

Bundesarbeitsgericht: Neues zu Unterrichtungspflichten und Widerspruchsrecht beim Betriebsübergang

RA Daniel Grünewald

Köln, 10.08.2017

Einleitung

Bei Betriebsübergängen im Rahmen eines Unternehmenskaufs stellt das Unterrichtungsschreiben an die Arbeitnehmer und das damit korrelierende Widerspruchsrecht gegen den Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse die arbeitsrechtliche Praxis vor eine große Herausforderung. Die Rechtsprechung legt hier bereits auf Tatbestandsebene in Bezug auf den notwendigen Inhalt der einzelnen Unterrichtungstatbestände strenge Maßstäbe an, sodass häufig Rechtsunsicherheit darüber besteht, welche Informationen den Arbeitnehmern im Einzelfall mitgeteilt werden müssen. Stellt sich dann im Nachhinein heraus, dass die Unterrichtung fehlerhaft war, führt dies dazu, dass die einmonatige Widerspruchsfrist des Arbeitnehmers gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses überhaupt nicht zu laufen begann. Der Arbeitnehmer erhält stattdessen ein „ewiges Widerspruchsrecht“, das er mitunter auch Jahre später noch erfolgreich ausüben kann und das einzig durch das Rechtsinstitut der Verwirkung beschränkt ist. Entscheidungen zu diesem Themenkomplex haben daher stets eine besondere Brisanz.

Leitsätze

1. Eine fehlende Information über die Sozialplanprivilegierung nach § 112a Abs. 2 Satz 1 BetrVG des neuen Inhabers führt dazu, dass die Widerspruchsfrist nach § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB nicht in Lauf gesetzt wird.
2. Mit dem Ablauf des Privilegierungszeitraums von vier Jahren seit der Gründung des neuen Inhabers ist dieser Fehler in der Unterrichtung kraft Gesetzes geheilt. Zu diesem Zeitpunkt beginnt im Hinblick auf diesen Unterrichtungsfehler entsprechend § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB eine Widerspruchsfrist von einem Monat zu laufen.
(BAG, Urteil vom 15.12.2016 – 8 AZR 612/15)

Entscheidung

Das Arbeitsverhältnis des Klägers war in Vollziehung eines Unternehmenskaufvertrages zwischen der Beklagten und deren Rechtsnachfolgerin als seinem bisherigen Arbeitgeber auf der einen und der Erwerberin und dessen Muttergesellschaft auf der anderen Seite gem. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auf die Erwerberin mit Wirkung zum 1. Januar 2008 übergegangen. Bei der Erwerberin handelte es sich um eine neu gegründete Gesellschaft, die möglicherweise der Sozialplanprivilegierung nach § 112a Abs. 2 Satz 1 BetrVG unterlag. Nach dieser Vorschrift lässt sich bei Betrieben eines neu gegründeten Unternehmens während der ersten vier Jahre ein Sozialplan nicht erzwingen. In dem Unternehmenskaufvertrag hatten sich die bisherigen Arbeitgeber im Rahmen eines umfassenden Maßnahmenpaketes unter anderem zu einer Restrukturierungs- und Verlustausgleichszahlung in Höhe von 280 Mio. EUR („negativer Kaufpreis“) an die Erwerberin verpflichtet. Darüber hinaus wurde ein befristeter Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen und ein ebenso befristeter Ausschluss einer Betriebsschließung des übertragenen Geschäftsbetriebs vereinbart. Dies wurde noch zusätzlich dadurch flankiert, dass die Muttergesellschaft der Erwerberin eine befristete harte Patronatserklärung zu deren Gunsten abgegeben hatte. Über all diese Umstände wurden die Arbeitnehmer – einschließlich des Klägers – in dem Unterrichtungsschreiben nicht informiert. Der Kläger widersprach dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses zunächst nicht und arbeitete seit dem 1. Januar 2008 beanstandungslos bei der Erwerberin. Erst als diese im Frühjahr 2013 ihre Mitarbeiter über die beabsichtigte Einstellung ihres Geschäftsbetriebs zum Ende des Jahres 2013 informierte, übte der Kläger gegenüber der Beklagten nachträglich sein Widerspruchsrecht aus.

Der Kläger begehrte die Feststellung, dass zwischen den Parteien infolge seines wirksamen Widerspruchs

auch über den 31. Dezember 2007 hinaus ein Arbeitsverhältnis besteht. Das BAG hat die Klage abgewiesen.

Es hat offengelassen, ob die fehlende Unterrichtung über die Sozialplanprivilegierung gem. § 112a Abs. 2 Satz 1 BetrVG wegen des Nichteingreifens der Ausnahmeregelung des § 112a Abs. 2 Satz 2 BetrVG fehlerhaft war. Ein etwaiger Unterrichtungsmangel sei zwischenzeitlich jedenfalls geheilt worden. Der Ablauf des vierjährigen Privilegierungszeitraums stelle eine „rechtliche Zäsur“ dar. Infolgedessen habe eine einmonatige Widerspruchsfrist entsprechend § 613a Abs. 6 BGB zu laufen begonnen. Diese sei im Zeitpunkt der Ausübung des Widerspruchsrechts bereits abgelaufen gewesen.

Weiterhin hat das BAG einen Unterrichtungsmangel auch nicht in der fehlenden Unterrichtung über die oben genannten Umstände des Unternehmenskaufvertrages gesehen. Es handele sich lediglich um einzelne Bestandteile des Kaufvertrages, welche weder zum „Grund“ des Betriebsübergangs im Sinne von § 613a Abs. 5 Nr. 2 BGB noch zu dessen „wirtschaftlichen Folgen“ nach § 613a Abs. 5 Nr. 3 BGB gehören. Insbesondere habe das Maßnahmenpaket nicht den Schluss auf eine wirtschaftliche oder finanzielle Notlage der Erwerberin zugelassen, sondern spreche im Gegenteil gerade dafür, dass die Parteien den Abfluss von Liquidität vermeiden und eine ausreichende Haftungsmasse sicherstellen wollten. Eine Beschäftigungsgarantie auf Dauer gebe § 613a BGB dem Arbeitnehmer nicht.

Anmerkung

Die Entscheidung ist zu begrüßen, präzisiert doch der Senat einerseits die erforderlichen Inhalte an eine ordnungsgemäße Unterrichtung zusehends weiter und schränkt andererseits das „ewige Widerspruchsrecht“ der Arbeitnehmer ein. Für die Praxis ist nunmehr end-

gültig davon auszugehen, dass eine Unterrichtung darüber, dass die Erwerberin möglicherweise das Sozialplanprivileg gem. § 112a Abs. 2 Satz 1 BetrVG genießt, stets notwendig ist. Dabei entlastet es den Arbeitgeber auch nicht, wenn die Rechtslage diesbezüglich unklar ist, weil möglicherweise die Ausnahmeregelung des § 112a Abs. 2 Satz 2 BetrVG eingreifen könnte.

Anders als noch die Vorinstanz hat sich das Gericht nicht mehr mit der Frage befasst, ob der Kläger angesichts des mehr als fünfjährigen Zeitraums zwischen dem Betriebsübergang und seinem Widerspruch sein Widerspruchsrecht zwischenzeitlich verwirkt hat. Vielmehr hat das BAG in dieser Entscheidung nunmehr einen zweiten Sachverhalt entschieden, in welchem das Widerspruchsrecht im Falle eines fehlerhaften Unterrichtungsschreibens auch völlig unabhängig des Rechtsinstituts der Verwirkung erlöschen kann. Der Senat (BAG Entscheidung vom 19. November 2015 – 8 AZR 773/14, NZA 2016, 647) hatte einen ähnlichen Weg bereits kürzlich in einer Entscheidung zu mehrfachen Betriebsübergängen eingeschlagen. Darin hatte er geurteilt, dass das Recht zum Widerspruch gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf einen früheren Arbeitgeber im Falle eines weiteren Betriebsübergangs nachträglich erlöschen kann, obwohl das erste Unterrichtungsschreiben formell fehlerhaft war. Es bleibt mit Spannung abzuwarten, ob das BAG diesem Pfad zukünftig weiter folgen wird und damit seine bisweilen sehr strenge Rechtsprechungslinie sukzessive relativiert. In der Zwischenzeit verbleibt es schon wegen der unkalkulierbaren Personalsituation und der damit verbundenen erheblichen wirtschaftlichen Auswirkungen für beide Parteien eines Unternehmenskaufvertrags dabei, dass bei der Formulierung des Unterrichtungsschreibens allerhöchste Sorgfalt geboten ist.

Legal Update

Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. den Autor Daniel Grünewald unter +49 221 33660-508 oder dgruenewald@goerg.de an. Informationen zum Autor finden Sie auf unserer Homepage www.goerg.de.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN

Kantstraße 164, 10623 Berlin
Tel. +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

ESSEN

Alfredstraße 220, 45131 Essen
Tel. +49 201 38444-0, Fax +49 201 38444-20

FRANKFURT AM MAIN

Neue Mainzer Straße 69 – 75, 60311 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

HAMBURG

Dammtorstraße 12, 20354 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90