

10/2018

Neue Fallstricke beim Betriebsübergang (§ 613a BGB) – Widerspruch noch nach 7 Jahren

I. Ausgangslage

Das Thema Betriebsübergang nach § 613a BGB ist nicht neu. Nach jüngster Rechtsfortbildung durch das Bundesarbeitsgericht erstrahlt das altbekannte und seit jeher konfliktbehaftete Thema jedoch in neuer Brisanz: Das BAG hat sich jüngst in gleich drei Parallel-Urteilen mit der Frage befassen müssen, wie lange längstens ein Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Betriebsübernehmer widersprechen kann, wenn die eigentlich nur einen Monat betragende Widerspruchsfrist gemäß § 613a Abs. 6 BGB ab Zugang der Unterrichtung gemäß § 613a Abs. 5 BGB aufgrund nicht ordnungsgemäßer oder unzulänglicher Belehrung der Arbeitnehmer anlässlich des Betriebsübergangs nie in Gang gesetzt worden ist und nie zu laufen begonnen hat.

II. Sachverhalt

Eine Arbeitnehmerin wurde im Jahre 2007 über einen sie betreffenden Betriebsübergang in Textform (§ 126b BGB) unterrichtet. Das Unterrichtungsschreiben war jedoch formell fehlerhaft, enthielt aber Hin-

weise auf den mit dem Betriebsübergang verbundenen Übergang des Arbeitsverhältnisses unter Mitteilung des (geplanten) Zeitpunkts sowie des Gegenstands des Betriebsübergangs und des Betriebsübernehmers (grundlegende Informationen gemäß § 613a Abs. 5 BGB) und eine Belehrung über das Widerspruchsrecht nach § 613a Abs. 6 BGB. Die Mitarbeiterin widersprach dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf den neuen Arbeitgeber zunächst nicht und arbeitete nach dem Betriebsübergang widerspruchslos für das neue Unternehmen weiter. Erst im Jahre 2014, insgesamt rund 6 Jahre und 11 Monate nach dem eigentlichen Betriebsübergang, widersprach sie diesem, machte Lohnansprüche gegen ihren früheren Arbeitgeber geltend und reichte schließlich Klage auf Feststellung ein, dass ihr Arbeitsverhältnis mit ihrem früheren Arbeitgeber nicht aufgelöst sei. Die Mitarbeiterin machte mithin nach fast 7 Jahren – letztlich erfolgreich – Lohnansprüche gegen ihren früheren Arbeitgeber geltend. Für Unternehmen, die vor Jahren einen Betriebsteil veräußert oder auf andere Wei-

se abgestoßen haben, kann dies ggf. zu einer mittleren Katastrophe führen. Wie ist das zu begründen?

III. Entscheidung des BAG

Das Bundesarbeitsgericht gab der Klage statt und stellte fest, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst worden sei. Zwar war die Mitarbeiterin durch ein Unterrichtsschreiben in Textform informiert worden. Diese Unterrichtung war nach Ansicht des BAG jedoch rechtsfehlerhaft. Sie gab das Haftungssystem, dessen Begrenzung sowie die Gesamtschuldnerschaft nach § 613a BGB nicht zutreffend wieder. Eine nach den strengen Maßstäben der Rechtsprechung rechtsfehlerhafte oder unzureichende Unterrichtung entfaltet keinerlei Rechtswirkung und setzt insbesondere die Widerspruchsfrist nach § 613a Abs. 6 BGB nicht in Gang. Ob die Unterrichtungsmängel dafür ursächlich waren, dass die Klägerin ihr Widerspruchsrecht nicht früher ausgeübt hatte, sei nicht relevant. Auch komme es nicht darauf an, ob das Haftungssystem für die Klägerin nachteiliger als im Gesetz geregelt beschrieben worden sei, ein Kausalzusammenhang zwischen der fehlerhaften Information und dem nicht ausgeübten Widerspruchsrecht sei nicht erforderlich. Dass die Klägerin über den Betriebsübergang tatsächlich informiert worden war und das Unterrichtsschreiben nur formale Fehler enthielt, ändere daran nichts. Die Klägerin

galt mithin weiterhin als Mitarbeiterin ihres früheren Arbeitgebers, welcher mit ihrer Rückkehr nach sieben Jahren sicher nicht gerechnet hatte.

IV. Rechtsfragen

Das Gesetz enthält für Fälle des Betriebsübergangs eine Monatsfrist, nach deren Ablauf das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers ausscheidet. Die Monatsfrist beginnt mit dem Zugang der (ordnungsgemäßen) Unterrichtung. Durch die rechtsfehlerhafte Unterrichtung begann die Frist jedoch nicht zu laufen. Die Frage welche Frist in einem solchen Fall gilt, lässt das Gesetz unbeantwortet. Das bedeutet jedoch nicht, dass das Widerspruchsrecht schrankenlos und auf immer und ewig gewährt werden würde. Das BAG musste sich mit der Rechtsfrage auseinandersetzen und nahm den vorliegenden Fall zum Anlass im Rahmen richterlicher Rechtsfortbildung eine für die Zukunft allgemeingültige Frist für die Verwirkung des Widerspruchsrechts zu bestimmen.

Zunächst ordnete das BAG die Frage nach einer anwendbaren Frist rechtlich als Frage der Verwirkung des Widerspruchsrechts ein – ein allgemein anerkanntes Rechtsinstitut, welches von der Rechtsprechung schon vor Jahrzehnten als Sonderfall der unzulässigen Rechtsausübung (§ 242 BGB) entwickelt worden ist. Die Verwirkung führt zum Verlust

des Rechtes auf Durchsetzung von Ansprüchen. Der Gedanke dahinter ist jedoch nicht etwa, Schuldner nach längerer Untätigkeit des Gläubigers von ihren Verpflichtungen zu befreien, sondern es geht darum, dass der Beanspruchte irgendwann darauf vertrauen können muss, dass er nicht mehr in Anspruch genommen werden wird bzw. kann. Die Frage ist letztlich eine des Vertrauensschutzes zugunsten des Vertragspartners.

Voraussetzung der Verwirkung ist zum einen ein Umstandsmoment (Vertrauenstatbestand), zum anderen ein Zeitmoment. Das BAG sieht die Begründung eines Umstandsmoments grundsätzlich in der bloßen widerspruchslosen Weiterarbeit eines Mitarbeiters ohne das Hinzutreten weiterer Umstände nicht als erfüllt an, da es sich bei der widerspruchslosen Weiterarbeit nur um ein bloßes Unterlassen handelte. Solche besonderen Umstände, die es rechtfertigen können, die späte Geltendmachung des Widerspruchsrechts als mit Treu und Glauben unvereinbar und für den Verpflichteten als unzumutbar anzusehen, sah das BAG jedoch in den tatsächlich erteilten grundlegenden Informationen über den Übergang des Arbeitsverhältnisses der Klägerin einschließlich einer Belehrung über ihr Widerspruchsrecht nach § 613a Abs. 6 BGB als gegeben an, da in einer solchen Konstellation die widerspruchslose Weiterarbeit für den neuen Inhaber über ein bloßes Unterlassen hin-

ausgehe und geeignet sei ein Umstandsmoment zu begründen.

Bezüglich des Zeitmomentes, welches zu einer Verwirkung führen kann, orientierte sich das BAG einerseits an den Regeln der regelmäßigen Verjährung, für welche eine Frist von drei Jahren gilt (§ 195 BGB). Das Recht auf Widerspruch ist jedoch kein Anspruch und so gelten die Verjährungsregelungen nicht unmittelbar. Andererseits orientierte sich das BAG an den Regelungen des Anfechtungsrechtes, welche eine Maximalgrenze von 10 Jahren für die Anfechtung von Willenserklärungen vorsehen (§ 121 Abs. 2 BGB). Die Klägerin hatte ihren Willen aber gerade nicht erklärt, so dass auch keine Willenserklärung im Rechtsinne vorlag.

Das Widerspruchsrecht ist vor seiner Ausübung vielmehr ein Gestaltungsrecht und die Regelungen des Anfechtungsrechtes können daher ebenfalls keine unmittelbare Geltung beanspruchen. Unter Verwendung der beiden vorgenannten Fristen als Orientierungshilfe sowie offenbar unter dem Eindruck der Umstände des konkreten Falles verortete das BAG den angemessenen Zeitraum für das Zeitmoment einer Verwirkung des Widerspruchsrechts aufgrund widerspruchsloser Weiterarbeit irgendwo in der Mitte zwischen den beiden Fristigkeiten der Verjährung bzw. der Anfechtung und kam so zu einer Verwirkungsfrist von

sieben Jahren ab Betriebsübergang. Besondere Brisanz erhält die Entscheidung, da die Klägerin ihren Widerspruch genau 6 Jahre und 11 Monate nach dem Betriebsübergang erklärt hatte. Die damit angestrebte Einzelfallgerechtigkeit wird auf Kosten der massiven Folgen der Allgemeinverbindlichkeit höchstrichterlicher Rechtsprechung für alle zukünftigen ähnlich gelagerten Fälle gewährt – ein Aspekt der allem Anschein nach bei der Entscheidung des BAG nicht hinlänglich bedacht wurde. Die Praxis wird sich an der damit nun einmal höchstrichterlich postulierten Frist zukünftig orientieren müssen.

V. Rechtsfolgen

Die Rechtsfolgen aus den drei Parallel-Entscheidungen bringen das volle Konvolut an arbeitsrechtlichen Problemen mit sich, die ein unerkanntes Arbeitsverhältnis im schlimmsten Fall aufbieten kann, nämlich Fragen der Lohnfortzahlung, Sozialversicherungsansprüche, Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses, Kündigung, möglicherweise sogar Fragen im Hinblick auf Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Urlaubsansprüche etc., sowie Fragen des wirtschaftlichen Ausgleichs zwischen den betroffenen Unternehmen mit Bezug zur Vergütung, aber auch zur Leistung des Arbeitnehmers. Wie der Konflikt eines möglichen Ausgleichs zwischen dem betroffenen alten und dem neuen Unternehmen aufgelöst werden soll, obliegt allein

dem Rechtsanwender und mithin dem Unternehmer selbst in eigenem Risiko. Zumindest die letzte Frage ist in der Praxis regelmäßig schnell beantwortet, wenn das neue Unternehmen Insolvenz angemeldet hat und der betroffene Mitarbeiter dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses nicht zuletzt aus diesem Grund widerspricht.

VI. Unser Tipp

Um den Eintritt einer derart misslichen Konstellation für die Vertragspartner eines Unternehmenskaufs oder sonstigen Betriebsübergangs für ein Zeitfenster von sieben Jahren zu vermeiden, ist bei der Abfassung des Informationsschreibens zur Unterrichtung der Arbeitnehmer größte Sorgfalt zu verwenden, um so die Ordnungsmäßigkeit der Unterrichtung und gleichsam die Ingangsetzung der einmonatigen Widerspruchsfrist von vornherein sicherzustellen. Wenn das Kind erst einmal in den Brunnen gefallen ist, werden die Dinge schwierig. Sobald das neue Unternehmen für Arbeitnehmer ein unattraktives Szenario bietet oder das neue Unternehmen gar in seiner Existenz gefährdet ist, insbesondere in Insolvenz fällt, mag sich mancher Arbeitnehmer überlegen, ob er in seinem früheren Unternehmen vielleicht besser aufgehoben ist. So bekommt der Betriebsveräußerer seine Arbeitnehmer vielleicht nach Jahren ungewollt wieder,

ohne dass er das zugehörige Geschäft überhaupt noch betreibt. Im Falle der Insolvenz des neuen Unternehmens fällt der Betriebsveräußerer im Übrigen auch noch mit jeglichen möglichen Rückgriffsansprüchen gegen den früheren Erwerber seines Unternehmens aus. Diesem Risiko sollte man rechtzeitig und so umfassend wie möglich vorbeugen. Dies gilt umso mehr, als eine fehlerhafte Unterrichtung der Mitarbeiter über den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund eines Betriebsübergangs nach gefestigter Rechtsprechung nicht nur eine Obliegenheitsverletzung darstellt, die das Anlaufen der Widerspruchsfrist nach § 613a Abs. 6 BGB verhindert, sondern auch zu echten Schadensersatzansprüchen des Arbeitnehmers führen kann.

Die formellen und materiellen Anforderungen an die Unterrichtung von Arbeitnehmern über den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses bei einem Betriebsübergang zu beachten, ist aufgrund der mittlerweile auch zeitlich nahezu unüberschaubaren Folgen heute brisanter denn je und schlechthin unerlässlich, und zudem nicht so einfach wie es auf den ersten Blick scheint. Es lohnt sich, ein angemessenes Maß an Mühe und Zeit zu investieren. Sollten Sie sich in einer ähnlichen Situation befinden, sprechen Sie uns gerne an.

Information:

Der Inhalt dieser Information wurde nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt. Mit Rücksicht auf die Komplexität der angesprochenen Themen und den ständigen Wandel der Rechtsmaterie bitten wir um Verständnis, wenn wir unsere Haftung und Gewährleistung auf Beratungen in individuellen Einzelaufträgen nach Maßgabe unserer Auftragsbedingungen beschränken und sie i. Ü., d. h. für diese Informationen ausschließen.