Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Bundesarbeitsgericht 8. Senat	Urteil vom 10. November 2011 - 8 AZR 430/10 -
I. Arbeitsgericht Berlin	Urteil vom 11. November 2009 - 37 Ca 9999/09 -
II. Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg	Urteil vom 30. April 2010 - 9 Sa 480/10 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebsübergang - ordnungsgemäße Unterrichtung - verspäteter Widerspruch

Gesetz:

BGB § 613a

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

führende Entscheidung zu weiteren teilweisen Parallelsachen

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

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

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

8 AZR 430/10
9 Sa 480/10
Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. November 2011

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. November 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, die Richter am Bundesarbeitsgericht Böck und Breinlinger sowie die ehrenamtlichen Richter Eimer und Wroblewski für Recht erkannt:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 30. April 2010 - 9 Sa 480/10 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit der Beklagten infolge eines Betriebsübergangs auf einen Betriebserwerber übergegangen ist sowie über die Verpflichtung der Beklagten, die Klägerin weiterzubeschäftigen. 1

Die 1961 geborene Klägerin war seit dem 1. September 1977 bei der Deutschen Telekom AG (DTAG) bzw. bei deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Zum 1. Juni 2005 wechselte sie unter Anrechnung ihrer Beschäftigungszeiten zur Beklagten. Diese bietet als Tochterunternehmen der DTAG Serviceleistungen für ihre Muttergesellschaft sowie für öffentliche Betriebe und Verwaltungen und private Unternehmen an. Die Klägerin war als Callcenter-Agentin bei der Beklagten in deren B Betrieb tätig. 2

Im zwischen der Beklagten und der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) geschlossenen Umsetzungstarifvertrag (UTV) wird auf den zwischen der DTAG und ver.di geschlossenen und am 1. Juli 2001 in Kraft getretenen Manteltarifvertrag (MTV) Bezug genommen, der Regelungen zum besonderen Kündigungsschutz für ältere und langjährig beschäftige Arbeitnehmer enthält. Insbesondere regelt § 26 MTV, dass einem Arbeitnehmer, der das 50. Lebensjahr und eine Zeit der Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren vollendet hat *(Abs. 1)*, nur noch aus wichtigem Grund *(Abs. 2 Buchst. a)* gekündigt werden kann. 3

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

In § 3 des schriftlichen Arbeitsvertrages der Parteien ist ua. geregelt, dass auf das Arbeitsverhältnis die für den Betrieb oder Betriebsteil, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist, betrieblich/fachlich jeweils einschlägigen Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung finden, soweit sich nicht aus den Regelungen des Arbeitsvertrages etwas anderes ergibt. In der Fußnote heißt es dazu: „Zurzeit sind dies die mit ver.di abgeschlossenen Tarifverträge“. 4

Mit Schreiben vom 25. Oktober 2008 unterrichtete die Beklagte ihre Mitarbeiter, darunter auch die Klägerin, über einen ab 1. Dezember 2008 geplanten Betriebsübergang. In diesem Schreiben heißt es ua.: 5

> „wie Ihnen möglicherweise bereits bekannt ist, ist entschieden worden, den Standort B von der V GmbH (im Folgenden: V) an die T GmbH, eingetragen im Handelsregister des Amtsgerichts H unter der Nummer, mit Sitz in H und der Anschrift K (im Folgenden: T), derzeit vertreten durch die Geschäftsführer Ha, F und W (letzterer bisher nur per Gesellschafterbeschluss bestellt, Handelsregister-Eintragung ist beantragt), zu verkaufen und zu übertragen.
>
> …
>
> Durch die Veräußerung kommt es zu einem so genannten Betriebsübergang gemäß § 613a BGB, über den wir Sie nachfolgend unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorschriften (613a Abs. 5 BGB) unterrichten.
>
> **I. Grund für den Betriebsübergang und Zeitpunkt**
>
> Der Betriebsübergang erfolgt voraussichtlich zum 1. Dezember 2008 (‚geplanter Übergangsstichtag').
>
> Dem Betriebsübergang liegt ein zwischen der V und der T am 25. Oktober 2008 abgeschlossener Unternehmenskaufvertrag zugrunde, aufgrund dessen die T den Geschäftsbetrieb am Standort B erwerben und ab dem geplanten Übergangsstichtag fortführen wird.
>
> Der unternehmerische Grund für die Übertragung des Betriebes liegt darin, dass die V CallCenter-Aufgaben betreibt, die nicht mehr zu dem Kerngeschäft der Deutschen Telekom AG (DTAG) gehören. Bereits in der Vergangenheit ist immer betont worden, dass die DTAG an dem Ziel, sich von erkannten ‚Nichtkernkompetenzen' zu trennen, festhalten und daher eine möglichst kurzfristige Veräußerung der Geschäftsmodelle anstreben würde. Vor diesem

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hintergrund sind bereits in der Vergangenheit mehrere Geschäftsbetriebe von der V veräußert worden. Mit der Veräußerung des Geschäftsbetriebs am Standort B wird die Trennung weiter vollzogen.

II. Folgen und Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang

Die Folgen eines Betriebsübergangs sind in § 613a BGB geregelt. Der Wortlaut der Regelung ist in der Anlage 1 abgedruckt. Im Einzelnen gelten folgende Grundsätze:

1. Durch den Betriebsübergang tritt für Sie ein Arbeitgeberwechsel von der V zur T ein. Mit dem Betriebsübergang, somit mit Wirkung zum 1. Dezember 2008, geht Ihr Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes von der V auf die T über. Das heißt, die T wird Ihr neuer Arbeitgeber. Ihr bisheriges Arbeitsverhältnis zur V erlischt. Der Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages wegen des Betriebsübergangs ist nicht notwendig.

   …

2. Soweit sich aus dem Folgenden nichts anderes ergibt, geht Ihr Arbeitsverhältnis mit allen zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Rechten und Pflichten auf die T über.

   (1) Die in Ihrem Arbeitsvertrag unmittelbar getroffenen Regelungen gehen inhaltlich unverändert über.

   (2) Bei der T sind momentan keine Tarifverträge anwendbar. Die T hat bisher weder Firmentarifverträge abgeschlossen noch sind auf die T kraft Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband Tarifverträge anwendbar. Es ist auch nicht beabsichtigt, Firmentarifverträge abzuschließen oder einem Arbeitgeberverband beizutreten.

   Soweit auf Ihr Arbeitsverhältnis daher vor dem Übergang unmittelbar Tarifverträge anwendbar waren und Sie tarifgebundener Arbeitnehmer sind, werden die in diesen Tarifverträgen geregelten Arbeitsbedingungen nach dem Betriebsübergang grundsätzlich nach § 613a Abs. 1 S. 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen Ihnen und der T und wirken wie arbeitsvertragliche Regelungen fort; sie können innerhalb eines Jahres nach dem Übergang nicht zu Ihrem Nachteil geändert werden. Diese Sperre gilt allerdings dann nicht,

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

soweit bei der T zum selben Regelungskomplex Tarifverträge mit der Gewerkschaft ver.di abgeschlossen werden. In diesem Fall lösen die Regelungen bei der T die bisher geltenden Regelungen der V ab. Dies gilt für tarifgebundene Arbeitnehmer aufgrund der gesetzlichen Regelung des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB. Die tariflichen Regelungen gelten mit dem Inhalt, den sie zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs haben.

Sofern tarifliche Regelungen für Ihr Arbeitsverhältnis bislang aufgrund einer arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel gegolten haben, entscheidet die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf die Tarifverträge darüber, ob zukünftige etwaige Tarifverträge der T Anwendung finden oder es bei einer Geltung der bisherigen tarifvertraglichen Regelung bleibt. Wir möchten Sie darauf hinweisen, dass nach der derzeitigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sog. dynamische Verweisungen auf die einschlägigen Tarifverträge in Arbeitsverträgen, die vor dem 01. Januar 2002 abgeschlossen wurden, als sog. Gleichstellungsabrede zu bewerten sind, mit der Folge, dass diese Regelungen im Zeitpunkt des Betriebsüberganges ihre Dynamik verlieren und statisch fortgelten. In später abgeschlossenen Arbeitsverträgen (also seit dem 01. Januar 2002) behalten solche Regelungen nach der o. g. Rechtsprechung ihre Dynamik.

(3) Die T behält sich vor, die bisherigen Entgeltbedingungen und damit die Gesamtvergütung ab dem 1. Dezember 2009 abzusenken. Die Einzelheiten werden zu gegebener Zeit mit den Arbeitnehmern und ihren Interessenvertretern erörtert. Es ist vereinbart, dass jeder Arbeitnehmer bis zum 1. Dezember 2009 - berechnet auf der Grundlage der gleichen Dauer der Arbeitszeit und unveränderter Stellenbeschreibung - monatlich mindestens ein Brutto-Entgelt erhält, das seinem individuellen monatlichen Entgeltanspruch gegenüber der V zum 30. November 2008 (einschließlich sämtlicher - z.B. tariflicher oder individualvertraglicher - Entgeltbestandteile, Zuschläge und durchschnittlicher leistungsabhängiger Vergütung in

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

den zwölf Monaten vor dem 1. Dezember 2008) entspricht. Es ist darüber hinaus vereinbart worden, dass bis zum Ablauf des 30. November 2013 das Brutto-Mindestentgelt für übergehende Agenten nicht unter 25.000 Euro brutto jährlich, für übergehende Teamleiter nicht unter 29.000 Euro brutto jährlich abgesenkt wird. Das Entgelt von anderen Arbeitnehmergruppen (Ausnahme Standort- und Abteilungsleiter) soll sich höchstens bis auf 70% des zum 30. November 2008 jeweils gültigen jährlichen Brutto-Entgelts reduzieren. Das Brutto-Mindestentgelt schließt jeweils sämtliche - z.B. tarifliche oder individualvertragliche - Entgeltbestandteile, Zuschläge und durchschnittliche leistungsabhängige Vergütung in den zwölf Monaten ab dem 1. Dezember 2008 ein. In welcher Höhe das Entgelt von Abteilungsleitern und Standortleitern angepasst werden soll, steht noch nicht fest.

3. Die T beschäftigt derzeit noch keine Arbeitnehmer und verfügt derzeit noch über keinen Betrieb; es besteht somit auch kein Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat. Demzufolge sind derzeit bei der T auch keine Betriebs- oder Gesamtbetriebsvereinbarungen in Kraft. Im D Konzern gelten Konzernbetriebsvereinbarungen, die auf Ihr Arbeitsverhältnis Anwendung finden werden, sofern die T in den Anwendungsbereich der Konzernbetriebsvereinbarungen fällt.

   …

4. Die in Ihrem Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen gelten auch nach dem Betriebsübergang als Betriebsvereinbarungen (kollektivrechtlich) für Sie weiter, soweit sie nicht durch Konzernbetriebsvereinbarungen des D Konzerns geändert oder ersetzt werden. Soweit Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarungen gelten, gelten diese als Betriebsvereinbarungen mit der nunmehrigen Zuständigkeit eines Betriebsrates fort, soweit sie nicht durch Konzernbetriebsvereinbarungen des D Konzerns geändert oder ersetzt werden.

5. T tritt in die Versorgungsverpflichtungen aus den bestehenden Zusagen der betrieblichen Altersversorgung (BAV) ein. Die für die Beurteilung der Unverfallbarkeit maßgebliche Betriebszugehörig-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

keitsdauer erfasst auch die bisherigen Beschäftigungszeiten bei der V. Die zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs geltenden Regelungen zur BAV gelten individualrechtlich fort.

Soweit die Rechte und Pflichten aus der Ihnen erteilten Versorgungszusage auf einer Parallelverpflichtung der Deutschen Telekom AG im Rahmen der Satzung der Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost (VAP) beruhen, verbleiben diese bei der Deutschen Telekom AG. In jedem Fall hat sich die Deutsche Telekom AG verpflichtet, alle Pensionsverpflichtungen, die sich aus der Parallelverpflichtung ergeben, zu tragen und zu erfüllen.

6. Die Dauer Ihrer Betriebszugehörigkeit bei der V bleibt Ihnen auch bei T erhalten.

7. T haftet auch für Ansprüche aus Ihrem Arbeitsverhältnis, die Ihnen vor dem Betriebsübergang gegen die V zustanden. Für Ansprüche, die vor dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs entstanden sind und die vor Ablauf eines Jahres nach diesem Zeitpunkt fällig werden, haften die V und die T als Gesamtschuldner. Dabei ist die Haftung der V für erst nach dem Übergang fällig werdende Ansprüche auf den anteiligen Betrag bis zum Betriebsübergang beschränkt.

8. Eine Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses durch die V oder die T wegen des Betriebsübergangs ist gesetzlich ausgeschlossen (§ 613a Absatz 4 Satz 1 BGB). Die Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses aus einem anderen Grund ist dadurch, wie unten ausgeführt wird, nicht ausgeschlossen (§ 613a Absatz 4 Satz 2 BGB).

9. ...

Trotz vorrangiger Ausschöpfung der Möglichkeiten zur Prozessoptimierung zeichnet sich daher ab, dass Maßnahmen zur Anpassung des Entgeltniveaus an ein marktgerechtes Entgeltniveau innerhalb der in Ziffer 2 (3) dargestellten Grenzen erforderlich werden. Hierbei setzt T vorrangig auf freiwillige Maßnahmen. In diesem Zusammenhang wird T Ihnen den Abschluss neuer Arbeitsverträge anbieten. Eine Pflicht zum Abschluss neuer Arbeitsverträge besteht nicht. Sollte es aber zum Neuabschluss von Arbeitsverträgen kommen, so hat der Neuabschluss rechtlich zur Folge, dass der bisherige Arbeitsvertrag durch den neuen Arbeitsvertrag ersetzt wird. Wirt-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

schaftlich und sozial hat der Neuabschluss von Arbeitsverträgen jeweils zur Folge, dass der bisherige einzelvertraglich und kollektivrechtlich gewährte Leistungsumfang verringert wird.

Eine weitere Maßnahme freiwilliger Art wird das Angebot der T an interessierte Mitarbeiter sein, gegen Zahlung einer einmaligen Abfindungssumme einen Aufhebungsvertrag abzuschließen. Kommt es zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages, so hat dieser Abschluss rechtlich zur Folge, dass der bisherige Arbeitsvertrag aufgehoben und das Arbeitsverhältnis endgültig beendet wird. Wirtschaftlich und sozial hat der Abschluss eines Aufhebungsvertrages zur Folge, dass mit der Zahlung der Abfindungssumme alle gegenseitigen Ansprüche aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis abgegolten sind.

Diese in Aussicht genommenen Maßnahmen werden von T unter Berücksichtigung der in 2. (3) beschriebenen Entgeltbindung in Einzelfällen und nur im Rahmen des rechtlich Zulässigen auch vor dem Ablauf von einem Jahr und nach dem Vollzugstag ergriffen werden.

Darüber hinaus liegen T zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine Erkenntnisse dazu vor, ob die in Aussicht genommenen Maßnahmen ausreichen werden, um die notwendige Wirtschaftlichkeit am Standort zu erreichen. Daher sind außer den von T in Aussicht genommenen Maßnahmen gegenwärtig für den Zeitraum nach Ablauf von einem Jahr nach dem Vollzugstag auch keine weiteren Maßnahmen konkret geplant. Sollte sich nach dem Übergang jedoch herausstellen, dass Maßnahmen zur Prozessoptimierung und die weiteren, oben beschriebenen in Aussicht genommenen Maßnahmen nicht ausreichen, um die Konkurrenzfähigkeit des Standortes herzustellen, behält sich T ausdrücklich vor, nach dem Ablauf von einem Jahr nach dem Vollzugstag weitere Maßnahmen zu ergreifen, um eine optimierte Wirtschaftlichkeit des Standortes zu erreichen. Als weitere Maßnahmen kommen insoweit Maßnahmen arbeitsrechtlicher, betrieblicher und gesellschaftsrechtlicher Art in Betracht. Auch insoweit gilt aber die in 2. (3) beschriebene Entgeltbindung.

III. Widerspruchsrecht

Sie haben das Recht, dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf die T innerhalb eines Monats ab Zugang dieses

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Schreibens zu widersprechen. Ein Widerspruch hat zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis beim bisherigen Arbeitgeber verbleibt.

Wir weisen allerdings darauf hin, dass die Arbeitsplätze an Ihrem Standort unabhängig von Ihrem Widerspruch von der V auf die T übergehen und demnach die entsprechenden Arbeitsplätze bei der V nicht mehr vorhanden sind. Im Falle eines Widerspruchs können Sie daher bei der V auf Ihrem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr beschäftigt werden.

Sollten Sie dem Übergang widersprechen, wird die V Ihnen gegenüber - nach Prüfung der individuellen Voraussetzungen - voraussichtlich eine betriebsbedingte Beendigungskündigung aussprechen müssen. Dem steht nicht die oben unter Ziffer 8 angesprochene Gesetzesregelung des § 613a Absatz 4 S. 1 BGB entgegen, da eine solche Kündigung nicht wegen des Betriebsübergangs, sondern wegen der gegebenenfalls fehlenden Weiterbeschäftigungsmöglichkeit erfolgen würde. Die Vorschrift des § 613a Absatz 4 Satz 2 BGB lässt die Kündigung aus einem anderen Grund als dem Betriebsübergang ausdrücklich zu.

In diesem Zusammenhang weisen wir ausdrücklich darauf hin, dass der arbeitgeberseitige Verzicht auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen nach § 9 UTV V im Falle eines solchen Widerspruchs nicht eingreift, da keine Rationalisierungsmaßnahme im Sinne des UTV vorliegt. Eine solche würde den ‚Wegfall eines Arbeitsplatzes' voraussetzen, was hier nicht der Fall ist. Ihr Arbeitsplatz fällt nicht weg, sondern geht in der jetzigen Form auf die T über.

Eine betriebsbedingte Beendigungskündigung kommt vorbehaltlich einer individuellen Prüfung sowohl für ordentlich kündbare Mitarbeiter als auch für ältere Mitarbeiter mit einem besonderen Kündigungsschutz (für diese jedoch ebenfalls nur unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist) in Betracht. Wir weisen unabhängig davon darauf hin, dass wie Ihnen bekannt ist - demnächst beabsichtigt ist, weitere Standorte der V zu veräußern.

Sollten Sie trotz dieser Sach- und Rechtslage dem Übergang Ihres Arbeitsverhältnisses auf die T widersprechen wollen, ist hierbei eine Frist von einem Monat einzuhalten, die mit Zugang dieses Schreibens in Lauf gesetzt wird. Den Widerspruch erklären Sie bitte schriftlich an die V. Wir bitten Sie, dabei folgende Anschrift zu verwenden: …

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

> Wahlweise können Sie Ihren Widerspruch auch an die T GmbH richten. Die Adresse lautet: …“

Dem Unterrichtungsschreiben war als Anlage der Wortlaut des § 613a BGB beigefügt. 6

Die Klägerin widersprach dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses zunächst nicht und erbrachte ab dem 1. Dezember 2008 ihre Arbeitsleistung für die T GmbH *(im Folgenden: T)*. Die T gehört dem D Konzern an, in dem zum Zeitpunkt des Übergangs des B Betriebs der Beklagten zwei Konzernbetriebsvereinbarungen galten. Eine Konzernbetriebsvereinbarung regelt die Größe des Gesamtbetriebsrats *(richtig wohl: Konzernbetriebsrats)*, die andere regelt die Organisation einer IT-Anwendung. 7

Am 2. April 2009 kündigte die T auf einer Betriebsversammlung an, dass sie den B Standort schließen und den Betrieb nach Fr verlagern wolle. Mit Anwaltsschreiben vom 5. Mai 2009 widersprach die Klägerin gegenüber der Beklagten dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses. Sie bezeichnete die von der Beklagten bezüglich des Betriebsübergangs erteilten Informationen als „unvollständig und irreführend“. Die nicht ordnungsgemäße Unterrichtung habe die Widerspruchsfrist nicht in Gang gesetzt. Weiter heißt es in dem Widerspruchsschreiben: 8

> „Die betroffenen Arbeitnehmer sind am 02.04.2009 durch den Geschäftsführer der T B GmbH, Herrn F, davon informiert worden, dass der Standort B zum 31.12.2009 geschlossen wird. In diesem Zusammenhang soll den Arbeitnehmern ein neuer Arbeitsvertrag bei D angeboten werden.
>
> Die Mandantin beabsichtigt, ein entsprechendes Vertragsangebot anzunehmen, um zu vermeiden, zwischenzeitlich in Arbeitslosigkeit zu fallen und auf öffentliche Unterstützung angewiesen zu sein. Hiermit kommt sie ihrer Verpflichtung analog § 615 Satz 2 BGB nach. Vorrangig bleibt die Verfolgung der begründeten Ansprüche gegen die V GmbH.“

Mit Schreiben vom 6. Mai 2009 teilte die Beklagte den Prozessbevollmächtigten der Klägerin mit, dass sie den Widerspruch der Klägerin als verspä- 9

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

tet betrachte, weil die Widerspruchsfrist aufgrund der ordnungsgemäßen Unterrichtung vom 25. Oktober 2008 in Gang gesetzt worden sei.

Unter dem 12./13. Mai 2009 schlossen die Klägerin und die T einen Aufhebungsvertrag, nach dem das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 2009 enden sollte. Für die Zeit ab 1. Juli 2009 vereinbarte die Klägerin ein neues Arbeitsverhältnis mit einem anderen Konzernunternehmen der D am Standort Fr. 10

Die Klägerin meint, ihr Widerspruch gegen den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf die T sei am 5. Mai 2009 noch rechtzeitig erfolgt, weil die Beklagte sie mit ihrem Schreiben vom 25. Oktober 2008 über den beabsichtigten Betriebsübergang nicht ordnungsgemäß iSd. § 613a Abs. 5 BGB unterrichtet und deshalb die einmonatige Widerspruchsfrist des § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB nicht zu laufen begonnen habe. Insbesondere sei die Unterrichtung unverständlich und letztlich fehlerhaft gewesen. So sei die Information zur Geltung von Tarifverträgen irreführend und falsch. Die im Arbeitsvertrag geregelte Bezugnahmeklausel sei eine sog. „große dynamische Klausel“, die ergebe, dass bei einem Betriebsübergang selbst bei fehlender Tarifbindung des Erwerbers nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB stets das Tarifwerk gelte, welches bei dessen Tarifbindung gelten würde. Das Unterrichtungsschreiben suggeriere, dass bei einer Gleichstellungsklausel das bisher beim Veräußerer geltende Tarifwerk statisch und wegen der Formulierung „behalten solche Regelungen“ bei den ab dem 1. Januar 2002 abgeschlossenen Arbeitsverträgen dynamisch weiter gelte. Die Unterrichtung zur Geltung von Konzernbetriebsvereinbarungen sei insbesondere deshalb unzureichend, weil offen gelassen werde, ob T in den Anwendungsbereich der Konzernbetriebsvereinbarungen falle. Auch bleibe mit der Formulierung in Ziff. II Abs. 2 Unterabsatz (3) „es ist vereinbart …“ im Zusammenhang mit der Entgeltsicherung offen, ob der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch erworben habe. Schließlich seien die Ausführungen zu den Folgen des Widerspruchs, dh. zu den Voraussetzungen einer Kündigung nach einem Widerspruch in Bezug auf den tariflichen Kündigungsschutz, unzureichend. Ihr Recht zum Widerspruch habe sie auch nicht verwirkt. Insbesondere begründe der Abschluss eines Aufhebungsvertrages vom 12./13. Mai 2009 mit der T nicht das für die Annahme einer Verwirkung erforderliche Umstandsmo- 11

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

ment. Sie sei nämlich unter Androhung einer fristlosen Kündigung und ohne Einräumung einer Überlegungsfrist zur Unterzeichnung des Vertrages genötigt worden.

Die Klägerin hat beantragt 12

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund Betriebsübergangs vom 1. Dezember 2008 beendet ist, sondern unbefristet über den 1. Dezember 2008 hinaus zu den bisherigen Vertragsbedingungen als Callcenter-Agentin fortbesteht

und

die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens als Callcenter-Agentin am Standort He weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. 13

Sie hält den Widerspruch der Klägerin für verspätet, weil sie diese mit ihrem Schreiben vom 25. Oktober 2008 ordnungsgemäß über den geplanten Betriebsübergang unterrichtet habe. Außerdem habe die Klägerin ihr Widerspruchsrecht durch Abschluss des Aufhebungsvertrages mit der T verwirkt. 14

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt. 15

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist nicht begründet. Ihr Arbeitsverhältnis mit der Beklagten ist aufgrund eines Betriebsübergangs gemäß § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auf die T übergegangen. Der Widerspruch der Klägerin vom 5. Mai 2009 gegen diesen Übergang war verspätet. 16

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

A. Das Landesarbeitsgericht hat seine klageabweisende Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet: Zwar sei keine Verwirkung des Widerspruchrechts eingetreten, die Unterrichtung über den Betriebsübergang sei aber ordnungsgemäß erfolgt, so dass der Widerspruch vom 5. Mai 2009 verspätet erklärt worden sei. Die nach § 613a Abs. 6 BGB einzuhaltende einmonatige Widerspruchsfrist werde durch eine ordnungsgemäße Unterrichtung nach § 613a Abs. 5 BGB in Gang gesetzt. Die Klägerin sei hinsichtlich der Folgen und Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang durch das Schreiben vom 25. Oktober 2008 ordnungsgemäß informiert worden. Was die Anwendbarkeit von Tarifverträgen für nicht tarifgebundene Arbeitnehmer angehe, seien die Ausführungen zur Auslegung einer Bezugnahmeklausel als Gleichstellungsabrede für den Fall, dass alle Arbeitsverträge der vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer nach dem 31. Dezember 2001 abgeschlossen worden seien, zwar überflüssig, aber nicht falsch. Die Situation der Klägerin sei in jedem Fall durch den letzten Satz des zweiten Absatzes Unterabsatz (2) erfasst. Dass die Formulierung für juristische Laien verwirrend sei, sei nicht den Verfassern des Unterrichtungsschreibens anzulasten, sondern der Kompliziertheit der Materie. Im Übrigen sei ausgeführt, dass der Abschluss von Firmentarifverträgen durch die Betriebserwerberin nicht beabsichtigt sei, so dass die Ausführungen zu den tarifgebundenen Arbeitnehmern nur relevant seien, wenn es wider Erwarten zu einem Abschluss von Firmentarifverträgen komme. Auch über Betriebsvereinbarungen sei in nicht zu beanstandender Weise unterrichtet worden. So genüge der Hinweis auf die mögliche Geltung von Konzernbetriebsvereinbarungen, weil der Arbeitnehmer mittels des Unterrichtungsschreibens weitere Erkundigungen habe einholen können. Auch die Passagen zur beabsichtigten Absenkung der Gesamtvergütung seien nicht widersprüchlich oder unklar, denn ihnen sei zu entnehmen, dass jedenfalls bis zum 30. November 2009 alles beim Alten bleibe. Im Anschluss vorzunehmende Maßnahmen sollten in jedem Fall erst mit den Arbeitnehmern und ihren Interessenvertretern erörtert werden und ggf. in neu abzuschließende Arbeitsverträge münden. Weiter rüge die Klägerin eine fehlerhafte Information über die Folgen des Widerspruchs auch angesichts eines besonderen Kündigungsschutzes zu

17

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Unrecht. Die Aufgabe des Unterrichtungsschreibens sei es nicht, die Voraussetzungen einer wirksamen Kündigung im Einzelnen darzulegen. Dies bleibe einem ggf. zu führenden Kündigungsschutzprozess vorbehalten. Die Voraussetzungen des Sonderkündigungsschutzes ergäben sich aus den schon bisher geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen bei der Beklagten, auf welche die Beklagte die Klägerin schon mit Schreiben vom 8. Oktober 2001 hingewiesen habe.

B. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts hält im Ergebnis einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand. 18

I. Der von der Klägerin gestellte Feststellungsantrag ist nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. Das in jeder Lage des Verfahrens als Sachurteilsvoraussetzung zu prüfende besondere Feststellungsinteresse *(vgl. BAG 5. Juni 2003 - 6 AZR 277/02 - AP ZPO 1977 § 256 Nr. 81 = EzA ZPO 2002 § 256 Nr. 2)* liegt insoweit vor, als der Antrag auf die Feststellung des Bestehens des Arbeitsverhältnisses zur Beklagten gerichtet ist. Hierbei handelt es sich um ein Rechtsverhältnis im Sinne von § 256 Abs. 1 ZPO, an dessen Feststellung die Klägerin ein gegenwärtiges Interesse hat, da die Beklagte rechtliche Beziehungen zur Klägerin bestreitet. 19

Der Antrag ist dahin gehend auszulegen, dass die Klägerin allein die Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses zur Beklagten erstrebt, da nicht erkennbar ist, dass es ihr um die Feststellung des genauen Zeitpunktes des Betriebsübergangs oder die Art der arbeitsvertraglichen Beziehungen mit der Beklagten geht. 20

II. Die Klage ist nicht begründet. Zwischen den Parteien hat über den 30. November 2008 hinaus kein Arbeitsverhältnis mehr bestanden, weil mit Wirkung zum 1. Dezember 2008 das Arbeitsverhältnis der Klägerin im Wege des Betriebsübergangs nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auf die T übergegangen ist. Diesem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses hat die Klägerin nicht wirksam widersprochen. 21

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

1. Ihr mit Schreiben vom 5. Mai 2009 erklärter Widerspruch erfolgte nicht innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Frist von einem Monat, § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB. 22

2. Die einmonatige Widerspruchsfrist nach § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB wird nur durch eine ordnungsgemäße Unterrichtung nach § 613a Abs. 5 BGB in Lauf gesetzt *(st. Rspr., vgl. BAG 22. Januar 2009 - 8 AZR 808/07 - AP BGB § 613a Unterrichtung Nr. 4 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 105)*. Dies folgt bereits aus dem Wortlaut des § 613a Abs. 6 BGB, wonach der Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats „nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 5“ widersprechen kann. Damit setzt § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB eine den Anforderungen des § 613a Abs. 5 BGB entsprechende Unterrichtung voraus. Im Übrigen ergibt sich dies auch zwingend aus Sinn und Zweck der in § 613a Abs. 5 BGB geregelten Unterrichtungspflicht. Danach haben Veräußerer und/oder Erwerber den Arbeitnehmer so zu informieren, dass dieser sich über die Person des Übernehmers und über die in § 613a Abs. 5 BGB genannten Umstände ein Bild machen kann. Er soll durch die Unterrichtung eine ausreichende Wissensgrundlage für die Ausübung oder Nichtausübung seines Widerspruchsrechts erhalten *(vgl. BT-Drucks. 14/7760 S. 19)*. Dem Arbeitnehmer soll auch die Möglichkeit eröffnet werden, sich weitergehend zu erkundigen und gegebenenfalls beraten zu lassen und dann auf dieser Grundlage über einen Widerspruch gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses zu entscheiden *(vgl. BAG 31. Januar 2008 - 8 AZR 1116/06 - mwN, AP BGB § 613a Unterrichtung Nr. 2 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 85)*. 23

Der Inhalt der Unterrichtung richtet sich nach dem Kenntnisstand des Veräußerers und des Erwerbers zum Zeitpunkt der Unterrichtung. Ob eine erfolgte Unterrichtung den Anforderungen des § 613a Abs. 5 BGB entsprochen hat, unterliegt der gerichtlichen Überprüfung *(vgl. BAG 22. Januar 2009 - 8 AZR 808/07 - AP BGB § 613a Unterrichtung Nr. 4 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 105)*. Genügt die Unterrichtung zunächst formal den gesetzlichen Anforderungen, insbesondere denen des § 613a Abs. 5 BGB, und ist sie nicht offensichtlich 24

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

fehlerhaft, so ist es Sache des Arbeitnehmers, der sich auf die Unzulänglichkeit der Unterrichtung beruft, einen behaupteten Mangel näher darzulegen. Hierzu ist er im Rahmen einer abgestuften Darlegungslast nach § 138 Abs. 3 ZPO verpflichtet. Dem bisherigen Arbeitgeber und/oder dem neuen Inhaber - je nachdem, wer die Unterrichtung vorgenommen hat - obliegt dann die Darlegungs- und Beweislast für die ordnungsgemäße Erfüllung der Unterrichtungspflicht, indem mit entsprechenden Darlegungen und Beweisangeboten die Einwände des Arbeitnehmers entkräftet werden *(vgl. BAG 31. Januar 2008 - 8 AZR 1116/06 - AP BGB § 613a Unterrichtung Nr. 2 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 85)*.

3. Eine offensichtlich unzureichende Unterrichtung liegt im Streitfalle nicht vor. Eine solche ist nur dann gegeben, wenn die Unterrichtung über die Person des Betriebserwerbers und/oder in Bezug auf einen in § 613a Abs. 5 BGB genannten Umstand fehlt bzw. unverständlich oder auf den ersten Blick mangelhaft ist. Das ist bei den Unterrichtungsschreiben vom 25. Oktober 2008 nicht der Fall. 25

Im Übrigen ist es revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht die Rüge der Klägerin, die Unterrichtung entspreche nicht den Anforderungen des § 613a Abs. 5 BGB als nicht durchgreifend erachtet hat. Die Klägerin war durch das Unterrichtungsschreiben vom 25. Oktober 2008 insbesondere ordnungsgemäß über die Person des Betriebserwerbers sowie über die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Betriebsübergangs *(§ 613a Abs. 5 Nr. 3 BGB)* und die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen *(§ 613a Abs. 5 Nr. 4 BGB)* informiert. 26

a) Zu den rechtlichen Folgen gehören zunächst die sich unmittelbar aus dem Betriebsübergang als solchem ergebenden Rechtsfolgen. Dies erfordert einen Hinweis auf den Eintritt des Übernehmers in die Rechte und Pflichten aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis *(§ 613a Abs. 1 Satz 1 BGB)*, auf die gesamtschuldnerische Haftung des Übernehmers und des Veräußerers und deren Verteilung nach § 613a Abs. 2 BGB und grundsätzlich auch, wenn sich Kündigungen abzeichnen, auf die kündigungsrechtliche Situation. Zu den beim 27

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Übernehmer geltenden Rechten und Pflichten gehört grundsätzlich weiter die Anwendbarkeit tariflicher Normen und die Frage, inwieweit beim Veräußerer geltende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durch beim Erwerber geltende Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen abgelöst werden *(vgl. BAG 27. November 2008 - 8 AZR 174/07 - BAGE 128, 328 = AP BGB § 613a Nr. 363 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 106)*. Dabei ist aber keine detaillierte Bezeichnung einzelner Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen nötig, da sich der Arbeitnehmer - nach Erhalt der in Textform zu erteilenden Informationen - selbst näher erkundigen kann. Notwendig ist aber ein Hinweis darauf, ob die Normen kollektivrechtlich oder individualrechtlich fortwirken *(vgl. BAG 13. Juli 2006 - 8 AZR 305/05 - BAGE 119, 91 = AP BGB § 613a Nr. 312 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 56)*.

Zu den wirtschaftlichen Folgen iSd. § 613a Abs. 5 Nr. 3 BGB gehören solche Veränderungen, die sich nicht als rechtliche Folge unmittelbar den Bestimmungen von § 613a Abs. 1 bis Abs. 4 BGB entnehmen lassen. 28

Die Hinweise auf die Rechtsfolgen müssen präzise sein und dürfen keinen juristischen Fehler enthalten *(BAG 13. Juli 2006 - 8 AZR 305/05 - BAGE 119, 91 = AP BGB § 613a Nr. 312 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 56)*, wobei nicht bereits dann ein solcher vorliegt, wenn es zu der Rechtsfrage auch andere Rechtsprechung oder Meinungen als die dargestellte herrschende Rechtsprechung, insbesondere die des Bundesarbeitsgerichts, gibt. 29

b) Zu den hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen gehören nach der Gesetzesbegründung Weiterbildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit geplanten Produktionsumstellungen oder Umstrukturierungen und andere Maßnahmen, welche die berufliche Entwicklung der Arbeitnehmer betreffen *(vgl. BT-Drucks. 14/7760 S. 19)*. Unter Berücksichtigung der Zielsetzung von Art. 7 Abs. 1, Abs. 6 von RL 2001/23/EG sind „Maßnahmen“ im Sinne von § 613a Abs. 5 Nr. 4 BGB weitergehend alle durch den bisherigen oder neuen Betriebsinhaber geplanten erheblichen Änderungen der rechtlichen, wirtschaftlichen oder sozialen Situation der von dem Übergang betroffenen Arbeitnehmer *(vgl. Hohenstatt/Grau NZA 2007, 13, 17; Franzen RdA 2002, 258,* 30

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

265). In Aussicht genommen sind Maßnahmen frühestens dann, wenn ein Stadium konkreter Planungen erreicht ist *(vgl. BAG 13. Juli 2006 - 8 AZR 303/05 - BAGE 119, 81 = AP BGB § 613a Nr. 311 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 55)*.

c) Im Unterrichtungsschreiben der Beklagten vom 25. Oktober 2008 wurde hinreichend dargestellt, dass nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB der neue Betriebsinhaber in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen kraft Gesetzes eintritt. Auch hat das Unterrichtungsschreiben darüber, ob Tarifverträge bzw. Betriebsvereinbarungen, die bisher anwendbar waren, bei dem neuen Inhaber weiterhin anwendbar sind, also kollektivrechtlich fortgelten, ob sie gemäß § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses werden oder ob sie durch beim Erwerber geltende Tarifverträge bzw. Betriebsvereinbarungen abgelöst werden, hinreichend informiert. Gleiches gilt bezüglich der Unterrichtung über das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers gemäß § 613a Abs. 6 BGB und die rechtlichen Folgen seiner Ausübung sowie die wirtschaftlichen Folgen bzw. die in Aussicht genommenen Maßnahmen. 31

aa) Im Unterrichtungsschreiben ist die T mit vollständiger Firmenbezeichnung, Firmensitz und vollständiger Anschrift und Angabe des zuständigen Handelsregisters und der Handelsregisternummer benannt. Die zum damaligen Zeitpunkt vertretungsberechtigten, verantwortlichen Geschäftsführer sind ebenso aufgenommen. Damit war die Klägerin in die Lage versetzt worden, Erkundigungen über den künftigen Betriebserwerber, insbesondere auch durch Einsichtnahme in das zuständige Handelsregister, einzuholen und unter der angegebenen Adresse einen Widerspruch gegenüber dem neuen Inhaber erklären zu können *(vgl. BAG 23. Juli 2009 - 8 AZR 538/08 - BAGE 131, 258 = AP BGB § 613a Unterrichtung Nr. 10 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 114)*. Das Unterrichtungsschreiben hat ferner den Grund für den Betriebsübergang iSv. § 613a Abs. 5 Nr. 2 BGB genannt, denn in diesem ist neben dem zugrunde liegenden Rechtsgeschäft (Kauf) die Trennung der DTAG von „Nichtkernkompetenzen“ als unternehmerischer Grund angegeben. Diese schlagwortartige 32

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Schilderung der dem Betriebsübergang zugrunde liegenden Umstände ist ausreichend *(vgl. BAG 13. Juli 2006 - 8 AZR 303/05 - BAGE 119, 81 = AP BGB § 613a Nr. 311 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 55)*.

bb) Auch wird im Unterrichtungsschreiben auf den gesetzlichen Eintritt der T in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB hingewiesen. Es ist ausgeführt, dass durch den Betriebsübergang für die Klägerin ein Arbeitgeberwechsel von der Beklagten zur T eintritt und dass das Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum 1. Dezember 2008 kraft Gesetzes von der Beklagten auf die T übergeht. Unter Ziff. II Abs. 2 ist weiter ausgeführt, dass soweit sich aus dem im Unterrichtungsschreiben Folgenden nichts anderes ergibt, das Arbeitsverhältnis mit allen zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Rechten und Pflichten auf die T übergeht. 33

cc) Über die in § 613a Abs. 2 BGB geregelte Haftungsverteilung wurde die Klägerin ebenfalls in einer nicht offensichtlich fehlerhaften Weise informiert. Die erteilte Information ermöglichte es der Klägerin, im Bedarfsfalle näheren Rechtsrat darüber einzuholen, wer (ggf. in welchem Umfang) für welche ihrer Ansprüche haftet. Die Unterrichtung enthält den Hinweis, dass die T auch für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis haftet, welche der Klägerin vor dem Betriebsübergang gegen die Beklagte zustanden und dass für Ansprüche, die vor dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs entstanden sind und die vor Ablauf eines Jahres nach diesem Zeitpunkt fällig werden, eine gesamtschuldnerische Haftung der Beklagten und der T besteht. Des Weiteren wird auf die begrenzte Haftung der Beklagten für nach dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs fällig werdende Ansprüche hingewiesen. 34

dd) Auch der Verpflichtung darüber zu informieren, ob Tarifverträge nach dem Betriebsübergang kollektiv oder einzelvertraglich nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB weiter gelten bzw. durch beim Erwerber geltende Tarifverträge abgelöst werden *(vgl. BAG 13. Juli 2006 - 8 AZR 305/05 - BAGE 119, 91 = AP BGB § 613a Nr. 312 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 56)*, kommt das Unterrichtungsschreiben vom 25. Oktober 2008 nach. 35

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Dabei begegnet es keinen Bedenken, dass für die einzelnen Arbeitnehmergruppen (tarifgebundene Arbeitnehmer/nicht tarifgebundene Arbeitnehmer) nicht verschiedene Unterrichtungsschreiben gefertigt wurden, sondern mit einem einzigen Unterrichtungsschreiben alle Gruppen unterrichtet wurden. Die Unterrichtung kann in einem Standardschreiben erfolgen; sie muss jedoch etwaige Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses erfassen *(vgl. BAG 13. Juli 2006 - 8 AZR 305/05 - BAGE 119, 91 = AP BGB § 613a Nr. 312 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 56; DFL/Bayreuther 4. Aufl. § 613a BGB Rn. 126)*. Im Übrigen kann vom Arbeitgeber keine umfassende Rechtsberatung im Einzelfalle verlangt werden. Auch der Gesetzgeber geht nicht davon aus, dass die Unterrichtung dazu dient, jeden einzelnen Arbeitnehmer über alle ihn möglicherweise treffenden Folgen des Betriebsübergangs in Kenntnis zu setzen, sondern stellt nur darauf ab, dass der Arbeitnehmer sich nach der Unterrichtung eingehender informieren bzw. beraten lassen kann *(vgl. BT-Drucks. 14/7760 S. 19)*. Es obliegt dem jeweiligen Mitteilungsadressaten, die Angaben mittels Subsumtion und gegebenenfalls auch durch weitere Erkundigungen für sein persönliches Arbeitsverhältnis umzusetzen. Die Grenze für die Möglichkeit einer einheitlichen und generalisierenden Information ergibt sich vor allem aus dem Zweck der Unterrichtung, die dem Adressaten eine informierte Entscheidung über die Ausübung des Widerspruchsrechts ermöglichen soll *(vgl. Schnitker/Grau BB 2005, 2238, 2239)*. Es genügt daher, wenn die schriftliche Information es dem Arbeitnehmer - wie im Streifalle - ermöglicht, sein Arbeitsverhältnis einer der im Unterrichtungsschreiben genannten Gruppen von Arbeitnehmern zuzuordnen *(vgl. Grau Unterrichtung und Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer bei Betriebsübergang gem. § 613a Abs. 5 und 6 BGB S. 100)* und er so die beim konkreten Betriebsübergang auftretenden Rechtsfolgen erkennen kann. Das Unterrichtungsschreiben differenziert in Ziff. II Abs. 2 Unterabsatz (2) ausreichend deutlich zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern, so dass der betroffene Arbeitnehmer erkennen kann, welche Informationen jeweils für ihn maßgeblich sind. 36

Klar und verständlich ist ausgeführt, dass „bei der T momentan keine Tarifverträge anwendbar“ sind und nicht beabsichtigt ist, Firmentarifverträge 37

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

abzuschließen oder einem Arbeitgeberverband beizutreten. Auch wird darüber unterrichtet, dass, soweit auf das Arbeitsverhältnis vor dem Übergang kraft Tarifbindung Tarifverträge anwendbar waren, die in diesen geregelten Arbeitsbedingungen nach dem Betriebsübergang gemäß § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Arbeitnehmer und der T werden und wie arbeitsvertragliche Regelungen fortwirken. Auch die Änderungssperre nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB ist Teil der Unterrichtung. Für den Fall eines möglicherweise doch erfolgenden Tarifvertragsabschlusses wird darauf hingewiesen, dass die Änderungssperre dann nicht gilt *(§ 613a Abs. 1 Satz 3 BGB)*, und bei tarifgebundenen Arbeitnehmern in diesem Fall die Regelungen bei der T die bisher bei der Beklagten geltenden Regelungen ablösen. Damit ist bei vor dem Betriebsübergang bestehender beiderseitiger Tarifbindung für die Arbeitnehmer ausreichend klar, dass tarifvertragliche Normen nach dem Betriebsübergang nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB individualrechtlich weitergelten. Ein Firmentarifvertrag, wie der für die Beklagte geltende UTV, wirkt kollektivrechtlich nur bei einer Gesamtrechtsnachfolge in einem Unternehmen fort, nicht aber allein aufgrund eines Betriebsübergangs *(vgl. BAG 20. Juni 2001 - 4 AZR 295/00 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 18 = EzA BGB § 613a Nr. 203)*. Da zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bei der T keine Tarifverträge anwendbar waren, ist zutreffend darauf hingewiesen, dass die Sperre des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB nicht gilt, wenn zum selben Regelungskomplex Tarifverträge mit der Gewerkschaft ver.di abgeschlossen werden sollten.

Nicht organisierte Arbeitnehmer mit einer arbeitsvertraglichen Inbezugnahme von Tarifverträgen, wie die Klägerin, erfasst das Unterrichtungsschreiben in Ziff. II Abs. 1 und Abs. 2 Unterabsatz (2) am Ende. 38

Wird bei nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern die Geltung eines Tarifvertrages einzelvertraglich vereinbart, so ist § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB einschlägig, dh., der Betriebserwerber tritt in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein, also auch in die Verweisung auf einen Tarifvertrag. Daher ist die allgemeine Unterrichtung der Klägerin darüber, dass ihr Arbeitsverhältnis mit allen zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Rechten und Pflichten auf die T übergeht, 39

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

zutreffend. Im ersten Satz von Ziff. II Abs. 2 Unterabsatz (2) Abschnitt 3 weist das Unterrichtungsschreiben darauf hin, dass bei einer Inbezugnahme von tarifvertraglichen Regelungen im Arbeitsvertrag die Formulierung der arbeitsvertraglichen Bezugnahme darüber entscheidet, ob zukünftige etwaige Tarifverträge der T Anwendung finden oder es bei der Geltung der bisherigen tarifvertraglichen Regelungen bleibt. Bei dieser Information handelt es sich um einen vorsorglichen Hinweis nur für den Fall, dass wider Erwarten die Betriebserwerberin doch Tarifverträge abschließen sollte und es dann unter Berücksichtigung des Inhalts des Arbeitsvertrages zu einem Tarifwechsel kommen kann. Da es für den Inhalt der Information auf den Kenntnisstand des Veräußerers und des Erwerbers zum Zeitpunkt der Unterrichtung ankommt *(vgl. BAG 13. Juli 2006 - 8 AZR 305/05 - BAGE 119, 91 = AP BGB § 613a Nr. 312 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 56)*, genügt die Unterrichtung den gesetzlichen Anforderungen dadurch, dass das Unterrichtungsschreiben den Hinweis enthält, dass die T nicht beabsichtigt, Tarifverträge abzuschließen. Eine weitergehende Information zu einem möglichen Tarifwechsel ist nicht zu verlangen, wenn ein solcher überhaupt nicht absehbar ist. Zu spekulativen Mitteilungen sind Erwerber und Veräußerer ohnehin nicht verpflichtet *(vgl. Schnitker/Grau BB 2005, 2238, 2239)*.

Mit den beiden letzten Sätzen von Ziff. II Abs. 2 Unterabsatz (2) informiert das Unterrichtungsschreiben vom 25. Oktober 2008 zutreffend über die Rechtsprechung zu sog. dynamischen Verweisungen und die von der Rechtsprechung dazu entwickelte Stichtagsregelung. Der Revision ist zwar zuzugeben, dass die Ausführungen zur Auslegung von Vertragsklauseln in Arbeitsverträgen, die vor dem 1. Januar 2002 geschlossen wurden, für alle Arbeitnehmer, die Arbeitsverträge nach diesem Datum geschlossen haben, überflüssig sind. Daraus folgt aber nicht, dass die Ausführungen unverständlich wären, denn aus ihnen ist zu entnehmen, für welche Arbeitsverträge was gelten soll. Es begegnet keinen Bedenken, wenn im Unterrichtungsschreiben Passagen aufgenommen sind, die nicht das jeweilige Arbeitsverhältnis betreffen, solange es dem Arbeitnehmer unschwer möglich ist, anhand der Ausführungen zu ermitteln, ob er von diesen betroffen ist. 40

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Soweit die Klägerin rügt, die Ausführungen im letzten Satz der Ziff. II Abs. 2 Unterabsatz (2) seien deshalb zu beanstanden, weil sie eine dynamische Geltung der von der Beklagten abgeschlossenen Tarifverträge suggerierten, obwohl es aufgrund der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel zu einem Tarifwechsel kommen könne, greift dieser Einwand nicht durch. Auch wenn es abstrakt denkbar wäre, dass es zu einem Wechsel des in Bezug genommenen Tarifvertrages kommen könnte, so hätte das Unterrichtungsschreiben diesem Umstand zum einen schon mit dem ersten Satz des letzten Abschnitts von Ziff. II Abs. 2 Unterabsatz (2) Rechnung getragen. Dort heißt es nämlich: „Sofern tarifliche Regelungen für Ihr Arbeitsverhältnis bislang aufgrund einer arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel gegolten haben, entscheidet die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf die Tarifverträge darüber, ob zukünftige etwaige Tarifverträge der T Anwendung finden oder es bei einer Geltung der bisherigen tarifvertraglichen Regelung bleibt“. Zum anderen kommt es auf den Kenntnisstand von Veräußerer und Erwerber zum Zeitpunkt der Unterrichtung an. Zu diesem war aber ein Tarifwechsel nicht abzusehen. Eine Unterrichtung über komplexe Rechtsfragen ist dann nicht fehlerhaft, wenn der Arbeitgeber bei angemessener Prüfung der Rechtslage, rechtlich vertretbare Positionen gegenüber dem Arbeitnehmer kundtut *(vgl. BAG 13. Juli 2006 - 8 AZR 303/05 - BAGE 119, 81 = AP BGB § 613a Nr. 311 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 55)*. Dies war hier der Fall, weil es für die am Betriebsübergang Beteiligten nicht erkennbar war, dass und ggf. welche Flächen- oder Branchentarifverträge für Callcenter, unter deren räumlichen, fachlichen und zeitlichen Anwendungsbereich der Betrieb zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs fallen könnte, bestanden. Veräußerer bzw. Erwerber sind nicht zu einer Entwicklung spekulativer Szenarien gehalten, falls konkrete Angaben angesichts der objektiv bestehenden Situation nicht möglich sind *(vgl. Schnitker/Grau BB 2005, 2238, 2239)*. Mit dem Unterrichtungsschreiben ist die Klägerin über die sich für sie in „tariflicher“ Hinsicht ergebenden Rechtsfolgen des zum 1. Dezember 2008 erfolgten Betriebsübergangs nicht fehlerhaft informiert worden. Als rechtliche Folge des Betriebsübergangs finden auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin ab dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs

41

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

aufgrund von § 3 des Arbeitsvertrages keine anderen tarifvertraglichen Regelungen Anwendung als zuvor.

ee) Das Unterrichtungsschreiben vom 25. Oktober 2008 informierte die Klägerin auch hinreichend über die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen. 42

Betriebsvereinbarungen gelten nicht in ihrer kollektiven Form fort, sondern sie ändern ihre Rechtsnatur und werden Inhalt des Arbeitsverhältnisses nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB, wenn im Zusammenhang mit dem Inhaberwechsel die betriebsverfassungsrechtliche Identität des Betriebs verloren geht. Bleibt die betriebsverfassungsrechtliche Identität durch eine Übertragung des Betriebs als Ganzes demgegenüber erhalten, so gelten die Betriebsvereinbarungen unverändert als Kollektivrecht fort. Der Betriebserwerber tritt dann in die betriebsverfassungsrechtliche Stellung des früheren Betriebsinhabers ein und ist an die im Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen jedenfalls so lange gebunden, bis sie ihr Ende finden, etwa dadurch, dass der Betrieb seine Identität verliert und deshalb aufhört zu bestehen *(vgl. BAG 27. Juli 1994 - 7 ABR 37/93 - AP BGB § 613a Nr. 118 = EzA BGB § 613a Nr. 123)*. 43

Nachdem im Unterrichtungsschreiben ausgeführt ist, dass aufgrund des Betriebsübergangs der Betrieb seine Betriebsidentität nicht verliert, ist die weitergehende Information, dass die im Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen auch nach dem Betriebsübergang kollektivrechtlich weitergelten, soweit sie nicht durch Konzernbetriebsvereinbarungen des D Konzerns geändert oder ersetzt werden, zutreffend. Nicht notwendig war es alle Betriebsvereinbarungen der Beklagten zu bezeichnen *(vgl. BAG 23. Juli 2009 - 8 AZR 538/08 - BAGE 131, 258 = AP BGB § 613a Unterrichtung Nr. 10 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 114)*, da sich der Arbeitnehmer nach Erhalt der in Textform erteilten Information selbst näher erkundigen kann *(vgl. BAG 13. Juli 2006 - 8 AZR 305/05 - BAGE 119, 91 = AP BGB § 613a Nr. 312 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 56)*. Auch der Hinweis auf die Weitergeltung von Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarungen - sofern diese bestehen sollten - als Betriebsvereinbarungen ist nicht zu beanstanden. Im Falle eines Betriebsübergangs behalten Gesamtbetriebsvereinbarungen, die in den Betrieben des abgebenden Unter- 44

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

nehmens gelten, in den übertragenen Teilen des Unternehmens ihren Status als Rechtsnormen auch dann, wenn nur einer oder mehrere Betriebe übergehen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn - wie hier - das andere Unternehmen bis dahin keinen Betrieb führte und die übertragenen Betriebe ihre Identität bewahren. Wird nur ein Betrieb übernommen, bleiben die Gesamtbetriebsvereinbarungen als Einzelbetriebsvereinbarungen bestehen *(vgl. BAG 18. September 2002 - 1 ABR 54/01 - BAGE 102, 356 = AP BetrVG 1972 § 77 Betriebsvereinbarung Nr. 7 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 5)*. Für Konzernbetriebsvereinbarungen ist zwar noch nicht höchstrichterlich geklärt, ob diese bei einem Betriebsübergang als „einfache“ Betriebsvereinbarung in Kraft bleiben *(vgl. Reinhard NZA 2009, 63, 65)*. Eine Unterrichtung über komplexe Rechtsfragen ist im Rahmen des § 613a Abs. 5 BGB aber 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 *(vgl. BAG 13. Juli 2006 - 8 AZR 303/05 - BAGE 119, 81 = AP BGB § 613a Nr. 311 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 55)*. Die Weitergeltung einer Konzernbetriebsvereinbarung als „einfache“ Betriebsvereinbarung ist jedenfalls eine rechtlich vertretbare Position *(vgl. C. Meyer Die Unterrichtung der Arbeitnehmer vor Betriebsübergang Rn. 147; Mohnke/Betz BB 2008, 498, 501)*.

Es genügte auch, im Unterrichtungsschreiben darauf hinzuweisen, dass 45
im Konzern der T, dem D Konzern, Konzernbetriebsvereinbarungen gelten, die auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden werden, sofern die T in den Anwendungsbereich der Konzernbetriebsvereinbarungen fällt. Damit blieb zwar für die Klägerin offen, ob die T in den Anwendungsbereich der Konzernbetriebsvereinbarungen fällt, jedoch betreffen die zwei zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs geltenden Konzernbetriebsvereinbarungen zum einen die Größe des Konzernbetriebsrats und zum anderen die Organisation einer IT-Anwendung, und damit nicht die wesentlichen Arbeitsbedingungen der Klägerin. Für eine Entscheidung über das Widerspruchsrecht - dies ist der Zweck der Unterrichtung - hat die Frage der Anwendbarkeit dieser Konzernbetriebsvereinbarungen bei der T damit keine Bedeutung. Auch das Nachweisgesetz, welches zur

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Konkretisierung der notwendigen Informationen herangezogen werden kann *(vgl. BAG 13. Juli 2006 - 8 AZR 305/05 - BAGE 119, 91 = AP BGB § 613a Nr. 312 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 56)*, verlangt die schriftliche Niederlegung und Aushändigung der vereinbarten wesentlichen Arbeitsvertragsbedingungen *(§§ 2, 3 NachwG)*. Wesentlich in diesem Sinne ist alles, was üblicherweise in Arbeitsverträgen bestimmter Arbeitnehmer vereinbart wird *(vgl. ErfK/Preis 12. Aufl. § 2 NachwG Rn. 8)*, oder nach anderer Auffassung, alle Vertragsbedingungen, deren Kenntnis für den Arbeitnehmer zur Geltendmachung seiner Rechte notwendig ist und deren Unkenntnis zu erheblichen Nachteilen führen kann *(vgl. HWK/Kliemt 4. Aufl. § 2 NachwG Rn. 3; Linde/Lindemann NZA 2003, 649, 651)*. Diese Kriterien treffen für die in Rede stehenden Konzernbetriebsvereinbarungen nicht zu. Mit dem Inhalt dieser beiden Konzernbetriebsvereinbarungen tritt keine wesentliche Änderung der Vertragsbedingungen im Arbeitsverhältnis ein. Auch die Klägerin behauptet eine wesentliche Änderung durch die Konzernbetriebsvereinbarungen nicht. In den Konzernbetriebsvereinbarungen sind kollektivrechtlich keine wesentlichen Arbeitsbedingungen geregelt, so dass eine Information über diese nicht zwingend erfolgen musste und deren Anwendbarkeit daher offen bleiben konnte. Jedenfalls genügte angesichts des Inhalts der Konzernbetriebsvereinbarungen der allgemeine Hinweis darauf, dass im Konzern der T Konzernbetriebsvereinbarungen existieren.

Waren die Beklagte und die T nicht verpflichtet, die einzelnen Betriebsvereinbarungen, die bei der Beklagten galten, zu bezeichnen *(vgl. BAG 23. Juli 2009 - 8 AZR 538/08 - BAGE 131, 258 = AP BGB § 613a Unterrichtung Nr. 10 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 114)* und konnte eine Anwendbarkeit von Konzernbetriebsvereinbarungen hier offen bleiben, so bedurfte es auch keiner Bezeichnung der - möglicherweise - anwendbaren Konzernbetriebsvereinbarungen. Auch insoweit genügte der Hinweis darauf, dass Konzernbetriebsvereinbarungen existieren, denn die Klägerin war so in die Lage versetzt, sich nach Erhalt der Unterrichtung eingehender zu informieren *(vgl. BAG 13. Juli 2006 - 8 AZR 305/05 - Rn. 32, BAGE 119, 91 = AP BGB § 613a Nr. 312 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 56)*. Dies gilt jedenfalls für die Fälle, in denen durch den Inhalt der beim Erwerber bestehenden Betriebsvereinbarungen eine wesentliche 46

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Änderung der Arbeitsbedingungen nicht eingetreten ist. Es oblag der Klägerin, weitere Erkundigungen einzuholen. Sie konnte sich innerhalb der Widerspruchsfrist weiter über die Konzernbetriebsvereinbarungen vor allem beim neuen Arbeitgeber erkundigen und sich infolgedessen über die persönlichen Folgen aufklären lassen. Durch die Angabe des Firmensitzes der T und der handelnden natürlichen Personen war es der Klägerin auch möglich, Informationen zu den geltenden Konzernbetriebsvereinbarungen im D Konzern anzufordern. Es war nicht notwendig, im Unterrichtungsschreiben eine Auskunftsperson zu benennen oder gesondert darauf hinzuweisen, dass Nachfragen über Geltung und Inhalt von Konzernbetriebsvereinbarungen möglich sind. Nicht ersichtlich ist auch, dass die T als Betriebserwerberin nicht in der Lage oder Willens gewesen wäre, eine entsprechende Anfrage der Klägerin zu beantworten. Auch die Klägerin behauptet nicht, sie habe Aufklärung zu den Konzernbetriebsvereinbarungen durch die T gefordert und diese sei ihr verweigert worden.

ff) Auch ist die Klägerin über ihr Recht zum Widerspruch gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses ordnungsgemäß unterrichtet worden. 47

So wird erläutert, wie der Widerspruch auszuüben ist. Das Unterrichtungsschreiben weist auf das Schriftformerfordernis und die Widerspruchsfrist sowie darauf hin, dass neuer wie alter Arbeitgeber (unter nochmaliger Angabe der vollständigen Anschriften) als Adressaten in Betracht kommen. Über die kündigungsrechtliche Situation wurde die Klägerin zunächst in der Weise informiert *(Ziff. II Abs. 8)*, dass eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Beklagte *(V)* oder die T wegen des Betriebsübergangs gesetzlich ausgeschlossen ist *(§ 613a Abs. 4 Satz 1 BGB)*, nicht aber die Kündigung aus einem anderen Grund *(§ 613a Abs. 4 Satz 2 BGB)*. 48

Weiter wurde die Klägerin über die Folgen eines Widerspruchs ausreichend informiert. Im Unterrichtungsschreiben ist für den Fall des Widerspruchs ausgeführt, dass „…die V *(Beklagte)* Ihnen gegenüber - nach Prüfung der individuellen Voraussetzungen - voraussichtlich eine betriebsbedingte Beendigungskündigung aussprechen [muss]“. Weiter heißt es: „Eine betriebsbedingte Beendigungskündigung kommt vorbehaltlich einer individuellen Prüfung sowohl 49

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

für ordentlich kündbare Mitarbeiter als auch für ältere Mitarbeiter mit einem besonderen Kündigungsschutz (für diese jedoch ebenfalls nur unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist) in Betracht“. Eine nicht ordnungsgemäße Unterrichtung liegt zwar dann vor, wenn in das Unterrichtungsschreiben falsche Rechtsinformationen aufgenommen wurden, die den Arbeitnehmer in der Wahrnehmung seiner Rechte beeinflussen können, eine solche falsche bzw. irreführende Information hat die Klägerin aber selbst dann nicht erhalten, wenn ihr Arbeitsverhältnis bereits zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs am 1. Dezember 2008 einem besonderen Kündigungsschutz unterlegen haben sollte.

Das Unterrichtungsschreiben erzeugt nicht den Eindruck, nach Ausübung des Widerspruchs werde ihr *(wirksam)* gekündigt werden bzw. die Voraussetzungen für eine wirksame Kündigung von Arbeitnehmern mit bzw. ohne Sonderkündigungsschutz seien dieselben. Es ist im Unterrichtungsschreiben nur ausgeführt, dass die Beklagte den Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung in jedem einzelnen Fall eines widersprechenden Arbeitnehmers prüfen wird. Dies ist mit den Formulierungen „individuelle Voraussetzungen“ bzw. „individuelle Prüfung“ klar zum Ausdruck gebracht. Nicht falsch ist die Information, dass auch für ältere Mitarbeiter mit einem besonderen Kündigungsschutz eine betriebsbedingte Beendigungskündigung - vorbehaltlich einer individuellen Prüfung - in Betracht kommt. Damit wird lediglich - insoweit subjektiv determiniert - zum Ausdruck gebracht, dass die Beklagte den Ausspruch solcher Kündigungen gegenüber widersprechenden Arbeitnehmern - jeweils im Einzelfalle - prüfen und in jedem Fall die ordentliche Kündigungsfrist beachten wird. Die Möglichkeit einer außerordentlichen betriebsbedingten Kündigung von ordentlich „unkündbaren“ Arbeitnehmern ist durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unter Beachtung der Kündigungsfrist als notwendiger Auslauffrist grundsätzlich anerkannt *(vgl. BAG 18. März 2010 - 2 AZR 337/08 - AP BGB § 626 Nr. 228 = EzA BGB 2002 § 626 Unkündbarkeit Nr. 17)*. Die betriebsbedingte Kündigung im Falle des Widerspruchs ist im Unterrichtungsschreiben ohnehin nur als Möglichkeit - vorbehaltlich einer Prüfung im Einzelfalle - dargestellt. Dies ist nicht zu beanstanden *(vgl. Willemsen in Willem-* 50

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

sen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen 4. Aufl. Teil G Rn. 222). Mit der gegebenen Information wird nicht der Eindruck erweckt, die Voraussetzungen einer solchen Kündigung seien die gleichen wie bei nicht besonders geschützten Arbeitnehmern. Zu den Voraussetzungen einer betriebsbedingten Kündigung von Arbeitnehmern mit bzw. ohne Sonderkündigungsschutz äußert sich das Unterrichtungsschreiben nicht. Eine Verpflichtung, nach § 613a Abs. 5 BGB auch über die Kündigungsvoraussetzungen für eine betriebsbedingte Kündigung durch den Veräußerer nach einem Widerspruch zu unterrichten, besteht nicht. Eine Informationsverpflichtung, die sämtliche Konsequenzen eines Verbleibs beim Betriebsveräußerer erörtert und darstellt *(bspw. Kündbarkeit trotz [Sonder-]Kündigungsschutz)*, lässt sich weder dem Gesetzeswortlaut des § 613a Abs. 5 Nr. 3 BGB *(„… Folgen des Übergangs …“)* bzw. des § 613a Abs. 5 Nr. 4 BGB *(„… in Aussicht genommenen Maßnahmen“)* noch den Gesetzesmaterialien entnehmen *(vgl. Hohenstatt/Grau NZA 2007, 13, 17)*. Insbesondere kann der Arbeitnehmer keine individuelle Rechtsberatung verlangen *(vgl. Schnitker/Grau BB 2005, 2238, 2239; Dreher in Bernsau/Dreher/Hauck Betriebsübergang 3. Aufl. § 613a BGB Rn. 158)*. Für eine rechtliche Bewertung der Kündigungsmöglichkeiten im Einzelfalle muss der Arbeitnehmer sich selbst erkundigen bzw. Rechtsrat einholen. Daher musste das Unterrichtungsschreiben keine Ausführungen dazu enthalten, ob bzw. inwieweit anwendbare tarifvertragliche Regelungen oder Regelungen im Arbeitsvertrag dem Ausspruch einer nur als möglich beschriebenen betriebsbedingten Kündigung Grenzen setzen bzw. entgegenstehen. Macht das Unterrichtungsschreiben gleichwohl Ausführungen zu den rechtlichen Voraussetzungen einer Kündigung, müssen diese zutreffend sein. Dass die im Unterrichtungsschreiben weiter gemachten Ausführungen zu etwaigen Kündigungen nach einem Widerspruch, bspw. zu § 9 UTV, unzutreffend wären, ist nicht ersichtlich und wird auch von der Klägerin nicht behauptet.

gg) Durch Ziff. II Abs. 2 Unterabsatz (3) und Ziff. II Abs. 9 des Unterrichtungsschreibens ist die Klägerin auch ausreichend und nicht irreführend über die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen und die wirtschaftlichen Folgen des Betriebsübergangs informiert worden. 51

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Die Passagen in Ziff. II Abs. 2 Unterabsatz (3) und in Ziff. II Abs. 9, der auf Ziff. II Abs. 2 Unterabsatz (3) Bezug nimmt, befassen sich mit möglichen Maßnahmen, insbesondere dem beabsichtigten Neuabschluss von Arbeitsverträgen bei der T ab dem 1. Dezember 2009 zum Zwecke der Entgeltreduzierung. In Ziff. II Abs. 9 des Unterrichtungsschreibens ist dazu beschrieben, dass die T den Abschluss neuer Verträge als Maßnahme zur Entgeltanpassung auf freiwilliger Basis anstrebt, während in Ziff. II Abs. 2 Unterabsatz (3) vor allem die Grenzen der Anpassung nach unten aufgrund einer Vereinbarung der Beklagten mit der T dargelegt sind. So ist dort beispielsweise ausgeführt, dass „vereinbart worden [ist], dass bis zum Ablauf des 30. November 2013 das Brutto-Mindestentgelt für übergehende Agenten nicht unter 25.000 Euro brutto jährlich, für übergehende Teamleiter nicht unter 29.000 Euro brutto jährlich abgesenkt wird“. Zur Entgeltsicherung bis zum 1. Dezember 2009 heißt es zuvor: „Es ist vereinbart, dass jeder Arbeitnehmer bis zum 1. Dezember 2009 - berechnet auf der Grundlage der gleichen Dauer der Arbeitszeit und unveränderter Stellenbeschreibung - monatlich mindestens ein Brutto-Entgelt erhält, das seinem individuellen monatlichen Entgeltanspruch gegenüber der V zum 30. November 2008 … entspricht“. Das Informationsschreiben erweckt in Ziff. II Abs. 2 Unterabsatz (3) nicht den *(ggf. unzutreffenden)* Eindruck, der Arbeitnehmer habe einen Rechtsanspruch auf die Entgeltsicherung erworben. Es lässt diese Frage auch nicht in rechtlich zu beanstandender Weise offen. Bei der Unterrichtung nach § 613a Abs. 5 BGB handelt es sich um eine Wissens-, nicht aber um eine Willenserklärung *(vgl. Staudinger/Annuß [2011] § 613a BGB Rn. 263)*, so dass grundsätzlich der Unterrichtung nach § 613a Abs. 5 BGB keine rechtsgeschäftliche Bindungswirkung im Sinne eines verbindlichen Angebots an die Arbeitnehmer zukommt *(vgl. Grau Unterrichtung und Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer bei Betriebsübergang gem. § 613a Abs. 5 und 6 BGB S. 244; Hohenstatt/Schramm NZA 2006, 251, 252)*. Dementsprechend sind die Arbeitnehmer lediglich über die in Aussicht genommenen Maßnahmen und die vertraglichen Absprachen zwischen der Beklagten und der T informiert worden. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann die Auslegung eines Unternehmenskaufvertrages zwar ergeben, dass dieser als Vertrag 52

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

zugunsten Dritter, dh. der Arbeitnehmer, zu bewerten ist *(vgl. BAG 20. April 2005 - 4 AZR 292/04 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 35 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 40)*. Ob dies der Fall ist, muss im Wege der Auslegung gemäß §§ 133, 157 BGB ermittelt werden. Ob die Vereinbarung zwischen Beklagter und T eine solche Auslegung ermöglicht, gehörte nicht zu den Unterrichtungspflichten nach § 613a Abs. 5 BGB. Eine individuelle Rechtsberatung war nicht geschuldet, zumal die Beklagte und die Betriebserwerberin auch unterschiedlicher Auffassung über die rechtlichen Auswirkungen der Vereinbarung sein könnten. Die Klägerin war gehalten, sich ggf. weiter zu erkundigen und Rechtsrat einzuholen und selbst zu klären, ob eine Auslegung als Vertrag zugunsten Dritter in Betracht kommt oder nicht. Mit der Offenlegung der bestehenden Vereinbarungen im Zusammenhang mit den in Aussicht genommenen Maßnahmen genügt das Unterrichtungsschreiben den Anforderungen des § 613a Abs. 5 Nr. 4 BGB bzw. des § 613a Abs. 5 Nr. 3 BGB.

III. Da zwischen den Parteien über den 30. November 2008 hinaus kein Arbeitsverhältnis mehr besteht, fiel der hilfsweise gestellte Weiterbeschäftigungsantrag nicht mehr zur Entscheidung an. 53

Bereits im Schriftsatz vom 4. November 2009 hatte die Klägerin ausgeführt, dass ihr Weiterbeschäftigungsantrag „für den Fall [gestellt wird], dass der Klage erstinstanzlich stattgegeben wird“. Aus der so gegebenen Begründung ergibt sich der Parteiwillen, dass der Weiterbeschäftigungsantrag allein für den Fall des Obsiegens mit dem Feststellungsantrag gestellt werden sollte. 54

C. Die Klägerin hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen. 55

Hauck Böck Breinlinger

Eimer Wroblewski

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS