.



...

3. Kollektive Regelungen

...

- 3.2 Die zum Zeitpunkt der Betriebsübergänge und Teilbetriebsübergänge am 31.10.2004 geltenden kollektiv-rechtlichen Regelungen aus Betriebsvereinbarungen und Gesamtbetriebsvereinbarungen, nebst sie ändernden und ergänzenden Vereinbarungen und sonstigen Ergänzungen gelten bei A GmbH kollektiv-rechtlich weiter, ohne dass eine Umwandlung in arbeitsvertragliche Regelungen erfolgt.

...

7. Übergang der Arbeitsverhältnisse und Zuordnung

...

- 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.“

Die Gesamtbetriebsvereinbarung Sozialplan vom 17. Januar/23. Februar 1995 (im Folgenden: GBV) lautet, soweit hier von Interesse:

6

„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 den 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 Abfindungs-



zahlung nach Ziffer V.

III.

Versetzungen und Übernahmen

1. Arbeitnehmern, deren Arbeitsplatz wegfällt, ist, soweit als möglich, ein in den wesentlichen Arbeitsbedingungen gleichwertiger und zumutbarer Arbeitsplatz anzubieten. ...

...

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 berechtigten 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).

...

V.

Abfindungen

1. Arbeitnehmer, die nach den vorstehenden Bestimmungen ausscheiden, erhalten wegen betriebsbedingter Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Verlust eines sozialen Besitzstandes eine Abfindung im Sinne der §§ 9, 10 KSchG gemäß den nachstehenden Bestimmungen. Ziffer III.5 ist zu berücksichtigen.
2. Der Abfindungsbetrag setzt sich zusammen aus einem nach Lebensalter, Betriebszugehörigkeit und Bruttomonatsverdienst variierenden Betrag und ggf. einem Zusatzbetrag für unterhaltspflichtige Kinder, Schwerbehinderte und Gleichgestellte.“

Mit Schreiben vom 22. Oktober 2004 unterrichtete die Beklagte den Kläger über den geplanten Betriebsteilübergang des Geschäftsbereiches CI auf die A GmbH.

7



In diesem Schreiben heißt es ua.

„... die A AG plant, den Geschäftsbereich Consumer Imaging (CI) mit Wirkung zum 1. November 2004 auf die A GmbH zu übertragen.

Für die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter, die dem Geschäftsbereich CI zugeordnet sind, führt diese Übertragung zu einem automatischen Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse. Dies ist in § 613 a BGB geregelt, dessen Bestimmungen auf den Übergang zwingend anwendbar sind. § 613 a Absatz 5 BGB sieht eine schriftliche Information des von einem solchen Übergang betroffenen Arbeitnehmers vor, der nach § 613 a Absatz 6 BGB dem Übergang auch widersprechen kann.

Diese Bestimmungen lauten:

„Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber hat die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform zu unterrichten über:

1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
2. den Grund für den Übergang,
3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und
4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 5 schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.’

Ihr Arbeitsverhältnis ist dem Geschäftsbereich CI zugeordnet und würde deshalb mit dem 1. November 2004 auf A GmbH übergehen.

...

1. Zum geplanten Zeitpunkt des Übergangs:

Das Datum des geplanten Übergangs ist der 1. November 2004.

2. Zum Grund für den Übergang:

Grund des Übergangs ist die rechtliche



Verselbständigung des Geschäftsbereichs CI in der A GmbH und deren anschließende Veräußerung an N GmbH.

A GmbH mit Sitz in L umfasst das gesamte bisherige CI-Geschäft der A AG, also die Geschäftsfelder Film, Finishing und Laborgeräte. A GmbH übernimmt das Vermögen von CI. Hierzu gehören insbesondere Produktionsanlagen, Markenzeichen, Patente und technologisches Know-how, Vorräte und Forderungen.

...

Das Unternehmen wird mit einem guten Eigenkapital ausgestattet und verfügt über hohe Liquidität, um unerwartet auftretende Risiken bewältigen, in neue Geschäfte investieren und Marktchancen besser nutzen zu können.

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.

...

- Die kollektiv-rechtliche Geltung der am 31. Oktober 2004 bei der A AG bestehenden Betriebsvereinbarungen und Gesamtbetriebsvereinbarungen bleibt bei der A GmbH unverändert. Dies gilt auch für die bei der A AG geltenden Richtlinien.



- Die Gesamtbetriebsvereinbarungen zum Sozialplan gelten bei A GmbH oder einer Schwester- oder Tochtergesellschaft als Sozialplan sowohl auf Ebene des Unternehmens wie auch auf örtlicher Ebene mindestens bis zum 31. Dezember 2007.

...

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).

...

Die auf örtlicher Ebene geführten Verhandlungen



über Interessenausgleich und Sozialplan sollen eine Identifizierung der von Kündigung Betroffenen durch entsprechende Namenslisten beinhalten.

5. Zu Ihrer persönlichen Situation:

Ihr Arbeitsverhältnis wird nach unserer Planung von dem geplanten Personalabbau gemäß Ziffer 4 betroffen sein. Die Zustimmung des Betriebsrats zu Ihrer Aufnahme in die Namensliste liegt derzeit noch nicht vor. Insofern sind Verhandlungen mit dem Betriebsrat noch nicht abgeschlossen. Sie müssen jedoch damit rechnen, nach Abschluss dieser Verhandlungen mit oder ohne Ihre Aufnahme in die Namensliste der zur Kündigung vorgesehenen Mitarbeiter eine Kündigung zu erhalten.

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

Die geplante Kündigung 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.

6. Zum Widerspruchsrecht:

Sie haben das Recht, dem Übergang Ihres Arbeitsverhältnisses auf die A GmbH binnen einer Frist von einem Monat ab Zugang dieses Schreibens schriftlich zu widersprechen. Die Erklärung kann nicht einseitig zurückgenommen oder widerrufen werden. Sie kann auch nicht an eventuelle Bedingungen geknüpft werden.

...

7. Zu den Folgen eines Widerspruchs:

Im Falle eines fristgerechten Widerspruchs bleibt Ihr Arbeitsverhältnis bei der A AG und geht nicht auf die A GmbH über.

Da nach dem Übergang des vollständigen Geschäftsbereichs CI auf A GmbH Ihr bisheriger Arbeitsplatz bei A AG nicht mehr vorhanden sein wird und eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nicht besteht, müssen Sie daher im Falle der Ausübung Ihres Widerspruchsrechts mit der Kündigung Ihres



Arbeitsverhältnisses durch A AG rechnen.

Wir weisen Sie ausdrücklich darauf hin, dass nach der eindeutigen Regelung in der mit dem Gesamtbetriebsrat der A AG und den örtlichen Betriebsräten vereinbarten Überleitungsvereinbarung in diesem Fall kein Anspruch auf eine Abfindung besteht, weder gegenüber der A AG, noch gegenüber A GmbH. Im Falle eines Widerspruchs müssen Sie deshalb damit rechnen, Ihren Arbeitsplatz ohne jede finanzielle Leistung zu verlieren. Außerdem sind bei einer eventuellen Arbeitslosigkeit nach einem Widerspruch Ihre Ansprüche auf Leistungen der Agentur für Arbeit in Frage gestellt.

Wir empfehlen Ihnen daher dringend, von einem Widerspruch abzusehen.“

- Der Kläger widersprach dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die A GmbH nicht. 9
- Mit Schreiben vom 24. November 2004 kündigte die A GmbH das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger „aus dringend betrieblichen Erfordernissen ordentlich zum 30.09.2005“. In einem weiteren Schreiben vom selben Tage teilte die A GmbH dem Kläger mit, dass er „nach Maßgabe des ... Transfer Sozialplanes“ zum Ausgleich der durch die ausgesprochene Kündigung entstehenden Nachteile im Austrittsmonat eine Abfindung in Höhe von voraussichtlich 64.045,00 Euro erhalten werden. 10
- Der Kläger erhob gegen die Kündigung keine Kündigungsschutzklage. 11
- Im Mai 2005 stellte die A GmbH Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Dieses wurde am 1. August 2005 eröffnet. 12
- Der Kläger verlangt von der Beklagten die Zahlung des errechneten Abfindungsbetrages. Er meint, die Beklagte sei deshalb zur Zahlung nach § 613a Abs. 2 BGB verpflichtet, weil sein Anspruch vor dem Betriebsübergang entstanden sei. Auch sei die Beklagte ihm gegenüber zum Schadensersatz verpflichtet, weil sie ihn nicht ordnungsgemäß nach § 613a Abs. 5 BGB über den Betriebsübergang unterrichtet habe. So habe es in dem Unterrichtungs-schreiben vom 22. Oktober 2004 an Angaben über die Haftungsmodalitäten 13



nach § 613a Abs. 2 BGB gefehlt. Wäre er richtig und vollständig informiert worden, hätte er dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die A GmbH widersprochen, mit der Folge, dass die Beklagte zur Zahlung der Abfindung verpflichtet gewesen wäre.

Der Kläger beantragt,

14

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 64.045,00 Euro brutto
nebst Zinsen in Höhe von 8 Prozentpunkten über dem
Basiszinssatz seit dem 1. Oktober 2005 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

15

Sie machte geltend, ihrer Informationspflicht gem. § 613a Abs. 5 BGB durch ihr Schreiben vom 22. Oktober 2004 ordnungsgemäß nachgekommen zu sein. Für etwaige Sozialplanansprüche des Klägers hafte nicht sie, sondern ausschließlich die A GmbH, weil solche Ansprüche erst nach dem Betriebsübergang am 1. November 2004 entstanden sein könnten.

16

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht die Beklagte antragsgemäß verurteilt. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während der Kläger die Zurückweisung der Revision beantragt. Zur Abwendung der Zwangsvollstreckung aus dem Urteil des Landesarbeitsgerichts hatte die Beklagte an den Kläger 64.045,00 Euro gezahlt. Deren Rückzahlung hat sie zunächst gemäß § 717 Abs. 3 ZPO vom Kläger verlangt. Nachdem der Kläger der Beklagten einen am 31. Oktober 2008 gutgeschriebenen Verrechnungsscheck über 53.922,54 Euro übersandt hatte, haben die Parteien den Zahlungsantrag der Beklagten in dieser Höhe übereinstimmend für erledigt erklärt.

17



Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht einen Anspruch des Klägers auf Schadensersatz gegen die Beklagte bejaht. 18

A. Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet: 19

Der Anspruch des Klägers auf eine Abfindung nach dem TSP in Verbindung mit der GBV sei mit dem Ausspruch der betriebsbedingten Kündigung durch die A GmbH am 24. November 2004 und damit nach dem am 1. November 2004 erfolgten Betriebsübergang entstanden. Damit scheide eine gesamtschuldnerische Haftung der Beklagten gem. § 613a Abs. 2 Satz 1 BGB aus. 20

Die Beklagte hafte dem Kläger jedoch nach § 613a Abs. 5 iVm. §§ 280 ff. BGB auf Schadensersatz in Höhe des geltend gemachten Anspruches. Das Unterrichtungsschreiben der Beklagten vom 22. Oktober 2004 über den geplanten Übergang des Geschäftsbereiches CI am 1. November 2004 auf die A GmbH habe nicht den gesetzlichen Anforderungen des § 613a Abs. 5 BGB genügt. So sei die Information schon deshalb unvollständig gewesen, weil über die für den Kläger ganz entscheidende Haftungsfrage nichts gesagt worden sei. Hätte die Beklagte den Kläger davon unterrichtet, dass bei der unmittelbar bevorstehenden Kündigung durch die A GmbH nur noch diese für die geschuldete Sozialplanabfindung haften werde, müsse davon ausgegangen werden, dass der Kläger dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf diese GmbH widersprochen hätte. Dann hätte er von der Beklagten die Kündigung erhalten mit der Folge, dass diese dem Kläger nach dem TSP in Verbindung mit der GVP die eingeklagte Abfindung in der unstreitigen Höhe von 64.045,00 Euro hätte zahlen müssen. 21

B. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. 22



- I. Ein Anspruch des Klägers gegen die Beklagte auf Abfindung ergibt sich nicht aus den Bestimmungen der geschlossenen Kollektivvereinbarungen. 23
1. Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger nicht beendet, was sowohl nach dem TSP als auch nach der GBV Voraussetzung für einen Abfindungsanspruch des Klägers gegen die Beklagte wäre. 24
- a) Das Arbeitsverhältnis des Klägers war sowohl von der Übertragung des Geschäftsbereiches auf die A GmbH als auch von der im selben Zeitraum beabsichtigten Betriebsänderung in Form einer Personalreduzierung, der CIPP2, betroffen. Zwar war der Kläger in der dem Interessenausgleich vom 14. Oktober 2004 beigefügten Namensliste der zu kündigenden Arbeitnehmer nicht erwähnt. Jedoch hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, dass aufgrund des Interessenausgleichs und des Hinweises auf eine bevorstehende Kündigung im Informationsschreiben vom 22. Oktober 2004 davon auszugehen ist, dass die Kündigung des Klägers durch die Beklagte nicht nur geplant, sondern auch beschlossen war, obwohl erst die A GmbH diese ausgesprochen hatte. Nach § 5 des Interessenausgleichs sind zum Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile, welche die Arbeitnehmer infolge der Betriebsänderung erleiden, der Transfersozialplan vom 19. Dezember 2001 (TSP) und die Gesamtbetriebsvereinbarung Sozialplan vom 17. Januar 1995 (einschließlich aller Änderungen) (GBV) anzuwenden, wobei die Bestimmungen des TSP im Zweifel derjenigen der GBV vorgehen sollten. 25
- b) 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 Wille der Betriebsparteien ist zu berücksichtigen, sofern er in dem Regelungswerk seinen Niederschlag gefunden hat. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Regelung führt (BAG 26



27. Juni 2006 - 1 AZR 322/05 - BAGE 118, 321 = AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 180 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 18 mwN).

c) Danach ergibt sich weder aus dem TSP noch aus der GBV ein Abfindungsanspruch des Klägers gegen die Beklagte, weil während der Dauer des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten durch diese das Arbeitsverhältnis nicht beendet worden ist. 27

aa) Nach Ziff. 3 II des TSP sollen diejenigen Mitarbeiter eine Abfindung gemäß der GBV erhalten, die zum Zeitpunkt der arbeitgeberseitig veranlassten Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Die Abfindung wird spätestens im Kalendermonat nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. 28

bb) Die Beklagte hat jedoch das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger nicht beendet. Dieses wurde vielmehr zum 1. November 2004 auf die A GmbH übertragen und ist im Wege eines Betriebsteilüberganges gem. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auf diese übergegangen. 29

cc) Ebenso bestimmt Ziff. V 1 der GBV, dass Arbeitnehmer, die wegen einer betriebsbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausscheiden, wegen des Verlustes eines sozialen Besitzstandes eine Abfindung erhalten. Auch nach der GBV müsste also eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen worden sein, die zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hat („Ausscheiden“). Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses zur Beklagten ist das Arbeitsverhältnis des Klägers weder beendet worden noch war ihm durch die Beklagte eine Kündigung ausgesprochen worden. 30

2. Ein Abfindungsanspruch des Klägers gegen die Beklagte ergibt sich auch nicht aus Ziff. III 6 der GBV. Nach dieser Regelung erhält ein Arbeitnehmer, dem nach einer „Versetzung“ innerhalb von 18 Monaten nach Arbeitsaufnahme am neuen Arbeitsplatz eine Kündigung aus Gründen, die er nicht zu vertreten hat, ausgesprochen wird, eine Abfindung. 31



- a) Zwar gilt die GBV nach Ziff. 3.2 der ÜLV vom 24. September 2004 32
sowohl bei der Beklagten als auch bei der A GmbH weiter, jedoch kann sich der
Kläger zur Begründung des von ihm geltend gemachten Abfindungsanspruches
gegen die Beklagte nicht mit Erfolg auf Ziff. III 6 der GBV berufen.
- b) In Ziff. III 1 GBV wird ausdrücklich der Grundsatz festgelegt, dass 33
Arbeitnehmern, deren Arbeitsplatz wegfällt, soweit als möglich ein in den
wesentlichen Arbeitsbedingungen gleichwertiger und zumutbarer Arbeitsplatz
anzubieten ist, dass also Versetzungen betriebsbedingten Beendigungen des
Arbeitsverhältnisses vorgehen sollen. Folgerichtig wird daher durch Ziff. I 5 der
GBV geregelt, dass einem Arbeitnehmer, der ohne stichhaltige Begründung
eine Versetzung ablehnt, bei einer nachfolgenden Kündigung keine Abfindung
zusteht, damit der Grundsatz „Versetzung vor Kündigung“ nicht unterlaufen
werden kann.
- c) Aus dem Wortlaut der GBV ergibt sich jedoch auch, dass die „Über- 34
nahme“ des Arbeitnehmers durch ein anderes Konzernunternehmen nicht einer
„Versetzung“ gleichzustellen ist. Bereits die Überschrift des dritten Abschnitts
der GBV differenziert nämlich zwischen „Versetzungen“ und „Übernahmen“.
- d) Daher bestand nach der Verselbständigung des Geschäftsbereiches CI 35
und seiner Übertragung auf die A GmbH Regelungsbedarf hinsichtlich der
Frage, wie sich eine arbeitnehmerseitige Ablehnung eines Arbeitsplatzes nach
erfolgter Übertragung 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 gem. Ziff. I 5 der GBV gilt und ein Widerspruch
gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses den Abfindungsanspruch bei
anschließender Kündigung ausschließt.
- e) Aus dieser schon vom Wortlaut her beschränkten Gleichstellung des 36
Überganges des Arbeitsverhältnisses bei Übertragung des Geschäftsbereiches
CI auf die A GmbH und der Versetzung im Sinne der GBV lässt sich 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 nur von einer partiellen Gleichbehandlung auszugehen (*Senat 20. März 2008 - 8 AZR 1022/06 - EzA BGB 2002 § 613a Nr. 91*).

II. Die Beklagte haftet für Abfindungsforderungen des Klägers gegen die A GmbH auch nicht deshalb, weil sie sich etwa mit ihrem Unterrichtungsschreiben vom 22. Oktober 2004 im Sinne eines Schuldbeitrittes oder einer Garantieübernahme gegenüber dem Kläger für solche künftigen Abfindungsforderungen verpflichtet hätte. 37

1. Das Informationsschreiben an den Kläger ist als Standardschreiben einer Auslegung durch den Senat in der Revisionsinstanz nicht entzogen. Mit Ziff. 5 des Unterrichtungsschreibens: 38

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

hat die Beklagte lediglich zum Ausdruck gebracht, dass - insoweit korrekt nach den Bestimmungen der ÜLV - die kollektivrechtlich weiter geltende GBV („unser Sozialplan“) auch bei künftigen betriebsbedingten Kündigungen durch die A GmbH zur Anwendung kommen wird. Dabei hat die Beklagte an dieser Stelle offen gelassen, wer für die Sozialplanleistungen, insbesondere für den Abfindungsanspruch, einzutreten hat. Allerdings hat sie unter Ziff. 3 des Informationsschreibens zu erkennen gegeben, dass es die A GmbH sein werde, welche die weitergeltenden Betriebsvereinbarungen der Beklagten zu erfüllen haben werde, weil diese bei der A GmbH kollektivrechtlich weiter gölten.

2. Auch aus Ziff. 7 des Unterrichtungsschreibens lässt sich ein Abfindungsanspruch gegen die Beklagte nach Übergang des Arbeitsverhältnisses nicht ableiten. Ziff. 7 behandelt die Folgen eines eventuellen Widerspruches des Klägers gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die A GmbH. Sie stellt klar, dass bei einem Widerspruch des Klägers sein Arbeitsverhältnis bei der Beklagten bestehen bleibt. Allerdings sei in diesem Falle „nach der eindeutigen Regelung“ in der ÜLV ein Abfindungsanspruch ausgeschlossen, 39



und zwar sowohl gegenüber der Beklagten als auch gegenüber der A GmbH. Aus der Erwähnung des Abfindungsausschlusses gegen die Beklagte lässt sich im Umkehrschluss nicht herleiten, dass bei Unterbleiben des Widerspruches auch die Beklagte für Abfindungen haften werde. Vielmehr ist die Erwähnung der Beklagten als mögliche Abfindungsgegnerin nur der in diesem Abschnitt behandelten grundsätzlichen Rechtsfolge geschuldet, dass sie bei einem Widerspruch des Arbeitnehmers dessen Arbeitgeberin bliebe (vgl. Senat 24. Juli 2008 - 8 AZR 109/07 -).

3. Auch bei systematischer Auslegung des Informationsschreibens lässt sich aus ihm eine Anspruchsgrundlage gegen die Beklagte nicht herleiten. 40

Allerdings hat die Beklagte objektiv unzutreffend über die Widerspruchsfolgen für den Abfindungsanspruch unterrichtet. Sie hat in Ziff. 7 des Unterrichtungsschreibens darauf hingewiesen, dass ein Abfindungsanspruch bei Widerspruch gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf die A GmbH und anschließender Kündigung durch die Beklagte ausgeschlossen sei. Die persönliche Situation des Klägers unterscheidet sich jedoch von der allgemeinen Situation, die durch Ziff. 7.3 der ÜLV und durch Ziff. I 5 der GBV erfasst werden sollte. Deswegen stimmt auch der letzte Satz der Ziff. 5 des Unterrichtungsschreibens „Die nachfolgend dargestellten Konsequenzen eines eventuellen Widerspruches treffen auch in Ihrem Falle zu“, nicht. Der Abfindungsausschluss nach Ziff. I 5 der GBV betrifft nicht den Fall, dass ein Arbeitnehmer den Arbeitsplatz, und zwar seinen bisherigen Arbeitsplatz, unter der Regie der A GmbH im Wege des Widerspruches nach § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB ablehnt, also letztlich nicht Zumutbarkeitserwägungen für seinen Widerspruch maßgeblich sind, sondern der Arbeitnehmer von seinem Recht zur Ablehnung eines neuen Arbeitgebers (§ 613a Abs. 6 BGB) Gebrauch macht. Nur wenn durch die Ablehnung eines gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatzes ohne stichhaltige Begründung eine betriebsbedingte Kündigung der Beklagten veranlasst wird, weil sie den Arbeitnehmer nicht mehr weiterbeschäftigen kann, soll dies einen Abfindungsanspruch nach Ziff. I 5 GBV ausschließen. Dies wäre aber beim Kläger im Falle eines Widerspruches nach 41



§ 613a Abs. 6 BGB nicht der Fall. Denn, wie in dem Unterrichtungsschreiben unter Ziff. 4 und Ziff. 5 von der Beklagten ausdrücklich erwähnt, war der Kläger nicht nur von dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die A GmbH betroffen, sondern unabhängig davon auch von der Personalreduzierungsmaßnahme „CIPP2“, dh. von einer betriebsbedingten Kündigung, die parallel zur Übertragung des Geschäftsbereiches CI auf die A GmbH von der Beklagten vorbereitet und mit den örtlichen Betriebsräten kollektivrechtlich abgestimmt worden war. Wäre der Arbeitsplatz des Klägers nicht auf die A GmbH übertragen worden, sondern bei der Beklagten verblieben, hätte diese selbst dem Kläger eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen. Für diese hätte sie eine Abfindung nach der GBV zahlen müssen. Dies hat die Beklagte gegenüber dem Kläger nicht korrekt dargestellt. Auch nach den Regeln der GBV würde eine Versetzung auf einen Arbeitsplatz, dessen Wegfall bereits als sicher angekündigt war, keine Versetzung auf einen zumutbaren Arbeitsplatz innerhalb des Unternehmens darstellen. Ein solcher dürfte abfindungsunschädlich iSd. Ziff. I 5 der GBV von jedem davon betroffenen Arbeitnehmer abgelehnt werden.

Aus dieser Fehlinformation kann jedoch nicht gefolgert werden, die Beklagte habe sich zum Zwecke der Kompensation zu einem eigenen Schuldbeitritt zu den Abfindungsverpflichtungen der A GmbH verpflichten wollen. Dies würde unterstellen, die Beklagte hätte im Falle des Klägers bewusst falsch über die Abfindungsfrage bei einem Widerspruch informiert und - gewissermaßen zur Schadensbegrenzung - eine eigene Einstandspflicht für künftige Abfindungsforderungen des Klägers gegen die A GmbH begründen wollen (*Senat 24. Juli 2008 - 8 AZR 109/07 -*).

III. Unzutreffend hat das Landesarbeitsgericht dem Kläger einen Schadensersatzanspruch in Höhe der geltend gemachten Abfindung nach § 613a Abs. 5 iVm. §§ 280 ff. BGB zuerkannt.

1. Nach der Rechtsprechung des Senat handelt es sich bei der Unterrichtungspflicht des § 613a Abs. 5 BGB um eine echte Rechtspflicht, deren Verletzung einen Schadensersatzanspruch nach § 280 Abs. 1 BGB auslösen



kann (Senat 31. Januar 2008 - 8 AZR 1116/06 - AP BGB § 613a Unterrichtung Nr. 2 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 85). Bei der Verletzung der Unterrichtspflicht wird ein Verschulden gem. § 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 worden wäre. Dies 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 seines 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). Dies setzt jedoch voraus, dass nur eine Handlungsmöglichkeit bestanden hat.

2. Der Kläger hat nicht schlüssig vorgetragen, dass ihm infolge einer fehlerhaften Unterrichtung der geltend gemachte Schaden entstanden ist. Er beruft sich letztlich nicht darauf, dass ihm der Abfindungsanspruch überhaupt verloren gegangen ist. Vielmehr sieht er seinen Schaden darin, dass ihm infolge einer fehlerhaften Unterrichtung und des dadurch unterbliebenen Widerspruches gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses als Schuldner der Abfindung nunmehr statt der solventen Beklagten die insolvente A GmbH als Anspruchsgegnerin gegenübersteht. Dieser Schaden ist allerdings nicht durch die falsche Information seitens der Beklagten entstanden. Nach der Rechtsprechung des Senats (13. Juli 2006 - 8 AZR 382/05 - AP BGB § 613a Widerspruch Nr. 1 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 57) bleibt dem Arbeitnehmer bei einer falschen oder fehlerhaften Unterrichtung iSd. § 613a Abs. 5 BGB die Widerspruchsmöglichkeit dadurch erhalten, dass die einmonatige Widerspruchsfrist des § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB erst mit Kenntnis von der Falschinformation zu laufen beginnt. Dh. der Kläger hätte durch Ausübung des Widerspruches genau den Erfolg herbeiführen können (Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses mit

45



der Beklagten und ggf. dessen Beendigung durch diese), dessen Ausbleiben er jetzt zur Begründung seines Schadensersatzanspruches heranzieht. Wenn - wie hier - der Kläger die Person seines Anspruchsschuldners als Ursache für seinen Schaden benennt, er jedoch durch Ausübung seines noch bestehenden Widerspruchsrechtes gerade diesen Schaden in dem von ihm gewünschten Sinne hätte vermeiden können, fehlt es an der Kausalität zwischen der Falschinformation und der Nichtausübung des Widerspruchsrechtes und deshalb auch an einer Kausalität zwischen dieser unzulänglichen Information und dem Eintritt des geltend gemachten Schadens (*Senat 20. März 2008 - 8 AZR 1022/06 - EzA BGB 2002 § 613a Nr. 91; 24. Juli 2008 - 8 AZR 109/07 -*).

IV. Der nach § 708 Nr. 10, § 717 Abs. 3 Satz 2 ZPO zulässige Antrag der Beklagten auf Rückerstattung des zum Zwecke der Abwendung der Zwangsvollstreckung aus dem vorläufig vollstreckbaren Urteil des Landesarbeitsgerichts (§§ 64 Abs. 7, 62 ArbGG) gezahlten Betrages ist in Höhe des nicht übereinstimmend für erledigt erklärten Teiles des Antrages (§ 91a Abs. 1 Satz 1 ZPO) begründet, weil das Urteil des Landesarbeitsgerichts nach § 562 Abs. 1 ZPO aufzuheben war. Der geltend gemachte Zinsanspruch rechtfertigt sich aus § 717 Abs. 3 Satz 4 ZPO iVm. §§ 291, 288 Abs. 1 Satz 2 BGB.

C. Der Kläger hat nach §§ 91 Abs. 1, 91a Abs. 1, 97 Abs. 1 ZPO auch die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Hauck

Böck

Breinlinger

Eimer

Hickler

