

Aktenzeichen: 8 AZR 303/05
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 13. Juli 2006
- 8 AZR 303/05 -

I. Arbeitsgericht
Wuppertal

Urteil vom 9. November 2004
- 7 Ca 3506/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 1. April 2005
- 18 (4) Sa 1984/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Unterrichtung nach § 613a Abs. 5 BGB

Gesetz:

BGB § 613a Abs. 5 und 6

Leitsätze:

1. Die Frist zur Erklärung eines Widerspruchs gegen den Übergang eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 613a Abs. 6 BGB wird nur durch eine ordnungsgemäße Unterrichtung ausgelöst. Eine unterbliebene oder fehlerhafte Unterrichtung führt nicht zum Fristbeginn.
2. Eine fehlerhafte Unterrichtung über Rechtsfragen ist im Rahmen des § 613a Abs. 5 BGB dann aber nicht unwirksam, wenn der Unterrichtungspflichtige die Rechtslage gewissenhaft geprüft und einen vertretbaren Rechtsstandpunkt eingenommen hat.
3. Die Unterrichtungspflicht nach § 613a Abs. 5 BGB umfasst auch etwaige Ansprüche aus einem Sozialplan.

Hinweis des Senats:

vgl. BAG 13. Juli 2006 - 8 AZR 305/05 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 303/05
18 (4) Sa 1984/04
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. Juli 2006

URTEIL

Diederich, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. Juli 2006 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wittek, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux sowie die ehrenamtliche Richterin Morsch und den ehrenamtlichen Richter Henniger für Recht erkannt:



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



Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 1. April 2005 - 18 (4) Sa 1984/04 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über den Fortbestand eines Arbeitsverhältnisses bis 31. Dezember 2004. 1

Die Beklagte betreibt ein Krankenhaus mit mehr als 1.400 Arbeitnehmern. Der Kläger war seit dem 1. Januar 1981 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin als Koch in der Küche beschäftigt. 2

§ 1 des schriftlichen Arbeitsvertrages des Klägers vom 20. Januar 1981, der nicht Mitglied der Gewerkschaft ver.di ist, lautet wie folgt: 3

„Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) vom 31.1.1962 und der zusätzlich abgeschlossenen Tarifverträge - insbesondere des Bezirkszusatztarifvertrages (BZT-G/NRW) - in ihrer jeweils geltenden Fassung. Das gleiche gilt für die an deren Stelle tretenden Tarifverträge. Daneben finden die für den Bereich des Arbeitgebers jeweils in Kraft befindlichen sonstigen Tarifverträge Anwendung.“

Mit Schreiben vom 7. Mai 2004 wandte sich die Beklagte an den Kläger und teilte ihm mit, dass beabsichtigt sei, den Bereich der Speisenversorgung auf die G K S GmbH (GKS) zu übertragen. Das Schreiben vom 7. Mai 2004 hat folgenden Wortlaut: 4

„Übergang Ihres Arbeitsverhältnisses ...

die S K R GmbH (SKR) beabsichtigt, den Bereich der Speisenversorgung auf die G K S GmbH (GKS) zu übertragen. Dieser Vorgang ist in rechtlicher Hinsicht als sog. Teilbetriebsübergang zu qualifizieren.



Bei einem geplanten Betriebsübergang hat der Gesetzgeber dem Arbeitgeber aufgegeben, die Arbeitnehmer schriftlich 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

zu unterrichten. Dieser Verpflichtung kommen wir hiermit nach.

Die GKS soll mit Wirkung zum 01.07.2004 den Bereich Speiserversorgung sowohl für die B Straße als auch für den Standort L von der SKR übernehmen. Alle bisher von dem Bereich Küche der SKR wahrgenommenen Aufgaben (Prozesse) einschließlich deren technische Betriebsmittel werden übernommen und fortgeführt. Alle in diesem Bereich bei der SKR tätigen Mitarbeiter sollen von der GKS übernommen werden.

Unternehmerischer Grund der Entscheidung für die Übertragung auf die GKS sind die Auswirkungen der Gesundheitsreform und die damit verbundene Kostensituation der SKR. Diese wird selbst bei Berücksichtigung der mit dem Teilbetriebsübergang des Bereiches der Speiserversorgung verbundenen Kosteneinsparungen im Jahre 2004 mit etwa 550.000 € minus abschließen. Ohne die Ausgliederung wäre dieser Fehlbetrag erheblich höher.

Von dem beschriebenen Betriebsübergang ist auch Ihr Arbeitsverhältnis betroffen. Ihr Arbeitsverhältnis soll infolge dessen kraft Gesetzes (§ 613a BGB) mit allen Rechten und Pflichten auf die GKS übergehen. Dies bedeutet insbesondere, dass Ihre bisherige Betriebszugehörigkeit bei der SKR bzw. deren Rechtsvorgänger(n) ab dem Übertragungsstichtag von der GKS übernommen werden soll. Geplanter Übertragungsstichtag ist der 01.07.2004. Ihre vertraglichen Ansprüche werden in ihrem derzeitigen Bestand nach Maßgabe des § 613 a BGB überführt.

Bei der GKS sollen allerdings die Tarifverträge NGG gelten. Diese sollen die bisherigen tariflichen Regelungen ablösen. Der Tarifvertrag wird Ihnen in geeigneter Form zugänglich gemacht und kann beim Personalmanagement des SKR jederzeit eingesehen werden.

Die GKS bietet Ihnen neue Arbeitsverträge entsprechend den NGG-Tarifen NRW an, aus denen Sie Ihre zukünftigen Rechte entnehmen können. Bis zum 30.06.2005 ändert sich Ihre derzeitige Vergütung nicht zu Ihrem Nachteil.



Betriebsvereinbarungen, die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis beinhalten, d. h. sogenannte Inhaltsnormen, werden in die individuellen Arbeitsverhältnisse transformiert, soweit nicht bei der GKS diese Rechte und Pflichten durch andere Betriebsvereinbarungen geregelt werden.

Hinsichtlich der zusätzlichen Altersversorgung will die GKS eine alternative Altersversorgung anbieten, soweit eine Fortführung der bisherigen zusätzlichen Altersversorgung aus rechtlichen Gründen nicht möglich (sog. Versorgungsverschaffung; vgl. BAG von 18.09.2001, 3 AZR 689/00) ist.

Was Ansprüche aus Ihrem Arbeitsverhältnis anbelangt, haftet sowohl der bisherige Arbeitgeber als auch der Übernehmende, d. h. die GKS, gesamtschuldnerisch.

Dies gilt für solche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die bereits vor dem Betriebsübergang am 01.07.2004 entstanden sind und die vor Ablauf eines Jahres nach dem Betriebsübergang fällig werden. Werden solche Verpflichtungen nach dem Zeitpunkt des Übergangs fällig, so haftet die SKR für sie jedoch nur in dem Umfang, der dem im Zeitpunkt des Übergangs abgelaufenen Teil ihres Bemessungszeitraums entspricht.

Bei der GKS in B gibt es einen Regionalbetriebsrat auf der Basis des § 3 BetrVG, was zur Folge hat, dass dem Standortbetriebsrat der SKR kein Übergangsmandat zusteht. Der bei der GKS in B gebildete Betriebsrat ist auch für den Standort SKR zuständig. Es ist jedoch beabsichtigt, am Standort SKR, eine Vertrauensfrau / einen Vertrauensmann als Arbeitnehmervertretung vor Ort betriebsverfassungsrechtlich einzubinden, um die Interessenvertretung der Mitarbeiter zu gewährleisten.

Die GKS plant aus Anlass des Betriebsübergangs keine für Sie nachteiligen Maßnahmen. Ob und inwieweit es nach Schließung des Standortes L zum 30.06.2005 zu Veränderungen und insbesondere Kündigungen kommen wird, ist derzeit noch nicht absehbar. Betriebsbedingte Kündigungen zum 30.06.2005 erscheinen aus heutiger Sicht allerdings unvermeidbar.

Sie haben das Recht, diesem Betriebsübergang innerhalb eines Monats ab Zugang dieses Schreibens zu widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber der SKR oder der GKS in schriftlicher Form erklärt werden.

Die Adressen der beteiligten Unternehmen lauten:

1. GKS...

2. S...

Im Falle des form- und fristgerechten Widerspruchs wird Ihr Arbeitsverhältnis nicht übergeleitet. Es besteht mit der SKR fort. Ein Widerspruch bedingt jedoch die Rechtsfolge, dass das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen, wegen Wegfall des Arbeitsplatzes und fehlender Weiterbeschäftigungsmöglichkeit, gekündigt werden kann.



Wenn Sie nicht widersprechen, geht Ihr Arbeitsverhältnis auf die GKS über.

Die SKR dankt Ihnen für Ihre Tätigkeit. Die GKS begrüßt Sie sehr herzlich. Wir hoffen auf eine Zustimmung Ihrerseits zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit der GKS und verbleiben

mit freundlichen Grüßen

...“

Am 23. Juni 2004 schlossen die Beklagte und der bei ihr errichtete Betriebsrat einen Interessenausgleich und Sozialplan. Gegenstand dieses Interessenausgleichs und Sozialplans war die Fremdvergabe der Bereiche Reinigung und Küche zum 1. Juli 2004. Der Sozialplan sieht Abfindungen für den Fall betriebsbedingter Entlassungen vor.

Mit Schreiben vom 6. Juli 2004 widersprach der Kläger gegenüber der Beklagten dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die GKS. Im Verlauf des Rechtsstreits kündigte er zum 31. Dezember 2004.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, das Feststellungsinteresse für die von ihm erhobene Klage sei trotz seiner Eigenkündigung nicht entfallen, da er bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses zur Beklagten Abfindungsansprüche aus dem Sozialplan vom 23. Juni 2004 habe. Sein Arbeitsverhältnis habe zur Beklagten fortbestanden, da mangels ordnungsgemäßer Unterrichtung im Zeitpunkt seines Widerspruchs die Widerspruchsfrist nicht abgelaufen gewesen sei. Die Beklagte hätte ihn insbesondere über einen Interessenausgleich und den Sozialplan informieren müssen.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien fortbesteht und dass ein Arbeitsverhältnis des Klägers mit der G K S GmbH, B, nicht begründet worden ist.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, hinsichtlich des Interessenausgleichs und Sozialplans vom 23. Juni 2004 habe keine Unterrichtungspflicht bestanden. Sie hat behauptet, sie habe nie und damit auch nicht im Zeitpunkt der Unterrichtung beabsichtigt, hinsichtlich des Teilbetriebsübergangs einen Interessenausgleich und Sozialplan abzuschließen, da im Bereich der Speiserversorgung lediglich 55 von insgesamt 1.400 Arbeitnehmern und damit erheblich weniger als 5 % aller Mitarbeiter von der Maßnahme betroffen seien, so dass es sich nicht um eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme gemäß den §§ 111 ff. BetrVG gehandelt



habe. Selbst der Betriebsrat sei davon ausgegangen, dass ein Interessenausgleich und Sozialplan zum Zeitpunkt des Unterrichtungsschreibens vom 7. Mai 2004 nicht beabsichtigt gewesen sei. Mit dem Betriebsrat sei erstmalig am 15. Juni 2004 über einen Interessenausgleich und Sozialplan verhandelt worden.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Feststellungsbegehren weiter, jedoch begrenzt auf die Zeit bis 31. Dezember 2004.

10

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Der zuletzt gestellte Antrag auf Feststellung des Fortbestands seines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten bis zum 31. Dezember 2004, dh. bis zum Ablauf der Kündigungsfrist der Eigenkündigung, ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis des Klägers ist am 1. Juli 2004 auf die GKS übergegangen. Der Widerspruch des Klägers war verspätet.

11

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Feststellungsklage für zulässig, aber unbegründet gehalten. Das Arbeitsverhältnis bestehe nicht zu der Beklagten fort, sondern sei trotz des Widerspruchs des Klägers am 1. Juli 2004 auf die Betriebsübernehmerin übergegangen. Das Unterrichtungsschreiben sei ordnungsgemäß. Die Beklagte habe sowohl den Rechtsgrund als auch die wirtschaftlichen Beweggründe für den Übergang ausreichend dargestellt sowie die Bezeichnung und den Geschäftszweck der Übernehmerin angegeben. Auch die Information über die Folgen des Betriebsübergangs sei korrekt. Die Beklagte habe den Kläger ausreichend und ordnungsgemäß über das bei der Übernehmerin anzuwendende Tarifrecht, nämlich das schon bisher Gültige, das auf Grund der Gleichstellungsabrede im Arbeitsvertrag gelte, unterrichtet. Weder fänden die Tarifverträge für das Gebäudereinigerhandwerk noch die Tarifverträge des Hotel- und Gaststättengewerbes Anwendung, da die arbeitsvertragliche Regelung keine Tarifwechselklausel beinhalte. Der Hinweis auf die mögliche Anwendbarkeit der Tarifverträge des Hotel- und Gaststättengewerbes sei nicht falsch, weil die Beklagte insoweit zugleich auf die Notwendigkeit einer einvernehmlichen Regelung hingewiesen habe. Eine Unterrichtung über eine dynamische Weitergeltung der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes in ihrer jeweiligen Fassung habe nicht erfolgen müssen, da § 5 der Betriebsvereinbarung, der eine solche Dynamisierung vorsehe, wegen Verstoßes gegen § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksam sei. Die Tarifverträge des Gebäudereiniger-

12



handwerks seien zwar allgemein verbindlich, verdrängten aber als ungünstigere Regelung die kraft einzelvertraglicher Regelung anwendbaren Tarifverträge des öffentlichen Dienstes nicht. Über Ansprüche aus einem Sozialplan gegen die Beklagte habe jene nicht informieren müssen, da weder der Sozialplan von 1997 noch der vom 23. Juni 2004 „Folgen des Übergangs“ iSd. § 613a Abs. 5 Nr. 3 BGB darstellten. Eine Unterrichtungspflicht hinsichtlich des Interessenausgleichs und Sozialplans vom 23. Juni 2004 scheide insoweit aus, weil zum Zeitpunkt der Unterrichtung noch kein Interessenausgleich und kein Sozialplan existiert habe und im Zeitpunkt der Unterrichtung auch keine entsprechenden Maßnahmen in Aussicht genommen waren.

II. Diese Ausführungen halten einer revisionsrechtlichen Prüfung stand. 13

1. Die Klage ist zulässig. 14

a) Der Kläger will mit der vorliegenden Klage nur noch geklärt wissen, ob sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten bis zum 31. Dezember 2004 fortbestanden hat. Für die Beantwortung der Frage, bis wann das Arbeitsverhältnis des Klägers fortbestanden hat, hat das Landesarbeitsgericht ein besonderes Feststellungsinteresse iSd. § 256 Abs. 1 ZPO zutreffend bejaht. 15

Das Feststellungsinteresse ist Sachurteilsvoraussetzung und als solche in jeder Lage des Verfahrens, auch noch in der Revisionsinstanz, von Amts wegen zu prüfen (*BAG 5. November 2003 - 4 AZR 632/02 - BAGE 108, 224 = AP ZPO 1977 § 256 Nr. 83 mwN*). Wird die Klage auf Feststellung eines vergangenen Rechtsverhältnisses gerichtet, so ist sie nur dann zulässig, wenn sich aus der Feststellung noch Rechtsfolgen für die Gegenwart oder die Zukunft ergeben (*st. Rspr. des BAG, zB 19. Juni 2001 - 1 AZR 463/00 - BAGE 98, 76, 80, 81 = AP BetrVG 1972 § 3 Nr. 3 = EzA BetrVG 1972 § 118 Nr. 73*). 16

Für eine Feststellungsklage, die ursprünglich auf ein gegenwärtiges Rechtsverhältnis gerichtet war, gilt nichts anderes (*BAG 21. September 1993 - 9 AZR 580/90 - BAGE 74, 201, 202 = AP ZPO 1977 § 256 Nr. 22 = EzA ZPO § 256 Nr. 38*). Wird die Klage infolge Zeitablaufs und Änderung der tatsächlichen Umstände nur für einen vergangenen Zeitraum fortgeführt, bedarf es der Ableitung konkreter gegenwärtiger oder zukünftiger Rechtsfolgen aus der erstrebten Feststellung (*BAG 21. September 1993 - 9 AZR 580/90 - aaO; 19. Februar 2003 - 4 AZR 708/01 -*). 17



- b) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass dem Kläger bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten Ansprüche aus dem am 23. Juni 2004 abgeschlossenen Sozialplan zustehen können. Dieser sieht zwar nur Abfindungsansprüche bei einer durch die im Zusammenhang mit der Fremdvergabe ausgesprochenen Entlassung durch die Beklagte vor. Mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ist es aber nicht vereinbar, wenn die Betriebsparteien hinsichtlich der Abfindungsansprüche zwischen Arbeitnehmern, denen infolge der Betriebsänderung gekündigt worden ist, und solchen, die ihr Arbeitsverhältnis aus eigener Initiative beendet haben, unterscheiden, wenn die Eigenkündigung vom Arbeitgeber veranlasst worden ist (*BAG 6. Mai 2003 - 1 ABR 11/02 - BAGE 106, 95 = AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 161 = EzA BetrVG 2001 § 112 Nr. 8; 20. April 1994 - 10 AZR 323/93 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 77 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 75*). 18
2. Die Klage ist aber unbegründet, denn das Arbeitsverhältnis des Klägers zu der Beklagten ist im Zeitpunkt des Betriebsübergangs, dh. am 1. Juli 2004, auf die G K S GmbH (GKS) übergegangen. 19
- Ein Arbeitnehmer kann gemäß § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf einen Betriebsübernehmer widersprechen. Dieser Widerspruch ist nur wirksam, wenn er innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung gemäß § 613a Abs. 5 BGB erfolgt. Der mit Schreiben vom 6. Juli 2004 erklärte Widerspruch des Klägers war verspätet. Das Landesarbeitsgericht hat zwar nicht festgestellt, wann genau der Kläger das Unterrichtungsschreiben erhalten hat, es ist jedoch unstreitig, dass der Beklagten der Widerspruch erst nach Ablauf eines Monats nach Zugang ihres Unterrichtungsschreibens zugegangen ist. Die Beklagte hat mit dem Unterrichtungsschreiben vom 7. Mai 2004 die einmonatige Widerspruchsfrist in Gang gesetzt (§ 613a Abs. 6 Satz 1 BGB). Die mit Schreiben vom 7. Mai 2004 erfolgte Unterrichtung der Beklagten entsprach den Anforderungen des § 613a Abs. 5 BGB. 20
- a) Es ist unschädlich, dass es sich bei dem Unterrichtungsschreiben um ein Standardschreiben handelte (*BAG 13. Juli 2006 - 8 AZR 305/05 - zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*). In inhaltlicher Hinsicht waren der Betriebsübernehmer mit Firmenbezeichnung und Anschrift, der Gegenstand des Betriebsübergangs und der 1. Juli 2004 als Zeitpunkt des Teilbetriebsübergangs (§ 613a Abs. 5 Nr. 1 BGB) angegeben. Die Beklagte hat ferner den Grund für den Betriebsübergang iSd. § 613a Abs. 5 Nr. 2 BGB genannt, denn sie hat die rechtsgeschäftliche Fremdvergabe der Küchenleistungen mit den gestiegenen Kosten des Gesundheitswesens be- 21



gründet. Diese schlagwortartige Schilderung der dem Betriebsübergang zugrunde liegenden Umstände ist ausreichend.

b) § 613a Abs. 5 Nr. 3 BGB erfordert des Weiteren eine Information über die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer. Auch insoweit ist die Unterrichtung ordnungsgemäß. 22

aa) Zu den rechtlichen Folgen gehören die sich unmittelbar aus dem Betriebsübergang als solchen ergebenden Rechtsfolgen, somit auch die Frage nach der im Arbeitsverhältnis mit dem Erwerber anzuwendenden Tarifverträge. Das Landesarbeitsgericht ist insoweit zutreffend davon ausgegangen, dass die Beklagte den Kläger mit dem Hinweis, dass seine diesbezüglichen arbeitsvertraglichen Ansprüche (auf Anwendung der Bestimmungen des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe) fort gelten, ordnungsgemäß unterrichtet hat. Ebenfalls zutreffend hat das Landesarbeitsgericht den zugleich erfolgten Hinweis auf die Tarifverträge „NGG“ als unschädlich angesehen, da deren Anwendbarkeit den Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags vorausgesetzt hätte, worauf die Beklagte ebenfalls mit hinreichender Deutlichkeit hingewiesen hatte. Eine andere Beurteilung ist auch nicht durch die neuere Rechtsprechung des Vierten Senats des Bundesarbeitsgerichts zu Gleichstellungsklauseln (vgl. 14. Dezember 2005 - 4 AZR 536/04 - NZA 2006, 607, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen) geboten, da auch hiernach an der früheren Rechtsprechung zu Bezugnahme Klauseln in vor dem 1. Januar 2002 abgeschlossenen Arbeitsverträgen - um einen solchen handelt es sich hier - festzuhalten ist. Doch selbst wenn die Rechtslage nunmehr nach höchstrichterlicher Rechtsprechung anders zu beurteilen wäre, wäre dies unschädlich. Eine Unterrichtung über komplexe Rechtsfragen ist im Rahmen des § 613a Abs. 5 BGB dann nicht fehlerhaft, wenn der Arbeitgeber bei angemessener Prüfung der Rechtslage, die ggf. die Einholung von Rechtsrat über die höchstrichterliche Rechtsprechung beinhaltet, rechtlich vertretbare Positionen gegenüber dem Arbeitnehmer kundtut. Im Streitfall hat der Kläger mit der Revision überdies keinerlei Einwendungen gegen die Unterrichtung durch die Beklagte im Hinblick auf anzuwendende Tarifverträge mehr erhoben. 23

bb) § 613a Abs. 5 Nr. 3 BGB erforderte hier keine Unterrichtung des Klägers über einen Interessenausgleich und Sozialplan. 24

(1) Im Schrifttum ist streitig, inwieweit nach § 613a Abs. 5 Nr. 3 BGB auf mittelbare wirtschaftliche und soziale (= Sekundär)Folgen eines Betriebsübergangs hingewie- 25



sen werden muss. Eine Verpflichtung, über Sekundärfolgen zu informieren, wird teilweise selbst dann abgelehnt, wenn sie im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Übergang der wirtschaftlichen Einheit eintreten können. Hiernach muss nicht auf Absichten hingewiesen werden, die ggf. erst umgesetzt werden, wenn eine Vielzahl von Arbeitnehmern dem Übergang des Arbeitsverhältnisses widerspricht und deshalb beispielsweise wegen des Erreichens der Schwellenwerte von § 17 KSchG, § 112a BetrVG der Abschluss eines Interessenausgleichs und Sozialplans erforderlich ist (vgl. *MünchKommBGB/Müller-Glöge* 4. Aufl. § 613a Rn. 110; *Gaul/Otto DB* 2005, 2465, 2466, 2468). Nach anderer Auffassung (*APS/Steffan* 2. Aufl. § 613a BGB Rn. 213; *Willemsen/Lembke NJW* 2002, 1159, 1163; *Grau Unterrichtung und Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer bei Betriebsübergang gem. § 613a Abs. 5 und 6 BGB S. 190*) ist eine Unterrichtungspflicht jedenfalls dann anzunehmen, wenn bereits unternehmerische Konzepte bestehen bzw. wenn Verhandlungen mit dem Betriebsrat bereits geplant sind. Der Senat hat im Urteil vom 24. Mai 2005 (- 8 AZR 398/04 - AP BGB § 613a Nr. 284 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 35, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen) bereits erwogen, ob und inwieweit allgemein über wirtschaftliche Sekundärfolgen eines Betriebsübergangs zu unterrichten ist.

Ausgehend vom Sinn und Zweck der Unterrichtungspflicht, nämlich dem Arbeitnehmer eine ausreichende Wissensgrundlage für die Ausübung des Widerspruchsrechts zu verschaffen, kann jedoch unter bestimmten Umständen eine Unterrichtungspflicht auch über solche Sekundärfolgen gegeben sein. Dies gilt auch in Bezug auf Sozialplanansprüche, die dem Arbeitnehmer bei Ausübung des Widerspruchsrechts zustehen können. Die Frage, ob ein Arbeitnehmer im Falle seines Widerspruchs mit einer Kündigung rechnen muss und ob ihm in diesem Fall gegebenenfalls eine Abfindung zusteht, ist für seine Willensbildung von erheblicher Bedeutung. Eine Unterrichtungspflicht ist allerdings nur zu bejahen, wenn Ansprüche aus einem Sozialplan in Betracht kommen können.

(2) Hiernach hatte die Beklagte den Kläger im Streitfall jedoch nicht über einen Sozialplan zu unterrichten.

Dies gilt zunächst hinsichtlich des freiwilligen Sozialplans, den die Beklagte 1997 mit dem Betriebsrat abgeschlossen hat. Dessen Regelungen galten ausweislich des § 1 der Betriebsvereinbarung für die 1997 durchgeführte Betriebsänderung bzw. die Umsetzung des damaligen Sanierungskonzeptes. Der Kläger hat nicht behauptet, dass es sich bei der nunmehrigen unternehmerischen Entscheidung anlässlich der



Fremdvergabe der Speisenversorgung um einen Teil des damaligen Sanierungsplans handelte.

Die Beklagte hatte ferner nicht über Verhandlungen zu unterrichten, die am 23. Juni 2004 zu dem Abschluss eines weiteren freiwilligen Sozialplans geführt haben. Das Landesarbeitsgericht hat nämlich festgestellt, dass es im Zeitpunkt der Unterrichtung derartige Planungen nicht gegeben hat. Dabei hat das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt, dass die diesbezügliche Behauptung des Klägers unsubstanziert sei. Auch aus den - von der Beklagten - vorgelegten Schreiben und der E-Mail-Korrespondenz ergeben sich keine Anhaltspunkte für derartige Planungen. Hinzu kommt, dass die Beklagte zum Abschluss eines Interessenausgleichs nicht verpflichtet war, da die Fremdvergabe der Speisenversorgung nur 55 Arbeitnehmer betraf und die Schwellenwerte des § 112a BetrVG nicht erreicht waren. Gegenteiliges hat der Kläger nicht dargelegt.

29

c) Nach § 613a Abs. 5 Nr. 4 BGB muss die Information schließlich die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht gestellten Maßnahmen enthalten. Dem Landesarbeitsgericht, das im Streitfall eine Unterrichtungspflicht bezüglich des im Juni 2004 abgeschlossenen Interessenausgleichs und Sozialplans verneint hat, ist auch insoweit zu folgen. In Aussicht genommen sind Maßnahmen frühestens dann, wenn ein Stadium konkreter Planung erreicht ist (*Staudinger/Annuß BGB 2005 § 613a Rn. 167; Willemsen/Lembke NJW 2002, 1159, 1163; Schnitker/Grau BB 2005, 2238, 2241; weiter dagegen ErfK/Preis 6. Aufl. § 613a BGB Rn. 85*). Sind im Zeitpunkt der Unterrichtung Maßnahmen noch nicht einmal konkret geplant, ist eine Unterrichtung nicht erforderlich.

30

d) Soweit der Kläger geltend macht, er habe einen Anspruch auf ergänzende Unterrichtung gehabt, vermag der Senat dem nicht zu folgen. Da der Unterrichtsanspruch aus § 613a Abs. 5 BGB anlässlich des konkreten Betriebsübergangs nach § 362 Abs. 1 BGB erfüllt ist, wenn der Unterrichtungspflichtige dem Arbeitnehmer Informationen nach seinem Kenntnisstand im Zeitpunkt der Unterrichtung erteilt. Ein Anspruch auf ergänzende Aufklärung aus § 613a Abs. 5 BGB über neu eingetretene Umstände kann sich allenfalls dann ergeben, wenn es sich nicht mehr um denselben Betriebsübergang handelt, beispielsweise weil der Betrieb auf einen anderen Erwerber übergeht (*ebenso Staudinger/Annuß § 613a Rn. 169; Gaul FA 2002, 299, 300; Gaul/Otto DB 2005, 2465, 2467*). Das ist hier nicht der Fall.

31



III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

Hauck

Dr. Wittek

Laux

Morsch

Andreas Henniger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)