



7. DEUTSCHER INSOLVENZRECHTSTAG 2010

- WISSENSCHAFT, RECHTSPRECHUNG, PRAXIS -

17. bis 19. MÄRZ 2010

**Aktuelle Rechtsprechungsübersicht
1. Teil: Arbeitsrecht**

Rechtsanwalt Dr. Harald Hess, Mainz

7. Deutscher Insolvenzrechtstag

- Wissenschaft, Rechtsprechung,
Praxis -

17. – 19. März 2010

**Aktuelle Rechtsprechungsübersicht
zum Insolvenzarbeitsrecht**

1. Einleitung

Der Informationsanspruch der Arbeitnehmer nach § 613 a Abs. 5 und Abs. 6 BGB und die Frage nach der Verwirkung des Widerspruchsrechts der Arbeitnehmer gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses sind weiterhin Hauptprobleme der Betriebs- und Teilbetriebsveräußerung.

Dies deshalb weil erst ordnungsgemäße, vollständige und präzise Informationen die einmonatige Widerspruchsfrist auslöst (BAG 13.07.3006 – 8 AZR 305/05, NJW 2007, 246 = NZA 2006, 1268).

Die ausufernde Rechtsprechung des BAG an die Genauigkeit des Informationsgehalts hat dazu geführt, dass die Arbeitnehmer über die Person des Übernehmers und über die in § 613 a BGB genannten Umstände eine rechtlich ausreichende Wissensgrundlage für die Ausübung bzw. die Nichtausübung des Widerspruchsrechtes erhalten müssen.

2. Der Umfang der Informationspflicht

Die Arbeitnehmer sind zu informieren über die Umstände des Betriebsüberganges, insbesondere über

- die Person des Erwerbers, ggf. die Firmenbezeichnung der Gesellschaft sowie Sitz, Anschrift und Geschäftsführer

Es muss über die Identität des Betriebserwerbers so informiert werden, dass die unterrichteten Arbeitnehmer in die Lage versetzt werden, über den möglichen Arbeitgeber Erkundigungen einzuholen (BAG, 23.07.2009 – 8 AZR 538/08 – DB 2010, 58 = ZIP 2010, 46)

- den Übergangszeitpunkt;
- präzise Beschreibung des Gegenstandes des Betriebsüberganges (Betrieb, Betriebsteil, Verselbständigung eines Geschäftsbereiches)
- den Rechtsgrund des Überganges (Kauf, Pacht, Umwandlung)
- unternehmerische Gründe für den Betriebsübergang, wenn diese Gründe für den Arbeitsplatz Auswirkungen haben können (z. B. beabsichtigte Schließung des Geschäftsbetriebes für den Fall der Nichtveräußerung) (BAG, 13.07.2006 – 8 AZR 305/05, NZA 2006, 1268)
- die präzisen Angaben über die rechtlichen Folgen u. A.:
 - o den Eintritt des Übernehmers in die Rechte und Pflichten aus den bestehenden Arbeitsverhältnissen (§ 613 a Abs. 1 Nr. 1 BGB)
 - o auf die Gesamtschuldnerschaft des Übernehmers und des Veräußerers (§ 613 a Abs. 2 BGB)
 - o die Anwendbarkeit tariflicher Normen und die Frage inwieweit beim Veräußerer geltende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen weitergelten (zur vereinbarten Fortgeltung eines Firmentarifvertrages nach Betriebsübergang s. BAG, 10.06.2009 - 4 ABR 21/08 – NZA 2010, 51; BAG, 22.04.2009 – 4 AZR 100/08 - NZA 2010, 41 = ZIP 2009, 2461 Hohenstatt NZA 2010, 23)
 - o die Änderungen wesentlicher Arbeitsbedingungen im Sinne von §§ 2, 3 I NachwG

- ob die beim Erwerber geltenden Tarifverträge abgelöst werden (BAG, 13.07.2006 – 8 AZR 305/05, NZA 2006, 1268 = NJW 2007, 246)
 - ob Abfindungsansprüche aus einer Abwicklungsvereinbarung oder aus einem Sozialplan für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen (BAG, 20.03.2008 – 8 AZR 1016/06, NZA 2008, 1354)
 - welche Angaben erforderlich sind und wie der Widerspruch des Arbeitnehmers nach § 613 a Abs. 6 BGB auszuüben ist (Schriftform, Frist, Adressat, neuer oder alter Arbeitgeber vgl. BAG, 13.07.2006 – 8 AZR 305/05, NZA 2008, 1354)
- *über die wirtschaftlichen oder sozialen Folgen des Betriebsübergangs u. A.:*
- das Bonitätsrisiko des Erwerbers (z. B. Neugründung ohne hinreichende Kapitaldecke)
 - das Nichtbestehen eines Betriebsrates beim Erwerber
 - die drohende Insolvenz beim Erwerber (ArbG Essen, 22.08.2008 – 5 Ca 727/08 n. v.)
 - die fehlende Übernahme wesentlicher Sachwerte wie z. B. des Betriebsgrundstückes (BAG, 31.01.2008 – 8 AZR 1116/06, NZA 2008, 642) und den Nichtübergang wesentlicher immaterieller Rechte wie z. B. Patente

- die Zahlung eines negativen Kaufpreises, wenn dies auf wirtschaftliche Risiken schließen lässt (LAG München 23.12.2008 – 9 Sa 832/07)
- die notwendige Weiterbildung der Arbeitnehmer z. B. wegen der erwarteten Produktionsumstellung
- über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Betriebsübernehmers bei einer nicht unerheblichen Verringerung der verbleibenden Haftungsgrundlage

3. Der Widerspruch des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer kann, ohne eine Begründung angeben zu müssen, schriftlich sowohl gegenüber dem Veräußerer, als auch gegenüber dem Übernehmer, dem Übergang des Arbeitsverhältnisses widersprechen, wobei die fehlende Information nicht für den Widerspruch kausal sein muss. Der Widerspruch kann auch noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen (BAG 27.11.2008 – 8 AZR 188/07; Marquardt, ArbRB 2009, 259).

Nur die formgerechte vollständige Information durch den Arbeitgeber löst die einmonatige Widerspruchsfrist aus und kann auch noch ausgeübt werden, wenn das Arbeitsverhältnis beendet worden ist (BAG, 13.07.2006 – 8 AZR 305/05, NZA 2008, 1354).

4. Die Verwirkung des Widerspruchsrechtes

Das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers unterliegt den Grenzen der Verwirkung.

Die Verwirkung ist ein Sonderfall der unzulässigen Rechtsausübung (§ 242 BGB).

Sie dient dem Vertrauensschutz und verfolgt nicht den Zweck den Schuldner stets dann von seiner Verpflichtung zu befreien, wenn dessen Gläubiger längere Zeit ihre Rechte nicht geltend gemacht haben (Zeitmoment).

Der Berechtigte muss vielmehr unter Umständen untätig geworden sein, die den Eindruck erweckten, 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).

Je gewichtiger der Umstandsmoment ist, desto schneller kann das Widerspruchsrecht verwirken (BAG, 24.07.2008 – AZR 205/07, DB 2009, 69).

Hierbei muss das Erfordernis des Vertrauensschutzes auf Seiten des Verpflichteten das Interesse des Berechtigten derart überwiegen, dass ihm die Erfüllung des Anspruches nicht mehr zuzumuten ist.

Allein aus dem Zeitmoment der widerspruchslosen 14monatigen Weiterarbeit bei dem Betriebserwerber (BAG 02.04.2009 – 8 AZR 178/07 - ZIP 2009, 2307) kann das für die Annahme einer Verwirkung erforderliche Umstandsmoment nicht hergeleitet werden.

Bisher ist das BAG von einer Verwirkung ausgegangen, wenn der Arbeitnehmer über sein Arbeitsverhältnis disponiert hat, z. B. weil er mit dem Betriebserwerber einen Aufhebungsvertrag abgeschlossen hat (BAG, 02.04.2009 - 8 AZR 220/07, n. v.; BAG, 27.11.2008 – 8 AZR 174/07 – DB 2009, 1075; BAG, 20.08.2008 - 8 AZR 1016/06 – NZA 2008, 1354).

Es muss sich nach der Rechtsprechung des BAG aber um eine qualifizierte Disposition nämlich über den Bestand des Arbeitsverhältnisses handeln, durch welche es zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses kommt (Hinnahme einer Kündigung durch den Erwerber oder wenn das Arbeitsverhältnis auf eine völlig neue Grundlage gestellt wird, z. B. Begründung eines Altersteilzeitverhältnisses) (BAG, 23.07.2009 - 8 AZR 541/08 n. v.)

Für den Verwirkungseinwand ist es nicht erheblich, wenn dem Arbeitnehmer eine Erhöhung der Pensionszusage gemacht wird (BAG, 23.07.2009 - 8 AZR 558/08 n. v.; Parallelentscheidung: 8 AZR 538/08 – NZA 2010, 89 oder wenn der Kläger eine Gehaltserhöhung von dem Erwerber erhalten und auf eigenen Wunsch versetzt worden ist (BAG 23.07.2009 8 AZR 541/08 n. v.).