Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 8 AZR 539/08
Bundesarbeitsgericht 8. Senat — Urteil vom 23. Juli 2009 - 8 AZR 539/08 -

I. Arbeitsgericht Wesel — Teilurteil vom 14. November 2007 - 8 Ca 225/07 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf — Urteil vom 29. April 2008 - 6 Sa 2199/07 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebsübergang - fehlerhafte Unterrichtung - Widerspruch - Verwirkung

Gesetze:

BGB §§ 126b, 226, 242, 613a; EG Art. 234

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

teilweise Parallelsachen - 8 AZR 357/08 -, - 8 AZR 538/08 - (führend), - 8 AZR 539/08 - (vorliegend), - 8 AZR 540/08 -, - 8 AZR 541/08 -, - 8 AZR 558/08 -

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

BUNDESARBEITSGERICHT

8 AZR 539/08
6 Sa 2199/07
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Juli 2009

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Juli 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, die Richter am Bundesarbeitsgericht Böck und Breinlinger sowie die ehrenamtliche Richterin Döring und den ehrenamtlichen Richter Henniger 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 Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 29. April 2008 - 6 Sa 2199/07 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob zwischen ihnen über den 1. Oktober 2005 hinaus ein Arbeitsverhältnis zu den bisherigen Bedingungen besteht. 1

Die Klägerin war bei der Beklagten in deren Werk in K als angelernte Arbeitskraft beschäftigt. Zuletzt war sie auf der Grundlage eines Altersteilzeitvertrages im Bereich „Com MD (Mobile Devices)“, der Mobilfunksparte der Beklagten, tätig. 2

Mit Vertrag vom 6. Juni 2005 verkaufte die Beklagte ihren Geschäftsbereich „Com MD (Mobile Devices)“ an die BenQ Corporation mit Sitz in Taiwan. Dazu schlossen die Beklagte und die BenQ Corporation einen als „Master Sale and Purchase Agreement“ *(im Folgenden: MSPA)* bezeichneten Vertrag. Dieser sah vor, dass die Vermögensgegenstände Land für Land im Wege der Einzelrechtsübertragung durch die Beklagte auf verschiedene Landesgesellschaften der BenQ-Gruppe übertragen werden sollten. Vollzogen wurde der jeweilige Verkauf zum 30. September 2005. Dazu wurde in Deutschland die BenQ Mobile GmbH & Co. OHG *(im Folgenden: BenQ Mobile)* mit Gesellschaftsvertrag vom 30. August 2005 gegründet. Diese wurde am 16. September 2005 in das Handelsregister beim Amtsgericht München eingetragen. Deren persönlich haftende Gesellschafterinnen waren die BenQ Mobile Management GmbH und die BenQ Wireless GmbH, mit einem Stammkapital von jeweils 25.000,00 Euro. Deren Obergesellschafterin, die BenQ Corporation in Taiwan, war Alleingesellschafterin der BenQ Mobile Holding B.V. mit Sitz in den Nieder- 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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

landen, welche die jeweils alleinige Gesellschafterin der beiden persönlich haftenden Gesellschafterinnen der BenQ Mobile war.

Im Zusammenhang mit der Vertragsabwicklung zahlte die Beklagte an die BenQ Corporation in Taiwan als Anschubfinanzierung einen dreistelligen Millionenbetrag. 4

Am 30. September 2005 wurde der wirtschaftliche Teilbetrieb Mobile Devices der Beklagten unter Wahrung seiner organisatorischen Identität mit den Mitarbeitern und wesentlichen Teilen der Betriebsmittel nebst den in Deutschland gelegenen Gegenständen des Anlage- und Umlaufvermögens auf die BenQ Mobile übertragen. 5

Mit Schreiben vom 29. August 2005 hatte die Beklagte der Klägerin mitgeteilt, dass der Geschäftsbereich Com MD *(Mobile Devices)* zum 1. Oktober 2005 an die BenQ Mobile GmbH & Co. OHG übertragen werde. Dieses Schreiben lautet: 6

> **„Übergang Ihres Arbeitsverhältnisses**
>
> Sehr geehrte Frau S,
>
> wie Ihnen bereits durch verschiedene Mitarbeiter-informationen bekannt ist, werden unsere Aktivitäten des Geschäftsgebietes Com MD (Mobile Devices) zum 01.10.2005 in die BenQ Mobile GmbH & Co. OHG (im Folgenden: BenQ Mobile) übertragen.
>
> BenQ ist ein weltweit führender Anbieter von Consumer-Electronic-Produkten, wie beispielsweise LCD-Bild-schirmen, Notebook-Computern, Kameras und Scannern. Und im Handygeschäft wird BenQ Mobile in den nächsten Jahren zu einem führenden globalen Anbieter.
>
> In seinem asiatischen Heimatmarkt zählt BenQ schon heute zu den am schnellsten wachsenden Anbietern im Handysegment. Durch den Zusammenschluss mit Sie-mens kann BenQ seine ehrgeizigen internationalen Expansionspläne umsetzen. Siemens bietet BenQ eine globale Organisation mit führenden Marktpositionen in West- und Osteuropa sowie im Wachstumsmarkt Latein-amerika. Zudem erhält BenQ durch den Kauf einen star-ken, weltweit bekannten Markennamen, Mobiltelefon-technologie und Softwarekompetenz sowie globalen Zugang zu der breiten Kundenbasis von Siemens. Daneben bekommt BenQ einen auf drei Kontinenten

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

hervorragend etablierten Fertigungsverbund von Siemens.

Die Übertragung des Geschäftsgebietes erfolgt auf Grund eines Kaufvertrags im Wege der Einzelrechtsnachfolge auf BenQ Mobile. Mit diesem Betriebsübergang wird gem. § 613a BGB BenQ Mobile Ihr neuer Arbeitgeber, der in alle Rechte und Pflichten Ihres Arbeitsverhältnisses mit der Siemens AG eintritt. Es wird also anlässlich des Betriebsübergangs - sofern nicht in der Überleitungsvereinbarung andere Regelungen getroffen sind - unverändert mit BenQ Mobile fortgeführt (insbesondere keine Veränderungen bei dem jeweiligen Einkommenssystem, Altersversorgung, Jubiläumsregelung, Dienstzeitregelung). Ebenso gelten die jeweiligen Tarifverträge (einschließlich des Ergänzungstarifvertrags B/K) gem. § 613a BGB weiter.

Die Höhe und Zusammensetzung des bisherigen Einkommens bleibt ebenso wie eine bestehende freiwillige, widerrufliche Sonderzulage anlässlich des Betriebsübergangs unverändert.

Im Einzelnen gilt für Sie die beiliegende, mit dem Gesamtbetriebsrat der Siemens AG vereinbarte Regelung zur Überleitung der Beschäftigungsbedingungen (Überleitungsvereinbarung), die Bestandteil dieses Schreibens ist.

Die bestehenden Gesamtbetriebsvereinbarungen und örtlichen Betriebsvereinbarungen gelten bis zu einer eventuellen Neuregelung weiter, sofern in der Überleitungsvereinbarung nichts Abweichendes geregelt ist.

BenQ Mobile haftet ab dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs unbeschränkt für alle, auch die rückständigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis.
Zusätzlich haftet die Siemens AG für solche Verpflichtungen, die vor dem Betriebsübergang entstanden sind und spätestens ein Jahr danach fällig werden; soweit sie nach dem 1.10.2005 fällig werden, haftet sie nur zeitanteilig.

Eine Kündigung wegen des Betriebsübergangs ist gesetzlich gem. § 613a Abs. 4 BGB ausgeschlossen; das Recht zu Kündigungen aus anderen Gründen bleibt unberührt.

Sie werden auch nach dem 1.10.2005 durch Ihren bisherigen Betriebsrat weiter betreut; an den Standorten in U, B und M / G Strasse gilt dies solange, bis durch Neuwahlen eigene Betriebsratsgremien gewählt sind, längstens bis zum 31.1.2006.

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 den Standort K wurde der örtliche Betriebsrat informiert, dass an diesem Standort aufgrund von Produktivitätssteigerungen in der Fertigung der Abbau von ca. 340 Mitarbeitern im Bereich der Lohngruppen 2 bis 7 geplant ist.

Dem Übergang Ihres Arbeitsverhältnisses auf BenQ Mobile können Sie nach § 613 a Abs. 6 BGB schriftlich widersprechen. Ihr Widerspruch hätte zur Folge, dass Ihr Arbeitsverhältnis nicht auf BenQ Mobile übergeht. Wir möchten Sie jedoch bitten, von diesem Recht nur nach sorgfältiger Abwägung Gebrauch zu machen, denn Ihr Widerspruch sichert Ihnen keinen Arbeitsplatz bei der Siemens AG, da die Com MD - Aktivitäten vollständig auf BenQ Mobile übertragen werden und damit diese Arbeitsplätze bei der Siemens AG entfallen, so dass es letztlich zu betriebsbedingten Beendigungen des Arbeitsverhältnisses kommen kann.

Sollten Sie trotz dieser Überlegungen dennoch widersprechen wollen, bitten wir darum, Ihren etwaigen Widerspruch unverzüglich, jedoch spätestens innerhalb von 1 Monat nach Zugang dieses Schreibens schriftlich an
Herrn R B, Com HR CG, M
oder an
Herrn Dr. V E, M
zu richten.

Für Fragen steht Ihnen Ihre Personalorganisation gerne zur Verfügung.

Wir würden uns freuen, wenn Sie mit gleichem Arbeitseinsatz und hoher Motivation Ihre Arbeit bei BenQ Mobile weiterführen und wünschen Ihnen weiterhin viel Erfolg.

Mit freundlichen Grüßen

Siemens Aktiengesellschaft

gez. G gez. M

Anlage

Überleitungsvereinbarung Tarifkreis“

Diesem Informationsschreiben lag die am 17. August 2005 zwischen der Beklagten und ihrem Gesamtbetriebsrat geschlossene „Betriebsvereinbarung zur Überleitung der Beschäftigungsbedingungen der von der Siemens AG, Com MD zur BenQ Mobile GmbH & Co. OHG übergehenden Mitarbeiter (Tarifkreis)“ *(im Folgenden: GBV)* bei. 7

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

Ab 1. Oktober 2005 erbrachte die Klägerin ihre Arbeitsleistung für BenQ Mobile. Sie erhielt im September 2005 von der Siemens AG Personalservices in Mü, im Oktober 2005 von der BenQ Mobile in Mü und im August 2006 von der Siemens AG in Be Gehaltsabrechnungen. Mit Schreiben der BenQ Mobile in M vom 6. Februar 2006 wurde die Klägerin darüber informiert, dass ihr ab dem 1. Juli 2005 eine höhere Vergütung zustehe. Am 6. Dezember 2005 hatte sich die Klägerin auf eine interne Stellenausschreibung als Auspackprüferin bei BenQ Mobile erfolglos beworben. 8

Auf den Antrag der BenQ Mobile vom 29. September 2006 wurde am 1. Januar 2007 über ihr Vermögen das Insolvenzverfahren eröffnet. Mit Schreiben von Anfang Dezember 2006 widersprach die Klägerin gegenüber der Beklagten dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf die BenQ Mobile. 9

Die Klägerin ist der Ansicht, sie habe dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses im Dezember 2006 noch mit Erfolg widersprechen können, weil sie nicht ordnungsgemäß iSd. § 613a Abs. 5 BGB über den Betriebsübergang durch das Schreiben vom 29. August 2005 unterrichtet worden sei und deshalb die einmonatige Widerspruchsfrist des § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB nicht in Lauf gesetzt worden sei. Insbesondere rügt sie, dass sie über die Identität der Betriebserwerberin nicht ordnungsgemäß informiert worden sei, weil keine Anschrift der BenQ Mobile angegeben worden sei. Zudem sei die Beklagte ihrer Verpflichtung nicht nachgekommen, über die wirtschaftliche Situation der Betriebserwerberin objektiv, vollständig und wahrheitsgemäß zu informieren. Auch fehle es an einer Unterrichtung über die Rechtsfolgen des Betriebsübergangs. 10

Die Klägerin hat im Revisionsverfahren beantragt 11

> festzustellen, dass zwischen der Klägerin und der Beklagten ein Arbeitsverhältnis zu den bisherigen Bedingungen besteht.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie meint, die Unterrichtung über den Betriebsteilübergang mit Schreiben vom 29. August 2005 sei ordnungsgemäß gewesen. Eine Verpflichtung zur Mitteilung der Anschrift der 12

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

inländischen Betriebserwerberin habe nicht bestanden. Gleichwohl ergebe sich deren Anschrift hinreichend deutlich aus dem Unterrichtungsschreiben und aus dem Schreiben über die Mitteilung der Erhöhung des Einkommens der Klägerin vom 6. Februar 2006. Auch sei ausreichend über den Grund des Betriebsübergangs informiert worden; bei komplexen Unternehmenskaufverträgen könne es auch zu einer Nettozahlung des Verkäufers an den Käufer kommen. Jedenfalls sei der Widerspruch der Klägerin als kollektiver Massenwiderspruch unzulässig. Auch sei das Widerspruchsrecht der Klägerin verwirkt, weil nicht nur das Zeitmoment, sondern, insbesondere durch die Entgegennahme der höheren Vergütung durch die Klägerin und ihre Bewerbung auf eine andere Stelle bei der BenQ Mobile auch das Umstandsmoment verwirklicht sei.

Das Arbeitsgericht hat dem Feststellungsantrag mit Teilurteil stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während die Klägerin die Zurückweisung der Revision beantragt. 13

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Zwischen den Parteien besteht auch über den 1. Oktober 2005 hinaus ein Arbeitsverhältnis zu den bisherigen Bedingungen fort. Die Klägerin hat dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses von der Beklagten auf die BenQ Mobile wirksam widersprochen. 14

A. Das Landesarbeitsgericht hat seine klagestattgebende Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet: Trotz eines Betriebsteilübergangs bezüglich der Mobilfunksparte Com MD *(Mobile Devices)* auf die BenQ Mobile bestehe das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien fort, weil die Klägerin dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses wirksam widersprochen habe. Der schriftliche Widerspruch sei nicht als Massenwiderspruch unzulässig. Die Klägerin habe dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses rechtzeitig und wirksam gem. § 613a 15

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

Abs. 6 BGB widersprochen, weil das Unterrichtungsschreiben der Beklagten vom 29. August 2005 nicht den Anforderungen des § 613a Abs. 5 BGB genüge. Insbesondere sei die Identität der Übernehmerin nicht hinreichend gekennzeichnet. So ergebe sich aus dem Schreiben weder die Anschrift des Übernehmenden noch, dass dieser seinen Firmensitz in München nehmen wollte und sollte. Eine nachträgliche Information über die Anschrift der Betriebsübernehmerin durch Lohnabrechnungen scheitere bereits daran, dass darin keine Unterrichtung „in Textform“ iSd. § 126b BGB zu sehen sei. Darüber hinaus habe die Beklagte in dem Schreiben auch die Gründe für den Übergang *(§ 613a Abs. 5 Nr. 2 BGB)* nicht ausreichend mitgeteilt, weil sie nicht dargetan habe, dass es sich bei der BenQ Mobile um eine neu gegründete und im Haftungskapital aufgrund der Stammeinlage beider Gesellschafter mit 50.000,00 Euro begrenzte Gesellschaft handele.

Im Zeitpunkt der Erklärung des Widerspruchs sei das Widerspruchsrecht der Klägerin auch nicht verwirkt gewesen. Es bedürfe über das Zeitmoment hinausgehender Umstände für die berechtigte Erwartung des Schuldners, dass er nicht mehr in Anspruch genommen werde. Derartige besondere Umstände lägen weder in der Weiterarbeit bei der Betriebsübernehmerin noch darin, dass die Klägerin von der Betriebsübernehmerin eine Gehaltserhöhung entgegengenommen und sich auf eine andere Stelle beworben habe. 16

B. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand. 17

I. Die Klage ist begründet. Zwischen den Parteien besteht über den Zeitpunkt des Betriebsteilübergangs am 1. Oktober 2005 hinaus unverändert ein Arbeitsverhältnis fort. Der Widerspruch der Klägerin vom Dezember 2006 gegen den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses von der Beklagten auf die Betriebserwerberin war fristgerecht. Ihr Widerspruchsrecht war weder verwirkt noch war der Widerspruch aus sonstigen Gründen unwirksam. 18

II. Der Widerspruch ist rechtzeitig erfolgt. 19

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. § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB räumt dem Arbeitnehmer das Recht ein, dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf einen Betriebsübernehmer innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach § 613a Abs. 5 BGB schriftlich zu widersprechen. Der im Dezember 2006 erklärte Widerspruch der Klägerin war nicht verspätet, weil die Beklagte mit Schreiben vom 29. August 2005 die Klägerin nicht ordnungsgemäß über den Betriebsteilübergang unterrichtet hatte und damit die einmonatige Widerspruchsfrist des § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB nicht in Lauf gesetzt worden war. 20

2. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats wird die einmonatige Widerspruchsfrist des § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB durch eine nicht ordnungsgemäße Unterrichtung nicht in Gang gesetzt *(vgl. 22. Januar 2009 - 8 AZR 808/07 - mwN, AP BGB § 613a Unterrichtung Nr. 4)*. 21

3. Mit dem Informationsschreiben vom 29. August 2005 hat die Beklagte ihre Arbeitnehmer im Rahmen des § 613a Abs. 5 BGB nicht so informiert, dass diese sich über die Person des Übernehmers und über die in § 613a Abs. 5 BGB genannten Umstände ein ausreichendes Bild machen konnten. Damit hatte ihnen die Unterrichtung keine ausreichende Wissensgrundlage für die Ausübung oder Nichtausübung ihres Widerspruchsrechts verschafft. Dies ist aber Sinn und Zweck der gesetzlichen Unterrichtungspflicht *(vgl. BT-Drucks. 14/7760 S. 19)*. 22

a) Die Beklagte hat mit ihrem Unterrichtungsschreiben vom 29. August 2005 keine hinreichende Klarheit über die Identität der Betriebserwerberin geschaffen. 23

Zwar hat die Beklagte die Firma *(§ 17 Abs. 1 HGB)* der erst am 30. August 2005 gegründeten und am 16. September 2005 ins Handelsregister eingetragenen Betriebserwerberin „BenQ Mobile GmbH & Co. OHG“ genannt und - unter Verwendung der Abkürzung „BenQ Mobile“ - in Abs. 4 Satz 2 des Unterrichtungsschreibens klar als neue Arbeitgeberin bezeichnet. Indes genügt die Nennung einer sich erst im Laufe der weiteren Entwicklung als korrekt herausstellenden Firma des Betriebserwerbers nicht dem Erfordernis, die vom 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

Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer über die Identität des Betriebsübernehmers zu informieren. Unabhängig von der später ergangenen Rechtsprechung des Senats war im August 2005 die Intention des Gesetzgebers bei der Einfügung der Absätze 5 und 6 in § 613a BGB bekannt. Danach müssen die gem. § 613a Abs. 5 BGB Unterrichteten in der Lage sein, Erkundigungen über den künftigen Betriebserwerber einzuholen. Dazu gehört, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, die Angabe eines Firmensitzes, um das zuständige Handelsregister einsehen zu können und die Angabe einer Geschäftsadresse, um gegebenenfalls einen Widerspruch gegenüber dem neuen Inhaber erklären zu können, § 613a Abs. 6 Satz 2 BGB. Bei Gesellschaften gehört dazu, sofern eine vollständige gesetzliche Vertretung nicht angegeben wird oder angegeben werden kann, die Nennung einer identifizierbaren natürlichen Person mit Personalkompetenz als Ansprechpartner des Betriebserwerbers. Die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, dass diese Angaben im Unterrichtungsschreiben vom 29. August 2005 fehlen, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Insbesondere kann sich die Beklagte nicht auf die Erwähnung der Herren B und Dr. E - mit unterschiedlichen Adressen - im Unterrichtungsschreiben berufen. Diese waren am 29. August 2005, wenn überhaupt, Arbeitnehmer der Beklagten selbst. Ein Hinweis, ob und wenn ja in welcher Weise diese Personen der Betriebserwerberin zuzuordnen sind und für diese auftreten können, ist dem Unterrichtungsschreiben nicht zu entnehmen.

Der Inhalt der Unterrichtung richtet sich nach dem Kenntnisstand des Veräußerers und Erwerbers zum Zeitpunkt der Unterrichtung *(Senat 13. Juli 2006 - 8 AZR 305/05 - BAGE 119, 91 = AP BGB § 613a Nr. 312 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 56).* Objektiv konnte die Beklagte am 29. August 2005 noch keine Kenntnis von Firma, Firmensitz sowie Adresse und verantwortlichen natürlichen Personen der Betriebserwerberin haben, weil der Gesellschaftsvertrag der BenQ Mobile erst am 30. August 2005 geschlossen wurde und die Eintragung ins Handelsregister erst am 16. September 2005 erfolgte. Gleichwohl kann sich die Beklagte nicht darauf berufen, dass es ihr zum Zeitpunkt der Unterrichtung der Klägerin objektiv unmöglich gewesen sei, vollständig über die Betriebserwerberin zu unterrichten. Vielmehr wäre es erforderlich gewesen, 25

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

gegenüber den Arbeitnehmern offenzulegen, dass Einzelheiten über die Betriebserwerberin deshalb noch nicht mitgeteilt werden können, weil diese erst noch gegründet werde. Diese Tatsache wird im Informationsschreiben jedoch nicht erwähnt. Im Gegenteil hinterlässt dieses den Eindruck, bei der BenQ Mobile handele es sich um ein bereits existierendes, handlungsfähiges und mit Perspektiven ausgestattetes Unternehmen. Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte oder die Betriebsübernehmerin später diesen Fehler korrigiert und das Unterrichtungsschreiben vervollständigt hätten - mit der Folge einer dann anlaufenden Widerspruchsfrist *(Senat 13. Juli 2006 - 8 AZR 382/05 - AP BGB § 613a Widerspruch Nr. 1 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 57)* -, sind weder den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts noch dem Parteivorbringen zu entnehmen. Im Zusammenhang mit der Prüfung, ob die Unterrichtung ordnungsgemäß war, können sich die zur Information Verpflichteten auch nicht darauf berufen, später hätten die Arbeitnehmer die zutreffenden Tatsachen auf andere Weise erfahren, zB im Rahmen der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Betriebserwerber. Nur die vollständige und richtige Unterrichtung nach § 613a Abs. 5 BGB setzt die Widerspruchsfrist des § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB in Lauf. Wird sie nach einem Betriebsübergang durchgeführt oder vervollständigt, ist die Unterrichtung in der gesetzlich vorgeschriebenen Form durchzuführen und im Falle einer Vervollständigung aus Gründen der Rechtsklarheit auch als solche zu bezeichnen, damit der Arbeitnehmer vom nunmehrigen Beginn des Laufes seiner Widerspruchsfrist Kenntnis erlangt. Daher hat das Landesarbeitsgericht zu Recht Informationen „gelegentlich“ der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, wie etwa der Einkommensmitteilung vom 6. Februar 2006 an die Klägerin keine rechtliche Bedeutung beigemessen. Der gesetzlichen Unterrichtungspflicht nach § 613a Abs. 5 BGB wird nicht dadurch genügt, dass der Arbeitnehmer „irgendwann und irgendwie“, sei es durch den bisherigen Arbeitgeber, sei es durch den Betriebserwerber oder von dritter Seite Kenntnis von Tatsachen erlangt, über die nach den Vorgaben des Gesetzgebers gem. § 613a Abs. 5 BGB zu unterrichten ist. Im Übrigen wahrt das mit „Personnel Services“ unterzeichnete Schreiben der BenQ Mobile vom 6. Februar 2006 an

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 Klägerin, dem die Person des Erklärenden nicht zu entnehmen ist, nicht die Textform, § 126b BGB.

Erschwerend kommt hinzu, dass die Beklagte vorliegend die Unterrichtung über die Betriebserwerberin mit Informationen zu der Konzernobergesellschaft der Betriebsübernehmerin vermengt hat, ohne dass dies hinlänglich klar geworden wäre. Sowohl in den einleitenden Absätzen des Unterrichtungsschreibens, mit denen die Betriebsübernehmerin vorgestellt werden sollte, als auch in der Präambel der beigefügten GBV machte die Beklagte Ausführungen zu „BenQ“, ohne zu erläutern, wen und was sie mit dieser Abkürzung meint. „BenQ“ wird anders als das Kürzel „BenQ Mobile“ im Text nicht erläutert. Auch der sorgfältige Leser, der erkennt, dass es sich dabei nicht um Synonyme handeln soll, bleibt im Unklaren, ob mit „BenQ“ die Konzernholding als Obergesellschaft bezeichnet wird, die Unternehmen der BenQ-Gruppe „in ihrem asiatischen Heimatmarkt“, die bisherigen weltweiten Aktivitäten der BenQ-Gruppe im Handysegment oder deren Zukunft nach dem „Zusammenschluss mit Siemens“. 26

b) Die durch § 613a Abs. 5 Nr. 2 BGB geforderte Unterrichtung der betroffenen Arbeitnehmer über den Grund für den Übergang ist ebenfalls nicht erfolgt. 27

Mit dem Grund ist in erster Linie die Angabe des Rechtsgrundes für den Betriebsübergang, wie Kaufvertrag, Pachtvertrag, Umwandlung ua. gemeint. Die Angabe des dem Betriebsübergang zugrunde liegenden Rechtsgeschäfts allein reicht jedoch nicht aus. Den betroffenen Arbeitnehmern müssen vielmehr jene unternehmerischen Gründe für den Betriebsübergang zumindest schlagwortartig mitgeteilt werden, die sich beim Betriebserwerber, im Falle eines Widerspruchs beim Betriebsveräußerer, auf den Arbeitsplatz auswirken können *(vgl. Senat 13. Juli 2006 - 8 AZR 305/05 - BAGE 119, 91 = AP BGB § 613a Nr. 312 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 56).* 28

Die Unterrichtung über den Grund für den Übergang erfordert in erster Linie Angaben über die zwischen Betriebsveräußerer und Betriebserwerber abgeschlossenen Verpflichtungen, also über schuldrechtliche Vereinbarungen. 29

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 Beklagte hat zum Grund wie folgt informiert: 30

> „Die Übertragung des Geschäftsgebietes erfolgt auf Grund eines Kaufvertrags im Wege der Einzelrechtsnachfolge auf BenQ Mobile."

und (in der Präambel der GBV)

> „Zur Vorbereitung der geplanten rechtlichen Verselbstständigung des derzeitigen Geschäftsgebietes Com MD (einschließlich der dazugehörenden Zentralfunktionen) ist dieses organisatorisch zum 1.8.2005 eindeutig getrennt."

Diese Darstellung enthält eine Reihe von Ungenauigkeiten und Unvollständigkeiten. Deshalb ist die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Unterrichtung sei unzutreffend, revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 31

Es kann dahinstehen, ob das MSPA mit „Kaufvertrag" zutreffend bezeichnet ist. Die durch eine solche Bezeichnung beim juristischen Laien ausgelöste Erwartung, der Käufer habe an den Verkäufer einen Kaufpreis zu zahlen, unterscheidet sich insoweit nicht von der Beschreibung vertragstypischer Pflichten des Käufers beim Kaufvertrag durch den Gesetzgeber, § 433 Abs. 2 BGB. Ob es sich bei dem MSPA allein wegen des aus der Sicht der Beklagten erzielten „negativen Kaufpreises" nicht um einen Kaufvertrag, sondern um einen Vertrag „sui generis" handelt, kann dahinstehen. Entscheidend ist, dass anders als es das Unterrichtungsschreiben nahe legt, ein Kaufvertrag zwischen der Beklagten und der BenQ Mobile deshalb nicht geschlossen wurde, weil mit der Betriebsübernehmerin nur die Übertragung von Vermögensgegenständen durch Einzelrechtsnachfolgen, also Erfüllungsgeschäfte geregelt wurde. Dabei wurde das Geschäftsgebiet „Com MD" der Beklagten nicht vollständig auf BenQ Mobile übertragen. Diese sollte nur die deutschen Betriebe oder Betriebsteile übernehmen. Ein Hinweis auf MSPA und die dort abgebildeten Konzernstrukturen der Übernehmerseite fehlt. Dass BenQ Mobile nicht in den Besitz von 250 Schlüsselpatenten gelangen wird, bleibt unerwähnt. Insoweit hat die Beklagte auch über den Gegenstand des Betriebsübergangs unzutreffend informiert. Eine „rechtliche Verselbstständigung" des Bereichs „Com MD" war nicht Vorläufer des Betriebsteilübergangs. Vielmehr 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

wurden im Wege der Einzelrechtsübertragung Betriebsmittel in Deutschland, welche früher zum Bereich „Com MD“ gehörten, auf die BenQ Mobile übertragen. Schließlich fand ein „Zusammenschluss“ der Beklagten mit BenQ *(international)* nicht statt. Die Beklagte hat vielmehr eigene Aktivitäten im Bereich Com MD ab dem 1. Oktober 2005 eingestellt, nur die Marke „Siemens“ durften BenQ und BenQ Mobile dem eigenen Namen noch hinzufügen.

c) Die Beklagte hat auch nicht ausreichend über die rechtlichen Folgen des Betriebsteilübergangs für die Arbeitnehmer informiert *(§ 613a Abs. 5 Nr. 3 BGB).* 33

aa) Nach der Rechtsprechung des Senats gehören zu den rechtlichen Folgen 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 Gesamtschuldnerschaft des Übernehmers und des Veräußerers nach § 613a Abs. 2 BGB und grundsätzlich auch auf die kündigungsrechtliche Situation *(vgl. 22. Januar 2009 - 8 AZR 808/07 - AP BGB § 613a Unterrichtung Nr. 4).* Zu den bei dem 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 abgelöst werden *(vgl. Senat 27. November 2008 - 8 AZR 174/07 - NZA 2009, 552).* 34

Nach Inkrafttreten des § 613a Abs. 5 und 6 BGB müssen die Rechtsfolgen präzise sein und dürfen keinen juristischen Fehler enthalten *(Senat 13. Juli 2006 - 8 AZR 305/05 - BAGE 119, 91 = AP BGB § 613a Nr. 312 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 56).* Es genügt nicht mehr, wie von der früheren Rechtsprechung gefordert, dass die Belehrung über die rechtlichen Folgen nur „im Kern“ richtig ist und lediglich eine „ausreichende“ Unterrichtung erfolgen muss *(BAG 22. April 1993 - 2 AZR 313/92 - AP BGB § 613a Nr. 102 = EzA BGB § 613a Nr. 112).* 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

bb) Über das Haftungssystem nach § 613a Abs. 2 BGB, insbesondere über die beschränkte gesamtschuldnerische Nachhaftung der Beklagten wurde durch das Unterrichtungsschreiben vom 29. August 2005 nur unvollständig und zum Teil fehlerhaft informiert. 36

Aus dem Zusammenspiel der Regelungen in § 613a Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 BGB ergibt sich das gesetzliche Haftungssystem beim Betriebsübergang, über welches vollständig zu informieren ist. Dazu gehört auch die Darstellung der begrenzten gesamtschuldnerischen Nachhaftung gem. § 613a Abs. 2 BGB. Nur die vollständige Darstellung des Haftungssystems versetzt nämlich die Arbeitnehmer in die Lage, gegebenenfalls näheren Rat einzuholen, wer in welchem Umfang für welche Ansprüche haftet *(Senat 22. Januar 2009 - 8 AZR 808/07 - AP BGB § 613a Unterrichtung Nr. 4).* 37

Die Beklagte hat nicht hinreichend klar zum Ausdruck gebracht, dass mit dem Eintritt von BenQ Mobile in die Arbeitsverhältnisse nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB grundsätzlich ihre eigene Haftung beendet ist, das Gesetz also eine gesamtschuldnerische Haftung von Betriebsveräußerer und Betriebserwerber nur in engen Grenzen vorsieht. Mit der Formulierung: 38

> „Zusätzlich haftet die Siemens AG für solche Verpflichtungen, die vor dem Betriebsübergang entstanden sind und spätestens ein Jahr danach fällig werden; soweit sie nach dem 1.10.2005 fällig werden, haftet sie nur zeitanteilig“,

hat die Beklagte nicht darüber unterrichtet, dass sie für Ansprüche, welche vor dem Betriebsübergang entstanden sind und fällig wurden, weiterhin Gesamtschuldnerin bleibt. Wann ein Anspruch entstanden und wann er fällig geworden ist, wird dem Arbeitnehmer als juristischem Laien auch nicht ansatzweise erklärt. Der Hinweis auf eine „nur zeitanteilige“ Nachhaftung der Beklagten gibt zudem nicht einmal die gesetzliche Regelung in § 613a Abs. 2 Satz 2 BGB zutreffend wieder; sie ist unverständlich.

d) Des Weiteren wird im Unterrichtungsschreiben nicht hinreichend darüber informiert, ob und wie bei der Beklagten geltende Tarifverträge und Be- 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

triebsvereinbarungen durch bei der Erwerberin geltende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen abgelöst werden, § 613a Abs. 1 Satz 2 - 4 BGB.

aa) Grundsätzlich gelten nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB die Bestimmungen eines beim ehemaligen Betriebsinhaber angewandten Tarifvertrages oder dort bestehender Betriebsvereinbarungen nicht in der bisherigen kollektiven Form fort, sondern sie ändern ihre Rechtsnatur, werden Inhalt des Arbeitsvertrages und gelten somit individualrechtlich weiter. § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB ordnet insofern eine einjährige Veränderungssperre zum Nachteil der Arbeitnehmer an. Ist der Betriebserwerber dagegen kollektivrechtlich an Tarifverträge und/oder Betriebsvereinbarungen gebunden, dann gelten diese, soweit auch eine Tarifbindung der übernommenen Arbeitnehmer vorliegt, kollektiv, § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB. Eine detaillierte Bezeichnung aller Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge ist nicht erforderlich, aber ein Hinweis darauf, ob die Normen kollektivrechtlich oder individualrechtlich fortwirken *(Senat 13. Juli 2006 - 8 AZR 305/05 - BAGE 119, 91 = AP BGB § 613a Nr. 312 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 56).* 40

bb) Angaben dazu, ob Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge individualrechtlich oder kollektivrechtlich weiter gelten, sind dem Unterrichtungsschreiben vom 29. August 2005 nicht zu entnehmen. Die am Ende des 4. Absatzes des Schreibens gewählte und in der beigefügten GBV mehrfach wiederholte Formulierung, die kollektiven Normenverträge gelten „gem. § 613a BGB weiter“, lässt diese Frage offen. 41

III. Die Erklärung des Widerspruchs durch die Klägerin verstieß nicht gegen den Grundsatz von Treu und Glauben *(§ 242 BGB)*. 42

Der Auffassung der Beklagten, die Ausübung eines Widerspruchs durch ca. die Hälfte der vom Betriebsübergang betroffenen Mitarbeiter stelle sich als missbräuchliche Rechtsausübung dar, weil Druck auf die Beklagte ausgeübt werden sollte, den Geschäftsbereich insgesamt zurückzunehmen und/oder die Mitarbeiter großzügig abzufinden, kann nicht gefolgt werden. 43

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. Die kollektive Ausübung des Widerspruchsrechts beim Betriebsübergang nach § 613a BGB ist nicht von vornherein als unzulässig zu erachten. Bestehende Rechte können Arbeitnehmer immer ausüben, unabhängig davon, ob ein paralleles Handeln im Sinne eines zufälligen Zusammentreffens mehrerer Widersprüche oder aber eine zwischen den Arbeitnehmern abgestimmte, gemeinschaftliche Ausübung des individuellen Widerspruchs vorliegt. Das Widerspruchsrecht nach § 613a Abs. 6 BGB darf jedoch nicht institutionell missbraucht werden. Seine Ausübung unterliegt einer Rechtsmissbrauchskontrolle nach § 242 BGB. Der Widerspruch, der die individuelle Arbeitgeberwahlfreiheit der Arbeitnehmer sichern soll, darf nicht der Erreichung unzulässiger Zwecke dienen. Dies wäre dann der Fall, wenn der Rechtsausübung kein schutzwürdiges Eigeninteresse zugrunde läge, sie als Vorwand für die Erreichung vertragsfremder oder unlauterer Zwecke diente oder allein einem anderen Schaden zufügen sollte, § 226 BGB. Demnach kann die kollektive Ausübung des Widerspruchsrechts rechtsmissbräuchlich sein, wenn zielgerichtet damit versucht wird, einen Betriebsübergang zum Schaden des Veräußerers zu verhindern oder ein anderer Zweck als die Sicherung der arbeitsvertraglichen Rechte und die Beibehaltung des bisherigen Arbeitgebers verfolgt wird *(vgl. Senat 30. September 2004 - 8 AZR 462/03 - BAGE 112, 124 = AP BGB § 613a Nr. 275 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 28).* 44

2. Es kann entgegen der mit der Revision geäußerten Auffassung dahinstehen, welche Ziele die Gewerkschaft IG Metall verfolgt hat und ob diese lauter waren. Jedenfalls kann der Tatsache, dass eine Vielzahl von Widerspruchsschreiben, auch das vorliegende, einem im Internet veröffentlichten Musterwiderspruchsschreiben der Gewerkschaft nachgebildet waren, nicht entnommen werden, ein rechtsmissbräuchliches Verhalten liege vor. Der Betriebsübergang auf BenQ Mobile hat stattgefunden. Er ist nicht mehr rückgängig zu machen. Bei Insolvenzeröffnung arbeitete die Klägerin bei der BenQ Mobile. Ihr Eigeninteresse an einem Verbleib bei der Beklagten ist offensichtlich, da sie andernfalls mit ihren Vergütungsansprüchen gegenüber der BenQ Mobile weitgehend in die Insolvenz gelangen würde. 45

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

IV. Das Recht der Klägerin zum Widerspruch gegen den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses von der Beklagten auf die BenQ Mobile war zum Zeitpunkt der Erklärung des Widerspruchs gegenüber der Beklagten im Dezember 2006 nicht verwirkt. 46

1. Der Senat hat bereits mehrmals entschieden, dass das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers verwirken kann *(vgl. zB 24. Juli 2008 - 8 AZR 175/07 - AP BGB § 613a Nr. 347)*. 47

Die Verwirkung ist ein Sonderfall der unzulässigen Rechtsausübung *(§ 242 BGB)*. Mit der Verwirkung wird die illoyal verspätete Geltendmachung von Rechten ausgeschlossen. Sie dient dem Vertrauensschutz und verfolgt nicht den Zweck, den Schuldner stets dann von seiner Verpflichtung zu befreien, wenn dessen Gläubiger längere Zeit seine Rechte nicht geltend gemacht hat *(Zeitmoment)*. Der Berechtigte muss vielmehr unter Umständen untätig geblieben sein, die den Eindruck erweckt haben, dass er sein Recht nicht mehr geltend machen wolle, so dass der Verpflichtete sich darauf einstellen durfte, nicht mehr in Anspruch genommen zu werden *(Umstandsmoment)*. Hierbei muss das Erfordernis des Vertrauensschutzes auf Seiten des Verpflichteten das Interesse des Berechtigten derart überwiegen, dass ihm die Erfüllung des Anspruchs nicht mehr zuzumuten ist. 48

Schon nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor dem Inkrafttreten des § 613a Abs. 5 und 6 BGB konnte das Widerspruchsrecht wegen Verwirkung ausgeschlossen sein. An dieser Rechtsprechung hat der Senat im Einklang mit der herrschenden Auffassung im Schrifttum auch nach der neuen Rechtslage festgehalten. Die Tatsache, dass der Gesetzgeber eine Widerspruchsfrist eingeführt hat, schließt eine Anwendung der allgemeinen Grundsätze nicht aus, weil jedes Recht nur unter Berücksichtigung der Grundsätze von Treu und Glauben ausgeübt werden kann *(15. Februar 2007 - 8 AZR 431/06 - mwN, BAGE 121, 289 = AP BGB § 613a Nr. 320 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 64)*. 49

Angesichts der gesetzlichen Regelung kann hinsichtlich des Zeitmoments nicht auf eine feststehende Monatsfrist, beispielsweise von sechs 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

Monaten abgestellt werden. Im Gesetzgebungsverfahren sind nämlich Vorschläge auf Aufnahme einer generellen Höchstfrist von drei *(BR-Drucks. 831/1/01 S. 2)* bzw. sechs Monaten *(BT-Drucks. 14/8128 S. 4)* nicht aufgegriffen worden. Abzustellen ist vielmehr auf die konkreten Umstände des Einzelfalls *(Senat 15. Februar 2007 - 8 AZR 431/06 - BAGE 121, 289 = AP BGB § 613a Nr. 320 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 64)*. Dabei ist, wie der Senat bereits zur Verwirkung der Geltendmachung eines Betriebsübergangs *(27. Januar 2000 - 8 AZR 106/99 -)* ausgeführt hat, davon auszugehen, dass bei schwierigen Sachverhalten die Rechte des Arbeitnehmers erst nach längerer Untätigkeit verwirken können. Außerdem ist die Länge des Zeitablaufs in Wechselwirkung zu dem ebenfalls erforderlichen Umstandsmoment zu setzen. Je stärker das gesetzte Vertrauen oder die Umstände, die eine Geltendmachung für den Anspruchsgegner unzumutbar machen, sind, desto schneller kann ein Anspruch verwirken. Es müssen letztlich besondere Verhaltensweisen sowohl des Berechtigten als auch des Verpflichteten vorliegen, die es rechtfertigen, die späte Geltendmachung des Rechts als mit Treu und Glauben unvereinbar und für den Verpflichteten als unzumutbar anzusehen *(Senat 15. Februar 2007 - 8 AZR 431/06 - mwN aaO)*.

2. Die Beurteilung der Frage, ob ein Recht verwirkt ist, obliegt zwar grundsätzlich den Tatsachengerichten, die den ihnen zur Begründung des Verwirkungseinwandes vorgetragenen Sachverhalt eigenverantwortlich zu würdigen haben *(vgl. BAG 17. Januar 2007 - 7 AZR 23/06 - EzAÜG AÜG § 10 Fiktion Nr. 116).* Vom Revisionsgericht ist das Berufungsurteil jedoch darauf zu überprüfen, ob das Tatsachengericht die von der Rechtsprechung entwickelten rechtlichen Voraussetzungen der Verwirkung beachtet sowie alle erheblichen Gesichtspunkte berücksichtigt hat und ob die Bewertung dieser Gesichtspunkte von den getroffenen tatsächlichen Feststellungen getragen wird *(vgl. BAG 12. Dezember 2006 - 9 AZR 747/06 - mwN, EzA BGB 2002 § 242 Verwirkung Nr. 1).* 51

3. Im Streitfalle ist dem Landesarbeitsgericht kein revisionsrechtlich zu beachtender Rechtsfehler unterlaufen. 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

Es kann dahinstehen, ob vorliegend das Zeitmoment erfüllt ist, weil es bereits am Umstandsmoment fehlt. 53

Die Klägerin hat durch ihr Verhalten, insbesondere durch ihre Weiterarbeit bei der BenQ Mobile das Umstandsmoment nicht verwirklicht. 54

Dieses ist erfüllt, wenn der Arbeitgeber davon ausgehen durfte, der Widerspruch werde nicht mehr ausgeübt. Dies ist dann der Fall, wenn er aufgrund des Verhaltens des Arbeitnehmers annehmen durfte, dieser habe den Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserwerber und diesen damit als seinen neuen Arbeitgeber akzeptiert *(vgl. Senat 27. November 2008 - 8 AZR 188/07 -; 21. August 2008 - 8 AZR 407/07 - AP BGB § 613a Nr. 348)*. Dies ist regelmäßig dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer über den Bestand seines Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Betriebserwerber disponiert hat *(vgl. Senat 27. November 2008 - 8 AZR 174/07 - NZA 2009, 552; 20. März 2008 - 8 AZR 1016/06 - NZA 2008, 1354)*. 55

Allein der Umstand, dass der Arbeitnehmer *(zunächst)* widerspruchslos beim Betriebserwerber weiterarbeitet und von diesem die Arbeitsvergütung entgegennimmt, stellt ebenso wenig eine Disposition über den Bestand des Arbeitsverhältnisses dar *(vgl. Senat 27. November 2008 - 8 AZR 225/07 -; 24. Juli 2008 - 8 AZR 175/07 - AP BGB § 613a Nr. 347)* wie Vereinbarungen mit dem Betriebserwerber, durch welche einzelne Arbeitsbedingungen, zB Art und Umfang der zu erbringenden Arbeitsleistung, Höhe der Arbeitsvergütung, geändert werden. Als Disposition über den Bestand des Arbeitsverhältnisses stellen sich nur solche Vereinbarungen oder Verhaltensweisen des Arbeitnehmers dar, durch welche es zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses kommt, zB Abschluss eines Aufhebungsvertrages *(Senat 27. November 2008 - 8 AZR 174/07 - NZA 2009, 552)* bzw. die Hinnahme einer vom Betriebserwerber ausgesprochenen Kündigung *(Senat 24. Juli 2008 - 8 AZR 175/07 - aaO)*, oder durch welche das Arbeitsverhältnis auf eine völlig neue rechtliche Grundlage gestellt wird *(zB die Begründung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses)*. 56

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

Eine solche Disposition der Klägerin über den Bestand ihres Arbeitsverhältnisses hat im Streitfalle nicht vorgelegen. Ebenso wenig wie die Fortsetzung der Tätigkeit ab dem 1. Oktober 2005 bei BenQ Mobile ist die Entgegennahme einer höheren Vergütung und die *(erfolglose)* Bewerbung der Klägerin im Dezember 2005 auf eine intern ausgeschriebene höherwertige Stelle bei BenQ Mobile geeignet, das Umstandsmoment zu erfüllen. Damit hat die Klägerin keine Umstände gesetzt, die ein Vertrauen der Beklagten in die Nichtausübung des Widerspruchsrechts rechtfertigen könnten. Insbesondere hat die Klägerin nicht über den Bestand ihres Arbeitsverhältnisses disponiert, sondern lediglich eine Änderung ihrer Arbeitsbedingungen akzeptiert *(Lohnerhöhung)* und *(erfolglos)* angestrebt *(Bewerbung um eine höherwertige Stelle)*. 57

V. Der Widerspruch der Klägerin hat dazu geführt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 1. Oktober 2005 hinaus unverändert fortbesteht, weil der Widerspruch auf den Zeitpunkt des Betriebsübergangs zurückwirkt *(vgl. Senat 13. Juli 2006 - 8 AZR 305/05 - BAGE 119, 91 = AP BGB § 613a Nr. 312 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 56)*. 58

VI. Eine Veranlassung, dem Europäischen Gerichtshof Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen, besteht nicht. 59

Als letztinstanzliches nationales Gericht ist das Bundesarbeitsgericht nach Art. 234 EG zur Anrufung des Europäischen Gerichtshofs verpflichtet, wenn in einem laufenden Verfahren über die Auslegung von Gemeinschaftsrecht zu entscheiden ist. Dafür gibt es keine Anhaltspunkte. Grundsätzlich bleibt Art. 7 Abs. 1 RL 2001/23/EG hinter den Vorgaben des nationalen Gesetzgebers in § 613a BGB insoweit zurück, als dort grundsätzlich nur eine Verpflichtung des Betriebsveräußerers vorgesehen ist, kollektivrechtlich die Vertreter der betroffenen Arbeitnehmer zu informieren. Nur ausnahmsweise, wenn es unabhängig von ihrem Willen in einem Unternehmen oder in einem Betrieb keine Vertreter der Arbeitnehmer gibt, sind die einzelnen betroffenen Arbeitnehmer zu informieren, Art. 7 Abs. 6 RL 2001/23/EG. Dass die neben der Informationspflicht gegenüber der betrieblichen Interessenvertretung nach dem Betriebsverfassungsgesetz bestehende, vom deutschen Gesetzgeber in § 613a Abs. 5 60

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

BGB geregelte Verpflichtung zur Unterrichtung auch der einzelnen Arbeitnehmer europarechtswidrig sein könnte, erschließt sich dem Senat auch nach Kenntnisnahme der Rechtsauffassung der Beklagten nicht. Ebenso ist das Widerspruchsrecht der von einem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer nicht in der RL 2001/23/EG geregelt, hierzu hat der Europäische Gerichtshof bereits klargestellt, dass die deutsche Regelung in § 613a Abs. 6 BGB nicht europarechtswidrig ist *(16. Dezember 1992 - C-132/91 ua. - Slg. 1992, I-6577).*

C. Die Beklagte hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen. 61

Hauck Böck Breinlinger

Döring Andreas Henniger

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