

Aktenzeichen: 8 AZR 109/07
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 24. Juli 2008
- 8 AZR 109/07 -

I. Arbeitsgericht
Solingen

Urteil vom 23. Juni 2006
- 2 Ca 2660/05 lev -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 21. Dezember 2006
- 5 Sa 927/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebsübergang - fehlerhafte Unterrichtung - Sozialplan- und Schadensersatzanspruch

Gesetze:

GG Art. 103; BGB §§ 280, 305, 613a; ZPO §§ 283, 551; BetrVG §§ 77, 112

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Weitgehend Parallelsache zu Senat 20. März 2008 - 8 AZR 1022/06 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 109/07
5 Sa 927/06
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. Juli 2008

URTEIL

Diederich, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

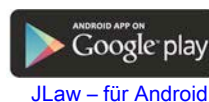
pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte, Berufungsklägerin und Revisions-
beklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen
Verhandlung vom 24. Juli 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundes-
arbeitsgericht Hauck, die Richter am Bundesarbeitsgericht Böck und Dr. Koch



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



sowie die ehrenamtliche Richterin Döring und den ehrenamtlichen Richter Henniger für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 21. Dezember 2006 - 5 Sa 927/06 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten 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 29. September 1950 geborene Kläger war seit 1975 bei der Beklagten als Ingenieur, zuletzt im Geschäftsbereich „Consumer Imaging (CI)“ beschäftigt. Am 14. Oktober 2004 vereinbarte die Beklagte mit ihrem Betriebsrat einen Interessenausgleich, der - soweit hier von Interesse - 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.

...

§ 5 Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile für die Arbeitnehmer

Die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile für die betroffenen Mitarbeiter wird nach Maßgabe des beigefügten Transfer-Sozialplans L vom 19.12.2001 und der beigefügten 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.“

In einem diesem Interessenausgleich als Anlage angefügten Protokoll über die Sitzung zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat zur Besprechung der Sozialauswahl vom 19. Oktober 2004 wird der Kläger mit dem Zusatz FRS (= Frühergestand) als ein von der Personalreduzierung Betroffener namentlich genannt.

3

Der Transfer-Sozialplan vom 19. Dezember 2001 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.

...

- (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.“

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

5

„Präambel

A AG beabsichtigt, den Geschäftsbereich Consumer Imaging operativ und rechtlich zu verselbständigen 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 Regelung 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.

...“

Ziffer I. 5. der Gesamtbetriebsvereinbarung Sozialplan vom 17. Januar/
23. Februar 1995 lautet:

6

„...“

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.“

Am 20. Oktober 2004 erhielt der Kläger eine von der Beklagten gefertigte Aufstellung über die Leistungen, die ihm im Falle seines Ausscheidens zum 30. September 2005 auf Grund der „Früheruhestandsregelung“ zustünden. Danach wäre ihm ein Gesamtbetrag von 162.984,24 Euro zu gewähren. Mit Schreiben vom 22. Oktober 2004 unterrichtete die Beklagte den Kläger über den geplanten Betriebsteilübergang des Geschäftsbereiches CI auf die A GmbH. Im Wesentlichen gleichlautende Informationsschreiben erhielten alle diesem Geschäftsbereich zugeordneten Arbeitnehmer. Lediglich bezüglich bestimmter einzelfallbezogener Besonderheiten der jeweiligen Arbeitsverhältnisse wichen diese Unterrichtungsschreiben voneinander ab.

7

Das Schreiben der Beklagten an den Kläger lautet, soweit hier von Interesse:

8

„... 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 16. März 2005 kündigte die A GmbH das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger „aus dringend betrieblichen Erfordernissen ordentlich zum 30.09.2005“. In einem weiteren Schreiben vom 30. März 2005 teilte die A GmbH dem Kläger mit, dass er zum Ausgleich der durch die ausgesprochene Kündigung entstehenden Nachteile eine Abfindung in Höhe einer Einmalzahlung von 162.984,12 Euro am 31. Januar 2006 erhalten werde. 10

Der Kläger erhob gegen die Kündigung keine Kündigungsschutzklage. 11

Ab dem 1. Juli 2005 wurde der Kläger dann widerruflich von der Arbeitsleistung freigestellt. 12

Am 26. Mai 2005 stellte die A GmbH Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens. 13

Unter dem Datum 24. Juni 2005 richtete der Kläger folgendes Schreiben an die Beklagte: 14

„mit dem Schreiben vom 22.10.2004 wurde mir der Betriebsübergang von der A AG auf die A GmbH mitgeteilt und eine Frist von einem Monat zum Widerspruch eingeräumt. Damals habe ich nicht widersprochen, weil die veröffentlichten Informationen - sowohl im Schreiben selbst als auch in den vorangegangenen Kommunikationen, auf die das Schreiben ausdrücklich hinweist - einen ordnungsgemäßen Start und hinreichend langfristige Überlebenschancen für das neue Unternehmen zu gewährleisten schienen.

Insbesondere wurde in dem Schreiben betont, daß ,das



Unternehmen mit einem guten Eigenkapital ausgestattet werde und über hohe Liquidität verfüge, um unerwartet auftretende Risiken bewältigen und in neue Geschäfte ... investieren zu können.' Was das zahlenmäßig bedeutet, ging aus ‚A aktuell‘ und der Betriebsversammlung vom 19.8.2004 hervor, wo von 72 Mio. Euro Barmitteln und einer zusätzlichen Kreditlinie von 50 Mio. Euro die Rede war. Zudem sollten die Markenrechte auf die A GmbH übertragen werden.

Nach heutigem, allerdings nur vorläufigen Kenntnisstand entsprachen diese Aussagen weder zahlenmäßig noch sinngemäß der Wahrheit. Laut Presseberichten soll es nur 22 Mio. Euro Barmittel gegeben haben und die Markenrechte sollen bei der A Holding liegen, die nicht insolvent ist.

Der Hinweis auf ‚Investitionen in neue Geschäfte‘ zeigt, welchen zeitlichen und finanziellen Horizont Sie damals versprochen haben. Der Firma A ist aus dem Innovatietraject SFC von 1998 bestens bekannt, welche zeitlichen und finanziellen Aufwendungen für ‚neue Geschäfte‘ zu tätigen sind. Keinesfalls ist davon auszugehen, daß neue Geschäfte innerhalb von nur 6 Monaten realisiert werden können. Wenn also eine finanzielle Ausstattung versprochen wird, die selbst neue Geschäfte ermöglicht, so muß damit ein Zeithorizont von wesentlich mehr als 6 Monaten gemeint sein. Wenn das Unternehmen dennoch innerhalb von 6 Monaten insolvent wird, so müssen entweder Ereignisse eingetreten sein, die Ende 2004 noch nicht absehbar waren, oder die anfänglichen Randbedingungen waren dramatisch falsch. Ein besonderes Ereignis ist nicht eingetreten: der weitere Rückgang des klassischen Geschäftes war auch 2004 schon absehbar und kann deshalb nicht als solches gelten. Also spricht schon der erste Anschein dafür, daß Ihre Informationen falsch waren, ganz unabhängig von den o.g. konkreten Zahlen.

Sollte sich bei den weiteren Überprüfungen des vorläufigen Insolvenzverwalters bestätigen, daß die mir von Ihnen anlässlich des Betriebsübergangs erteilten Informationen den gesetzlichen Vorschriften des § 613a BGB nicht entsprochen haben, und deshalb die Widerspruchsfrist tatsächlich noch nicht zu laufen begonnen hat, muß ich mir sowohl einen nachträglichen Widerspruch als auch Schadensersatzansprüche vorbehalten. Ich muß Sie daher bitten, die mir anlässlich des Betriebsübergangs gemachten Angaben so zu vervollständigen und ggf. zu berichtigen, daß mir eine Entscheidung über den Wider-



spruch ermöglicht wird. Einer solchen Stellungnahme sehe ich bis zum 24.7.2005 entgegen. Sollten Sie zu den aufgeworfenen Fragen bis dahin nicht vollständige Auskunft erteilt haben, werde ich meine Entscheidung nach anwaltlicher Beratung anhand der mir vorliegenden - bisher unvollständigen - Informationen treffen.“

Nachdem die Beklagte dieses Schreiben nicht beantwortet hatte, 15
schrieb der Kläger am 23. Juli 2005 an diese:

„mit meinem Schreiben vom 24.06.2005 bat ich um konkrete Angaben zum Betriebsübergang. Leider habe ich bis zum heutigen Tag keine Informationen von Ihnen erhalten. Dennoch räume ich Ihnen eine letzte Frist bis zum 08.08.2005 ein. Sollte ich bis dahin die geforderte Stellungnahme noch immer nicht erhalten haben, werde ich unwiderruflich eine Entscheidung über einen Widerspruch treffen.“

Am 1. August 2005 wurde über das Vermögen der A GmbH das In- 16
solvenzverfahren eröffnet.

Der Kläger hatte am 29. Juni 2005 mit der A GmbH und der C GmbH 17
einen „Aufhebungs- und Anstellungsvertrag“ geschlossen. Dieser enthält ua.
folgende Vereinbarungen:

„II. Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit A

1. In Kenntnis der in der Präambel genannten Fakten vereinbaren der Arbeitnehmer und A die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus den im Interessenausgleich und Sozialplan vom 27.07.2005 genannten betriebsbedingten Gründen einvernehmlich zum 01.08.2005.

...

III. Befristeter Anstellungsvertrag mit der C

1. **Gegenstand und Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses mit der C**
 - a. Der Arbeitnehmer und die C schließen hiermit einen befristeten Arbeitsvertrag für die Dauer vom 01.08.2005 bis zum 30.11.2005. Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Beendigungsdatum automatisch, ohne dass es einer



Kündigung bedarf.“

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 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. Außerdem meint der Kläger, am 1. November 2004 habe noch kein vollständiger Betriebsteilübergang des Geschäftsbereiches CI auf die A GmbH stattgefunden. Die Beklagte sei auch nach diesem Zeitpunkt noch Mitinhaberin gewesen, so dass sie den zugesagten Abfindungsanspruch erfüllen müsse. Ein Betriebsübergang sei - wenn überhaupt - erst mit der Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen der A GmbH am 1. August 2005 vollzogen worden.

Weiter behauptet der Kläger, am 20. Oktober 2004 habe ein Gespräch zwischen ihm und der Mitarbeiterin der Personalabteilung S stattgefunden. Bei dieser Gelegenheit seien ihm konkrete Zahlen mitgeteilt worden, mit denen er sich ausdrücklich einverstanden erklärt habe.

Der Kläger hat in der Revisionsinstanz beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 162.984,12 Euro nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 28. Dezember 2005 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Sie macht geltend, ihrer Informationspflicht gemäß § 613a Abs. 5 BGB durch ihr Schreiben vom 22. Oktober 2004 ordnungsgemäß nachgekommen zu sein. Für etwaige Sozialplanansprüche des Klägers hafte nicht sie, sondern



lediglich die A GmbH, weil solche Ansprüche erst nach dem Betriebsübergang am 1. November 2004 entstanden sein könnten.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zu einer Bonuszahlung für 2004 und zur Zahlung einer Vergütung wegen einer Arbeitnehmererfindung verurteilt und im Übrigen die Klage abgewiesen. Die Berufungen des Klägers und der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht für den Kläger zugelassenen Revision verfolgt dieser seinen Sozialplananspruch weiter. Er macht insbesondere geltend, das Landesarbeitsgericht habe seinen Anspruch auf rechtliches Gehör dadurch verletzt, dass es ihm die beantragte Schriftsatzfrist zur Erwidierung auf das Vorbringen der Beklagten im Schriftsatz vom 18. Dezember 2006 nicht eingeräumt habe, sondern bereits am 21. Dezember 2006 sein Urteil verkündet habe.

Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Ihm steht gegen die Beklagte der geltend gemachte Anspruch auf eine Sozialplanabfindung nicht zu.

A. Das Landesarbeitsgericht hat seine klageabweisende Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet: Der streitbefangene Abfindungsanspruch des Klägers sei nicht vor dem Betriebsteilübergang auf die A GmbH entstanden, so dass eine Haftung der Beklagten nach § 613a Abs. 2 BGB ausscheide. Die A GmbH habe das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger am 16. März 2005 - also nach dem am 1. November 2004 erfolgten Betriebsteilübergang - gekündigt. Da der Abfindungsanspruch die Kündigung des Arbeitsverhältnisses voraussetze, sei dieser frühestens zum Kündigungszeitpunkt entstanden. Weder der Interessenausgleich vom 14. Oktober 2004 noch der Transfer-Sozialplan vom 19. Dezember 2001 sehe eine Vorverlagerung des Entstehungszeitpunktes des Abfindungsanspruches vor. Auch das Informationsschreiben der Beklagten vom 22. Oktober 2004 enthalte keine abweichende Zusage zu Gunsten des Klägers.



Aus der dem Kläger am 20. Oktober 2004 übergebenen Leistungszusammenstellung ergebe sich eindeutig, dass sich die Beklagte bzw. die A GmbH nur verpflichten wollten, eine Abfindung zu zahlen, wenn der Kläger mit 55 Jahren aus dem Arbeitsverhältnis austreten sollte. Daher sollte der Abfindungsanspruch erst dann entstehen, wenn die Beendigung des Arbeitsverhältnisses feststand; dies sei erst mit Ausspruch der Kündigung vom 16. März 2005 der Fall gewesen.

Es bestünden erhebliche Zweifel, ob die Behauptung des Klägers ausreichend konkretisiert sei, der Betriebsteilübergang habe zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruches noch gar nicht stattgefunden gehabt und die Beklagte hafte als Betriebsmitinhaberin für Sozialplanansprüche des Klägers. Träfe diese Behauptung des Klägers allerdings zu, wäre die von der A GmbH am 16. März 2005 ausgesprochene Kündigung wegen des Nichtbestehens eines Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger „ins Leere gegangen“, so dass die Voraussetzung für das Entstehen eines Abfindungsanspruches, nämlich der Zugang einer Kündigung, nicht vorgelegen hätte.

Nach dem Sachvortrag des Klägers bleibe unklar, inwieweit sich die Beklagte einzelvertraglich ihm gegenüber verpflichtet haben könnte, ohne Rücksicht auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung in der geltend gemachten Höhe zu zahlen. Der Kläger habe nicht konkretisiert, wie die von ihm im Gespräch mit der Zeugin S erreichte „Einigung“ ausgesehen habe. Außerdem habe er weder behauptet, die Zeugin S sei vertretungsberechtigte Bevollmächtigte der Beklagten gewesen noch, dass diese im Namen der Beklagten erklärt habe, losgelöst von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindungszahlung zu versprechen. Auch wenn der Kläger mit dem vorgelegten Zahlenmaterial einverstanden gewesen sein sollte, lasse sich daraus nicht ableiten, dass hiernach verbindlich eine Abfindungsvereinbarung getroffen worden sei, die unabhängig von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und von der Kündigung desselben Geltung beanspruche.

Allerdings habe der Kläger zu Recht darauf verwiesen, dass seine Unterrichtung durch die Beklagte im Schreiben vom 22. Oktober 2004 über den



bevorstehenden Betriebsteilübergang nicht den Vorgaben des § 613a Abs. 5 BGB genügt habe. Eine Unterrichtung sei bereits dann fehlerhaft und unvollständig, wenn ein Hinweis auf die Haftungsfolgen in § 613a Abs. 2 BGB unterblieben sei. Eine nicht ordnungsgemäße Unterrichtung stelle eine Verletzung von Rechtspflichten dar und setze für den Arbeitnehmer die Widerspruchsfrist des § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB nicht in Gang. Nach dem Vorbringen des Klägers sei jedoch nicht zu erkennen, dass er bei einer dem § 613a Abs. 5 BGB entsprechenden Information dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses rechtzeitig widersprochen hätte. Es stehe fest, dass der Kläger nach der Unterrichtung vom 22. Oktober 2004 zunächst keinerlei Reaktion gezeigt habe, aus der erkennbar gewesen sei, dass er über ein Verbleiben bei der Beklagten nachdenken werde. Er habe seine Tätigkeit bei der A GmbH akzeptiert, die Informationen über die anstehende Beendigung und die Abfindungsmodalitäten entgegengenommen und schließlich auch die Kündigung vom 16. März 2005 akzeptiert. Erst einen Monat, nachdem die A GmbH den Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens wegen Zahlungsunfähigkeit gestellt habe, habe sich der Kläger mit Schreiben vom 24. Juni 2005 an die Beklagte gewandt und diese zur Vervollständigung und gegebenenfalls Berichtigung der falschen Informationen aufgefordert. In diesem Schreiben habe er erstmals deutlich gemacht, dass er eine Entscheidung über seinen möglichen Widerspruch treffen wolle und der Beklagten eine Äußerungsfrist bis zum 24. Juli 2005 gesetzt. Nachdem die Beklagte innerhalb dieser Frist seinem Ansinnen nicht gefolgt sei, habe der Kläger seine Forderung unter Fristsetzung bis zum 8. August 2005 wiederholt und erneut erklärt, dass er „unwiderruflich“ eine Entscheidung über einen Widerspruch treffen werde. Auch nachdem die Beklagte auf dieses Schreiben nicht reagiert habe, habe sich der Kläger erneut nicht zum Widerspruch entschlossen, sondern es auch in Ansehung der nunmehr eingetretenen prekären Situation bei der A GmbH dabei belassen, dort weiterzuarbeiten und zudem noch einen dreiseitigen Aufhebungs- und Anstellungsvertrag mit einer dann endgültigen Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zum 30. November 2005 zu schließen. Aus diesem Gesamtverhalten folge eindeutig, dass der Kläger auch bei einer ordnungsgemäßen Unter-



richtung gem. § 613a Abs. 5 BGB keinen Widerspruch gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses von der Beklagten auf die A GmbH eingelegt hätte.

Darüber hinaus habe der Kläger auch nicht substantiiert dargelegt und unter Beweis gestellt, warum im Falle eines Widerspruches gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses eine Pflicht der Beklagten zur Zahlung einer Abfindung hätte bestehen sollen und wann diese sein Arbeitsverhältnis betriebsbedingt gekündigt hätte. 30

Letztlich könne der Kläger sich auch nicht mit Erfolg auf die Verletzung sogenannter nachvertraglicher Pflichten und auf einen Schadensersatzanspruch gem. § 826 BGB berufen. 31

B. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung Stand. 32

I. Die Rüge des Klägers, das Landesarbeitsgericht habe seinen Anspruch auf rechtliches Gehör (Art. 103 Abs. 1 GG) verletzt, hat keinen Erfolg. Ihre Begründung genügt nicht den gesetzlichen Anforderungen des § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2b ZPO. 33

Die Partei, welche eine solche Rüge erhebt, muss nicht nur den Fehler des Berufungsgerichts aufzeigen, sondern auch darlegen, dass das angefochtene Urteil auf diesem Verfahrensfehler beruht, dh., dass bei richtigem Verfahren das Gericht möglicherweise anders entschieden hätte (*st. Rspr., vgl. Senat 18. Januar 2007 - 8 AZR 250/06 - AP BGB § 254 Nr. 15 = EzA BGB 2002 § 611 Arbeitnehmerhaftung Nr. 2 mwN*). 34

Der Kläger rügt, das Landesarbeitsgericht hätte ihm - wie in seinem Schriftsatz vom 18. Dezember 2006 beantragt - Gelegenheit einräumen müssen, sich noch vor der Entscheidung des Gerichts zum Vorbringen der Beklagten im Schriftsatz vom 18. Dezember 2006 schriftsätzlich zu äußern. 35

Allerdings hat der Kläger nicht konkret dargelegt, dass die Entscheidung des Berufungsgerichts auf diesem behaupteten Verfahrensverstoß beruht. Er hat sich lediglich auf den Schriftsatz der Beklagten vom 18. Dezember 2006 bezogen und dann in seiner Revisionsbegründung ausgeführt, was er 36



auf diesen Schriftsatz erwidert hätte. Der Kläger hat jedoch nicht im Einzelnen aufgezeigt, welches Vorbringen im Schriftsatz der Beklagten vom 18. Dezember 2006 das Landesarbeitsgericht seiner Entscheidung zugrunde gelegt hat. Nur wenn er dies getan hätte, wäre der Senat in der Lage zu überprüfen, ob der Kläger zu diesem Vorbringen der Beklagten im Falle der Gewährung einer Schriftsatzfrist nach § 283 ZPO Gegenvorbringen erbracht hätte, das zu einer anderen Entscheidung des Landesarbeitsgerichts hätte führen können.

II. Die Klage ist unbegründet. 37

Dem Kläger steht gegen die Beklagte kein Anspruch gem. § 5 des Interessenausgleichs vom 14. Oktober 2004 iVm. Ziff. 3 Abs. III des Transfer-Sozialplans vom 19. Dezember 2001 zu. 38

1. Es kann dahinstehen, ob der Geschäftsbereich CI - wie von der Beklagten vorgetragen - am 1. November 2004 auf die A GmbH im Wege eines Betriebsteilüberganges nach § 613a Abs. 1 BGB übergegangen ist oder ob ein solcher Betriebsteilübergang - wie der Kläger behauptet - frühestens mit der Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen der A GmbH am 1. August 2005 vollzogen worden ist. In beiden Fällen besteht kein Anspruch des Klägers gegen die Beklagte. 39

2. Im Falle eines Betriebsteilüberganges am 1. November 2004 war das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht nur von dem Betriebsteilübergang des Geschäftsbereiches CI auf die A GmbH zum 1. November 2004 betroffen, sondern auch von der im selben Zeitraum durchgeführten Betriebsänderung in Form einer Personalreduzierung. Dies ist zwischen den Parteien unstreitig und ergibt sich auch aus dem Interessenausgleich zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat des Beschäftigungsbetriebes L vom 14. Oktober 2004. Dem diesem Interessenausgleich als Anlage beigefügten Protokoll ist zu entnehmen, dass der Kläger von der Betriebsänderung erfasst werden sollte und zwar für die Maßnahme „FRS“ (= Früheruhestand). Es ist deshalb davon auszugehen, dass nach dem Interessenausgleich der Kläger schon nach der Planung der Beklagten für eine Kündigung mit anschließender Inanspruchnahme der „Früh- 40



ruhestands-Regelung“ vorgesehen war. Der Interessenausgleich sieht unter § 5 für den Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile für die Arbeitnehmer die Anwendung des Transfer-Sozialplanes vom 19. Dezember 2001 und der Gesamtbetriebsvereinbarung Sozialplan vom 17. Januar/23. Februar 1995 einschließlich der nachfolgend vereinbarten Änderungen vor. Dabei sollen abweichende Bestimmungen des Transfer-Sozialplans der Gesamtbetriebsvereinbarung Sozialplan vorgehen. Nach Ziff. 3 Abs. III des Transfer-Sozialplans sollen Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses infolge einer arbeitgeberseitigen, betriebsbedingten Kündigung das 55. Lebensjahr vollendet haben, zum Ausgleich bzw. der Milderung der wirtschaftlichen Nachteile die „Früruhestands-Regelung“ in der im Unternehmen jeweils geltenden Form erhalten. Nach dem Transfer-Sozialplan ist somit Voraussetzung für einen Abfindungsanspruch nach der „Früruhestands-Regelung“ die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Ausspruch einer arbeitgeberseitigen, betriebsbedingten Kündigung.

a) Während des Arbeitsverhältnisses des Klägers mit der Beklagten wurde das Arbeitsverhältnis nicht beendet; vielmehr ist es zum 1. November 2004 auf die A GmbH gem. § 613a Abs. 1 BGB übergegangen. Die Beklagte hat auch vor dem 1. November 2004 keine betriebsbedingte Kündigung gegenüber dem Kläger ausgesprochen.

41

Entgegen der Ansicht des Klägers ergibt sich aus Ziff. 3 Abs. III des Transfer-Sozialplans der geltend gemachte Abfindungsanspruch entsprechend der „Früruhestands-Regelung“ gegenüber der Beklagten nicht. Zwar hat ihm die A GmbH am 16. März 2005 zum 30. September 2005 betriebsbedingt gekündigt. Auch hatte er zum Zeitpunkt der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses das 55. Lebensjahr vollendet. Jedoch begründet dies nur einen Anspruch gegen die A GmbH, bei welcher der Transfer-Sozialplan - wie in Ziff. 3.2 der Überleitungsvereinbarung vom 24. September 2004 geregelt - weiter galt.

42

b) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass eine Haftung der Beklagten nach § 613a Abs. 2 BGB für Ansprüche des Klägers aus dem Transfer-Sozialplan deshalb ausscheidet, weil der Anspruch des Klägers

43



erst nach dem Betriebsteilübergang am 1. November 2004 entstanden ist. Dies ergibt eine sachgerechte Auslegung dieses Sozialplans.

Sozialpläne sind als Betriebsvereinbarungen besonderer Art wegen ihrer aus § 77 Abs. 4 Satz 1 und § 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG folgenden normativen Wirkungen wie Tarifverträge auszulegen. Auszugehen ist deshalb zunächst vom Wortlaut und dem durch diesen vermittelten Wortsinn. Darüber hinaus kommt es auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Bestimmung an. Von besonderer Bedeutung ist dann der 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 (vgl. BAG 27. Juni 2006 - 1 AZR 322/05 - BAGE 118, 321 = AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 180 = EzA BetrVG 2002 § 112 Nr. 18 mwN). Eine ausdrückliche Regelung zum Zeitpunkt des Entstehens des Abfindungsanspruchs gemäß der „Früheruhestands-Regelung“ enthält der Transfer-Sozialplan nicht. Allerdings wird in Ziff. 3 Abs. III des Transfer-Sozialplans auf die „Beendigung“ des Arbeitsverhältnisses abgestellt. So muss der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Beendigung das 55. Lebensjahr vollendet haben, um die „Früheruhestands-Regelung“ zu erhalten. Da nach Ziff. 3 Abs. I des Transfer-Sozialplans die Gesamtbetriebsvereinbarung Sozialplan „zum Ausgleich bzw. zur Milderung der wirtschaftlichen Nachteile infolge der Betriebsänderung“ Anwendung finden soll, entspricht es der Rechtsprechung, dafür auf die tatsächliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzustellen, weil erst dann die Nachteile entstehen, die durch den Sozialplan gemildert werden sollen, (*eine Abfindung „entsteht“ nicht auf Grund eines Sozialplans, wenn eine überholende, nicht betriebsbedingte Kündigung erfolgt*, BAG 27. Juni 2006 - 1 AZR 322/05 - aaO; *Entstehung des Abfindungsanspruchs mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn die Abfindung „als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes“ gezahlt werden soll*, BAG 26. August 1997 - 9 AZR 227/96 - AP BGB § 620 Aufhebungsvertrag Nr. 8 = EzA BGB § 611 Aufhebungsvertrag Nr. 29; *Entstehung des Abfindungsanspruchs erst bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses*).

44



nisses, wenn Geschäftsgrundlage des Sozialplans die Annahme war, alle Arbeitnehmer verlören ihren Arbeitsplatz infolge einer Betriebsstilllegung, BAG 28. August 1996 - 10 AZR 886/95 - BAGE 84, 62 = AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 104 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 87). Daher ist es revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht darauf abgestellt hat, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers erst nach dem Übergang desselben auf die A GmbH beendet worden ist und dass daher sein Anspruch auf die „Früheruhestands-Regelung“ nicht auf Grund der Regelungen im Interessenausgleich vom 14. Oktober 2004 oder im Transfer-Sozialplan vom 19. Dezember 2001 schon vor dem Übergang des Arbeitsverhältnisses entstanden ist (vgl. Senat 20. März 2008 - 8 AZR 1022/06 -).

3. Auch aus dem Unterrichtungsschreiben der Beklagten vom 22. Oktober 2004 kann der Kläger einen Schuldbeitritt oder eine Garantieübernahme der Beklagten für seine künftigen Abfindungsforderungen gegen die A GmbH nicht mit Erfolg ableiten. 45

a) Unter Ziff. 5 des Unterrichtungsschreibens heißt es im zweiten Absatz: 46
„Zur Milderung wirtschaftlicher Nachteile stehen Ihnen die in unserem Sozialplan vorgesehenen Leistungen zu.“

Damit hat die Beklagte nur zum Ausdruck gebracht, dass nach der Überleitungsvereinbarung die Gesamtbetriebsvereinbarung Sozialplan der Beklagten (dh. „unser Sozialplan“) auch bei betriebsbedingten Kündigungen durch die A GmbH zur Anwendung kommt. Offen gelassen hat die Beklagte allerdings, wer für die Sozialplanleistungen, insbesondere für die Ansprüche nach der „Früheruhestands-Regelung“ einzutreten hat. Allerdings hat sie unter Ziff. 3 ihres Informationsschreibens darauf hingewiesen, dass es die A GmbH sein werde, die die weiter geltenden Betriebsvereinbarungen der Beklagten zu erfüllen haben werde, weil diese Vereinbarungen bei der A GmbH kollektivrechtlich weitergölten. 47



b) 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 Überleitungsvereinbarung ein Abfindungsanspruch ausgeschlossen, 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 20. März 2008 - 8 AZR 1022/06 -).

48

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

49

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 Überleitungsvereinbarung und durch Ziff. I. 5 der GBV Sozialplan 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 Sozialplan 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 BGB ablehnt, also letztlich nicht Zumutbarkeits-

50



erwägungen 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 der Gesamtbetriebsvereinbarung Sozialplan ausschließen. Dies wäre aber beim Kläger im Falle eines Widerspruches nach § 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 von der Personalreduzierungsmaßnahme „CIPP“, 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 sie selbst dem Kläger eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen, für welche sie eine Abfindung nach der GBV Sozialplan hätte zahlen müssen. Dies hat die Beklagte gegenüber dem Kläger nicht korrekt dargestellt. Auch nach den Regeln der GBV Sozialplan 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 Sozialplan von jedem davon betroffenen Arbeitnehmer abgelehnt werden.

Aus dieser Fehlinformation kann aber 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 Abfindungs-

51



forderungen des Klägers gegen die A GmbH begründen wollen (vgl. Senat 20. März 2008 - 8 AZR 1022/06 -).

d) Das Informationsschreiben der Beklagten ist in den meisten Teilen ein Standardschreiben, welches einer Auslegung durch den Senat in der Revisionsinstanz nicht entzogen ist. Entgegen der Ansicht der Revision unterliegt dieses jedoch keiner Inhaltskontrolle gem. §§ 305 ff. BGB, weil es sich bei diesem Schreiben um keine Vertragsbedingungen iSd. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB handelt. Auf Grund der Unterrichtung gem. § 613a Abs. 5 BGB kommt es nämlich zu keinem Vertragsschluss mit dem vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer.

52

4. Ein Anspruch des Klägers gegen die Beklagte wäre aber auch dann nicht entstanden, wenn - wie der Kläger behauptet - ein Betriebsteilübergang auf die A GmbH nicht am 1. November 2004, sondern erst am 1. August 2005 mit der Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen der A GmbH erfolgt wäre.

53

In diesem Falle hätte der Kläger bis zum 1. August 2005 bei der Beklagten in einem Arbeitsverhältnis gestanden. Dieses wäre ungekündigt, da die Kündigung der A GmbH vom 16. März 2005 zum 30. September 2005 in Ermangelung eines mit ihr bestehenden Arbeitsverhältnisses ins Leere gegangen wäre. Bei einem ungekündigten Arbeitsverhältnis hätte der Kläger jedoch keinen Abfindungsanspruch. Nach Ziff. 3 Abs. III des Transfer-Sozialplans bedarf es als Anspruchsvoraussetzung für einen Anspruch auf Leistungen nach der „Früheruhestands-Regelung“ der Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers auf Grund einer von der Beklagten ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigung.

54

5. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, steht dem Kläger auch kein Schadensersatzanspruch in Höhe der geltend gemachten Abfindung nach § 613a Abs. 5 iVm. § 280 Abs. 1 BGB zu.

55



a) Nach der Rechtsprechung des Senats handelt es sich bei der Unterrichtungspflicht nach § 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 mwN*). Bei der Verletzung der Unterrichtungspflicht 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 gem. § 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*). Das setzt jedoch voraus, dass nur eine Handlungsmöglichkeit besteht.

56

b) Für die Entscheidung des Rechtsstreits kann es dahinstehen, ob die Beklagte ihre Aufklärungspflicht nach § 613a Abs. 5 BGB verletzt hat, weil der Kläger nicht schlüssig vorgetragen hat, 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

57



fehlerhaften Unterrichtung iSd. § 613a Abs. 5 BGB die Widerspruchsmöglichkeit dadurch erhalten, dass die Widerspruchsfrist erst mit Kenntnis von der Falschinformation zu laufen beginnt. Dh., der Kläger hätte durch Ausübung des Widerspruches genau den Erfolg herbeiführen können (dh. Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses mit 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 (vgl. Senat 20. März 2008 - 8 AZR 1022/06 -).

6. Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht auch davon aus, dass der Kläger nicht ausreichend dargelegt hat, dass ihm durch die Mitarbeiterin der Personalabteilung der Beklagten, S, namens der Beklagten die Erfüllung der geltend gemachten Sozialplanansprüche in einem Gespräch am 20. Oktober 2004 verbindlich zugesagt worden sei. Weder in den Vorinstanzen noch in der Revisionsbegründung hat der Kläger konkret vorgetragen, dass die als Zeugin benannte Mitarbeiterin S die Vollmacht hatte, dem Kläger die Erfüllung erst künftig entstehender Sozialplanansprüche durch die Beklagte rechtsverbindlich zuzusagen.

58

7. Ein Anspruch des Klägers auf Schadensersatz in Höhe der entgangenen Sozialplanansprüche bestünde auch dann nicht, wenn die Beklagte - wie der Kläger behauptet - ihrer Finanzierungszusage gegenüber der A GmbH nicht nachgekommen wäre. Eine solche Verpflichtung der Beklagten hätte lediglich gegenüber der Betriebsübernehmerin, nicht jedoch gegenüber dem Kläger bestanden, so dass nur die A GmbH Schadensersatzansprüche gegen die Beklagte geltend machen könnte.

59



C. Der Kläger hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten des erfolglosen Revisionsverfahrens zu tragen.

Hauck

Böck

Koch

Döring

Andreas Henniger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)