

Ohne Sozialplan gibt es keine Abfindung

Ein Beschäftigter in einem Betrieb für Fertigbauteile kann vom neuen Arbeitgeber (der den Betrieb nach der Insolvenz des ursprünglichen Brötchengebers übernimmt) keinen Schadenersatz für eine ihm „entgangene“ Abfindung verlangen, wenn sich herausstellt, dass der neue Arbeitgeber nur die beweglichen Anlageteile des Betriebs übernommen hat und das Grundstück im Zuge der Übernahmeverhandlungen an eine Immobilienfirma gegangen, dieser Deal jedoch den Mitarbeitern nicht mitgeteilt worden war. (Hier war bereits ein Sozialplan aufgestellt worden, der dann allerdings durch den Betriebsübergang nicht zustande kam.) Der Mitarbeiter kann nicht argumentieren, dass er der Übernahme seines Arbeitsverhältnisses nicht zugestimmt hätte, wenn er über den Verbleib des Grundstücks korrekt aufgeklärt worden wäre. Das BAG hielt die Unterrichtung über das Betriebsgrundstück zwar für unzulänglich — letztlich konnte dies aber keinen Anspruch auf Schadenersatz begründen, weil der Sozialplan nicht zustande gekommen war.

Quelle: Wolfgang Büser

Anspruch eines Arbeitnehmers auf Schadenersatz aufgrund fehlender Unterrichtung des Arbeitgebers über einen Betriebsübergang; Inhalt der Informationspflicht eines Arbeitgebers bei einem Betriebsübergang; Vorliegen einer Betriebsänderung bei dem Übergang eines Betriebs; Anspruch auf Nachteilsausgleich nach § 113 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) wegen des fehlenden Versuches eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat

Gericht: BAG

Datum: 31.01.2008

Aktenzeichen: 8 AZR 1116/06

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2008, 11898

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Darmstadt - 09.11.2005 - AZ: 9 Ca 338/05

LAG Hessen - 31.07.2006 - AZ: 16 Sa 2222/05

Rechtsgrundlagen:

§ 280 BGB

§ 613a Abs. 1 BGB

§ 613a Abs. 5 BGB

§ 613a Abs. 6 BGB

§ 111 BetrVG

§ 113 Abs. 3 BetrVG

§ 134 UmwG

Fundstellen:

AiB 2008, 610 (Volltext mit red. LS u. Anm.)

AiB-newsletter 2008, 3-4 (Pressemitteilung)
AuR 2008, 105 (Volltext mit amtl. LS)
AUR 2008, 105 (Volltext mit amtl. LS)
BB 2008, 1342-1346 (Volltext mit red. LS u. Anm.)
BB 2008, 329 (Pressemitteilung)
DB 2008, XIV Heft 6 (Pressemitteilung)
DB 2008, 1161 (amtl. Leitsatz)
EWiR 2008, 457 (Volltext mit red. LS u. Anm.)
EzA-SD 4/2008, 12-13 (Pressemitteilung)
EzA-SD 8/2008, 10
FA 2009, 46
FA 2008, 123-124 (Pressemitteilung)
FA 2008, 207 (Volltext mit red. LS)
FA 2008, 248-249 (red. Leitsatz)
GmbH-Report 2008, R75 (Kurzinformation)
HzA aktuell 2008, 17-19
HzA aktuell 2008, 15-16
JuS 2008, XII Heft 3 (Pressemitteilung)
MDR 2008, R13 (Kurzinformation)
NJW-Spezial 2008, 276 (Kurzinformation)
NZA 2009, 76
NZA 2008, V Heft 3 (Kurzinformation)
NZA 2008, 642-645 (Volltext mit red. LS)
NZG 2008, 545 (Kurzinformation)
NZI 2008, 47
NZI 2008, IX Heft 3 (Pressemitteilung)
PuR 2008, 12
PuR 2008, 8 (Pressemitteilung)
RdA 2009, 48-54 (Urteilsbesprechung von FAAbR Dr. Stefan Lunk)

schnellbrief 2008, 4 (Pressemitteilung)

SJ 2008, 39-40

ZBVR online 2009, 26 (red. Leitsatz)

ZInsO 2008, 219-220 (Volltext mit red. LS)

ZIP 2008, A12 (Kurzinformation)

ZIP 2008, 987-991 (Volltext mit red. LS)

ZMV 2008, 97 (Pressemitteilung)

BAG, 31.01.2008 - 8 AZR 1116/06

Redaktioneller Leitsatz:

1. Die Informationspflicht gegenüber den Beschäftigten nach § 613a Abs. 5 BGB verlangt, dass sich diese über die Person des Übernehmers und über die in § 613a Abs. 5 BGB genannten Umstände ein Bild machen können. Sie sollen die grundlegenden Informationen zu der Frage erhalten, ob sie ihr Widerrufsrecht ausüben wollen.
2. Der Veräußerer hat über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Betriebsübernehmers im Einzelnen zu unterrichten, wenn die wirtschaftliche Notlage des Betriebserwerbers offensichtlich ist, wie z.B. bei einem bereits eingeleiteten Insolvenzverfahren. Er hat daher die Beschäftigten darüber zu informieren, wenn der Betriebsübernehmer nicht die in seinem Eigentum stehenden Immobilien mit übernimmt, sondern diese nur im Rahmen einer Vereinbarung mit einem Dritten nutzt (Aufspaltung des Betriebsvermögens).
3. Der Veräußerer ist gegenüber einem Beschäftigten zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den dieser durch die unzulängliche Unterrichtung erlitten hat. Dieser ist so zu stellen, wie er gestanden hätte, wenn er richtig und vollständig informiert worden wäre. Der Beschäftigte muss darlegen und ggf. beweisen, dass ihm infolge der mangelhaften Unterrichtung der geltend gemachte Schaden entstanden ist.

In Sachen ...
hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts
auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 31. Januar 2008
durch
den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck,
die Richter am Bundesarbeitsgericht Böck und Breinlinger sowie
die ehrenamtliche Richterin Morsch und
den ehrenamtlichen Richter von Schuckmann
für **Recht** erkannt:

Tenor:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 31. Juli 2006 - 16 Sa 2222/05 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

1 Die Parteien streiten über einen Schadensersatzanspruch des Klägers.

2

3

Der Kläger war seit 2. März 1992 als Spezialfacharbeiter bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerinnen beschäftigt. Die Beklagte unterhielt in S einen Betrieb zur Herstellung von Fertigbauteilen. Ab dem Jahre 2003 betrieb sie wegen defizitärer Entwicklung der Fertigteilherstellung die Veräußerung des S Betriebes. Nachdem Übernahmeverhandlungen mit der M G GmbH (im Folgenden: M G) und der finnischen Unternehmensgruppe C erfolglos geblieben waren, führte die Beklagte im Mai 2004 Gespräche mit dem Betriebsrat über eine Schließung des Werkes in S. Im Zuge dieser Verhandlungen leitete die Beklagte dem Betriebsrat den Entwurf eines Sozialplanes zu, der auch die Gründung einer Beschäftigungsgesellschaft vorsah. Nach diesem Sozialplan hätte dem Kläger im Falle einer betriebsbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung iHv. 10.042,20 Euro zugestanden. Gleichzeitig schaltete die Beklagte die Bundesagentur für Arbeit ein.

- 3 Am 17. Mai 2004 fand eine Besprechung zwischen Mitgliedern des Betriebsrates, der Bundesagentur für Arbeit und der Beschäftigungsgesellschaft statt. Gegen Mittag dieses Tages erklärten Vertreter der Beklagten dem Betriebsrat, dass ein Käufer für das S Werk gefunden worden sei, welcher die Arbeitsplätze erhalten werde. Verhandlungen über einen Sozialplan und Interessenausgleich seien daher nicht mehr erforderlich. Am selben Tage teilte die Beklagte in einer Betriebsversammlung ihren Mitarbeitern mit, die M G habe die Absicht, den Betrieb in S schnellstmöglich, voraussichtlich zum 1. Juli 2004 zu übernehmen.
- 4 Am 13. Mai 2004 hatte die Creditreform der Beklagten eine Bonitätsauskunft bezüglich der M G erteilt. Diese beinhaltete einen Bonitätsindex von 208.
- 5 In einer weiteren Betriebsversammlung am 3. Juni 2004 stellten Mitarbeiter der Beklagten zusammen mit dem Hauptgesellschafter und dem Geschäftsführer der M G dieses Unternehmen vor und teilten dabei mit, dass der Auftragsbestand der M G zur Zeit gut sei und der Betriebsübergang zum 1. Juli 2004 erfolgen solle.
- 6 Die Beklagte, die H C AG, die M G und die F GmbH & Co. KG (im Folgenden: F KG) schlossen am 9. Juni 2004 einen notariellen Vertrag, in welchem die Veräußerung des der Beklagten gehörenden Grundstücks, auf dem sich das S Werk befindet, nebst Anlagevermögen für 1,5 Mio. Euro an die F KG vereinbart wurde. Die übrigen Anlageteile des Werkes, wie Maschinen und Schalungen sowie die Vorräte an Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen und Halbfertigprodukte wurden von der Beklagten zum Preis von 1,00 Euro an die M G überlassen. Als Ausgleich für die infolge des Betriebsüberganges entstehenden Kosten verpflichtete sich die Beklagte zur Zahlung von 500.000,00 Euro an die M G.
- 7 Mit gleichlautendem Schreiben vom 16. Juni 2004 unterrichtete die Beklagte die Beschäftigten, darunter auch den Kläger, über den bevorstehenden Betriebsübergang. Dieses Schreiben ist auch im Namen der M G unterzeichnet und lautet - soweit hier von Interesse -:

"wie Ihnen bereits mitgeteilt wurde, haben sich die Unternehmensleitungen der H C AG und der M G GmbH entschlossen, den Betrieb Niederlassung Logistik/S an die M G GmbH zu übertragen. Die Übertragung erfolgt im Rahmen eines Betriebsübergangs gemäß § 613a BGB .

Der Betriebsübergang findet am 01.07.2004 statt. Die M G GmbH wird alle vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitsverhältnisse übernehmen. Dazu gehört auch das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis.

Die M G GmbH tritt in die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten ein. Ihre arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten gelten daher grundsätzlich unverändert fort. Im Einzelnen gilt Folgendes:

Die M G GmbH ist nicht tarifgebunden. Die bislang geltenden tarifvertraglichen Rechte und Pflichten werden übernommen so wie sie zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehen und gelten wie arbeitsvertragliche Vorschriften weiter.

Für die Dauer von einem Jahr, gerechnet ab dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs, können diese nicht zu Ihrem Nachteil geändert werden. Auch nach Ablauf dieses Jahres gelten die arbeitsvertraglichen Bestimmungen weiter. Eine Änderung dieser Bestimmungen ist nur unter denselben arbeitsrechtlichen Voraussetzungen möglich, die auch für Ihr Arbeitsverhältnis mit der H C AG gelten.

Die bislang geltenden Betriebsvereinbarungen finden ebenfalls weiter Anwendung, es sei denn es sind regelungsgleiche Betriebsvereinbarungen bei der M G GmbH vorhanden. Danach werden Sie durch die Personalorganisation der M G GmbH betreut.

So wie der Betriebsrat im Werk S besteht, bleibt er nach dem Betriebsübergang bis zum Ende der Wahlperiode (April 2006) als Ansprechpartner bestehen, jedoch ohne die gesetzlichen Rechte und Pflichten eines Betriebsrates.

Die M G GmbH haftet gegenüber den übergehenden Mitarbeitern ab dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs uneingeschränkt für alle, auch rückständige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Die H C AG haftet neben der M G GmbH weiter für solche Verpflichtungen, die vor dem Betriebsübergang entstanden und fällig geworden sind oder vor Ablauf eines Jahres danach fällig werden; soweit diese Ansprüche nach dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs fällig werden, haftet die H C AG jedoch nur zeitanteilig.

Die bei der H C AG ununterbrochen verbrachten bzw. anerkannten Dienstzeiten gelten als Dienstzeit der M G GmbH. Aus den gesetzlichen Vorgaben zum Betriebsübergang folgt des Weiteren, dass die M G GmbH anstelle der H C AG in die bestehenden Altersversorgungszusagen eintritt. Die H C AG und die M G GmbH werden Ihnen hierzu jedoch eine andere besondere Regelung anbieten.

Kündigungen wegen des Betriebsübergangs sind unzulässig. Kündigungen aus anderen Gründen bleiben dagegen unberührt.

Sie können dem Übergang Ihres Arbeitsverhältnisses innerhalb von einem Monat nach Zugang dieses Schreibens bei Ihrer bisher zuständigen Personalabteilung schriftlich widersprechen. Bitte teilen Sie uns in diesem Fall die für Ihren Widerspruch maßgeblichen Gründe mit. Äußern Sie sich innerhalb dieser Frist nicht, gilt Ihre Zustimmung zum Übergang Ihres Arbeitsverhältnisses als erteilt.

Seitens der H C AG werden Sie vorsorglich darauf hingewiesen, dass diese im Falle eines Widerspruchs gezwungen wäre, Ihnen nach Maßgabe des Kündigungsschutzgesetzes ggf. betriebsbedingt zu kündigen. Wir bitten Sie, dies bei Ihren Überlegungen zu berücksichtigen."

- 8 Der Kläger widersprach ebenso wie die übrigen Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses nicht.
- 9 Ab 1. Juli 2004 übernahm die M G die Leitung des Betriebes in S. Mit Beschluss vom 30. März 2005 eröffnete das Amtsgericht Marburg das Insolvenzverfahren über das Vermögen der M G.
- 10 Der Insolvenzverwalter kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 30. März 2005 zum 30. Juni 2005. Gegen diese Kündigung erhob der Kläger Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht Darmstadt. Dieser Rechtsstreit wurde durch einen gerichtlichen Vergleich vom 17. August 2005 beendet. In diesem Vergleich einigten sich der Kläger und der Insolvenzverwalter auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund ordentlicher betriebsbedingter Kündigung zum 30. Juni 2005 und auf die Zahlung einer Abfindung iHv. 2.306,00 Euro. Diese Abfindung sollte auf etwaige zukünftige Sozialplanansprüche des Klägers angerechnet werden.

- 11 Der Kläger verlangt von der Beklagten Schadensersatz wegen der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses. Er macht geltend, die Beklagte habe ihn im Vorfeld des Betriebsüberganges nicht hinreichend über die Bonität der M G unterrichtet. Sie hätte über die Auskünfte durch die Creditreform hinaus weitere Informationen über die finanzielle und wirtschaftliche Lage dieses Unternehmens einholen müssen. Die wirtschaftliche Entwicklung der M G im Jahre 2004 habe gezeigt, dass die Zahlen im Jahresabschluss 2003 nicht zutreffend gewesen seien. Außerdem seien durch die von der Beklagten mit der M G und der F KG getroffene Vereinbarung die Immobilien und die Maschinen des S Werkes der Verwertung entzogen worden. Bei Kenntnis der tatsächlichen wirtschaftlichen Lage der M G und der vereinbarten Übertragung des Grundvermögens auf die F KG hätte er dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die M G widersprochen.
- 12 Der Kläger verlangt von der Beklagten die Zahlung von 10.042,20 Euro als Schadensersatz. Er macht geltend, dass ihm dieser Betrag als Abfindung zugestanden hätte, wenn der vorbereitete Sozialplan wegen Schließung des Betriebes in S zustande gekommen wäre.
- 13 Der Kläger hat beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 10.042,20 Euro nebst Zinsen iHv. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 23. August 2005 zu zahlen.
- 14 Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.
- 15 Sie behauptet, ihren Informationsverpflichtungen gegenüber dem Kläger nachgekommen zu sein. Die M G habe sich vor dem Betriebsübergang nicht in insolvenzrechtlich relevanten wirtschaftlichen Schwierigkeiten befunden. Dies ergebe sich bereits aus der Bonitätsauskunft der Creditreform vom 13. Mai 2004. Auch habe sich ihr zuständiger Bereichsleiter im Rahmen einer Werksbesichtigung bei der M G von der sehr guten Beschäftigungslage und der Auslastung der Fertigung überzeugen können. Außerdem müsse sich der Kläger auf eine etwaige Schadensersatzforderung die Vergütung anrechnen lassen, die er von der M G erhalten habe sowie die auf Grund des gerichtlichen Vergleiches gezahlte Abfindung.
- 16 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe

- 17 Die Revision des Klägers ist unbegründet. Ihm steht der geltend gemachte Schadensersatzanspruch nicht zu.
- 18 Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist der Kläger aber über den bevorstehenden Betriebsübergang nicht ordnungsgemäß i.S.d. § 613a Abs. 5 BGB unterrichtet worden. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage daher mit einer unzutreffenden Begründung abgewiesen.
- 19 **A.**
Das Landesarbeitsgericht hat seine Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet:
- 20 **I.**
Dem Kläger stehe kein Schadensersatzanspruch gegen die Beklagte gem. §§ 280 , 613a Abs. 5 BGB wegen der Verletzung der Unterrichtungspflicht zu.
- 21 Diese sei ihrer Informationspflicht nach § 613a Abs. 5 BGB gegenüber ihren Beschäftigten nachgekommen. Weder der Betriebsveräußerer noch der Betriebserwerber seien verpflichtet, die Arbeitnehmer umfassend über die wirtschaftliche Situation des Betriebserwerbers einschließlich der

Einschätzungen der zukünftigen wirtschaftlichen Entwicklung zu unterrichten. Die Beklagte habe ebenso wenig wie die M G zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges Kenntnis über Liquiditätsschwierigkeiten oder eine bevorstehende Insolvenz der M G besessen. Es habe auch keine Verpflichtung bestanden, die Beschäftigten darüber zu informieren, dass das Betriebsgrundstück und das Anlagevermögen an die F KG und nicht an die M G veräußert worden seien.

- 22** Die Beklagte habe den Kläger auch nicht vorsätzlich sittenwidrig geschädigt oder durch die Vorspiegelung falscher Tatsachen zum Unterlassen eines Widerspruches gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die M G veranlasst.
- 23** Auch wenn man annähme, die Beklagte habe ihrer Informationspflicht nach § 613a Abs. 5 BGB nicht in vollem Umfange Genüge getan, stelle der vom Kläger geltend gemachte Schaden keinen Vermögensnachteil dar, den die Einhaltung der Informationsverpflichtung des § 613a Abs. 5 BGB verhindern solle.
- 24** **II.**
- Mangels Vorliegens einer Betriebsänderung scheidet ein Anspruch des Klägers auf einen Nachteilsausgleich nach § 113 Abs. 3 BetrVG wegen des fehlenden Versuches eines Interessenausgleichs mit dem Betriebsrat aus. Bei dem Betriebsübergang habe es sich um keine Betriebsänderung i.S.d. § 111 BetrVG gehandelt. Der Wechsel des Betriebsinhabers stelle nur dann eine Betriebsänderung dar, wenn er mit einer Änderung der betrieblichen Strukturen oder erheblichen organisatorischen Änderungen verbunden sei. Dies sei vorliegend jedoch nicht der Fall gewesen. Auch die Veräußerung des Betriebsgrundstückes und des Anlagevermögens nicht an die M G, sondern an die F KG habe nicht zu einer Veränderung der betrieblichen Struktur oder zu einer organisatorischen Änderung des Betriebes geführt.
- 25** Die Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen führe nicht dazu, dass bei europarechtskonformer Auslegung des § 111 BetrVG ein Betriebsübergang stets als Betriebsänderung anzusehen sei.
- 26** **B.**
- Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts erweist sich zwar im Ergebnis, nicht jedoch in der Begründung als zutreffend.
- 27** **I.**
- Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts entsprach die Unterrichtung des Klägers im Schreiben der Beklagten und der M G vom 16. Juni 2004 über den geplanten Betriebsübergang am 1. Juli 2004 nicht den Anforderungen des § 613a Abs. 5 BGB. Dem Kläger ist durch diese unzureichende Unterrichtung jedoch der geltend gemachte Schaden nicht entstanden.
- 28** **1.**
- Im Falle eines Betriebsüberganges ist der 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 Widerrufsrechtes erhalten (BT-Drucks. 14/7760 S. 19). So soll insbesondere dem Arbeitnehmer 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. Senat 24. Mai 2005 - 8 AZR 398/04 - BAGE 114, 374 = AP BGB § 613a Nr. 284 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 35; AnwK-ArbR/Hauck

- 29** Dabei hat sich der Inhalt der Unterrichtung nach dem Kenntnisstand des Veräußerers und des Erwerbers zum Zeitpunkt der Unterrichtung zu richten (*st. Rspr.*; vgl. *Senat 14. Dezember 2006 - 8 AZR 763/05 - AP BGB § 613a Nr. 318 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 63 m.w.N.*). Ob eine erfolgte Unterrichtung den Anforderungen des § 613a Abs. 5 BGB entsprochen hat, unterliegt der gerichtlichen Überprüfung. Genügt die Unterrichtung zunächst formal den Anforderungen des § 613a Abs. 5 BGB und ist sie nicht offensichtlich fehlerhaft, ist es Sache des Arbeitnehmers, 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 (*Senat 14. Dezember 2006 - 8 AZR 763/05 - a.a.O.*).
- 30** 2.
- Der Kläger rügt, die durch die Beklagte und die M G erfolgte Unterrichtung entspreche deshalb nicht den Anforderungen des § 613a Abs. 5 BGB, weil sie keine ausreichenden Angaben zur wirtschaftlichen Lage der Betriebsübernehmerin, der M G, enthalte und keinen Hinweis auf die geplante Aufspaltung des Betriebsvermögens.
- 31** Unstreitig haben die Beklagte und die M G in ihrem gemeinsamen Unterrichtungsschreiben vom 16. Juni 2004 nicht darauf hingewiesen, dass die Beklagte mit Vertrag vom 9. Juni 2004 mit der M G und der F KG vereinbart hatte, das der Beklagten gehörende Grundstück, auf dem sich das S Werk befindet, nebst dem Anlagevermögen an die F KG zu veräußern. Damit fehlt es an einer hinreichenden Unterrichtung über die wirtschaftlichen Folgen des Betriebsüberganges für den Kläger (§ 613a Abs. 5 Nr. 3 BGB).
- 32** Ausgehend vom Sinn und Zweck der Unterrichtung, die dem Arbeitnehmer die Möglichkeit verschaffen soll, sachgerecht über die Ausübung seines Widerspruchsrechtes nach § 613a Abs. 6 BGB zu befinden, hätte die Beklagte den Kläger darüber unterrichten müssen, dass die M G als Betriebsübernehmerin nicht auch die im Eigentum der Beklagten stehenden Immobilien mit übernimmt, sondern diese nur im Rahmen einer Vereinbarung mit einem Dritten nutzt, nämlich der F KG, an welche die Beklagte das unbewegliche Betriebsvermögen veräußert hatte. Durch diese im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang erfolgte Umgestaltung der Eigentums- und Besitzverhältnisse bezüglich des S Betriebes werden zwar die Rechte und Pflichten aus dem nach § 613a Abs. 1 BGB auf den neuen Betriebsinhaber, die M G, übergehenden Arbeitsverhältnis des Klägers nicht unmittelbar berührt. § 613a Abs. 5 BGB gebietet jedoch eine Information des Arbeitnehmers auch über die mittelbaren Folgen eines Betriebsüberganges, wenn durch diesen die Rechtspositionen des Arbeitnehmers zwar nicht unmittelbar betroffen sind, die ökonomischen Rahmenbedingungen des Betriebsüberganges jedoch zu einer so gravierenden Gefährdung der wirtschaftlichen Absicherung der Arbeitnehmer beim neuen Betriebsinhaber führen, dass diese Gefährdung als ein wesentliches Kriterium für einen möglichen Widerspruch der Arbeitnehmer gegen den Übergang der Arbeitsverhältnisse anzusehen ist. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn die Arbeitsplatzsicherheit beim Betriebserwerber maßgeblich betroffen ist (*Kania/Joppich Personalrecht im Wandel - FS für Wolf Dieter Küttner S. 383*).
- 33** Grundsätzlich ist der bisherige Arbeitgeber nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Betriebsübernehmers im Einzelnen zu unterrichten, da deren Beurteilung grundsätzlich nicht eindeutig anhand objektiver Tatsachen erfolgen kann, sondern jeweils im Einzelfalle einer regelmäßig nicht justiziablen Einschätzung der wirtschaftlichen und rechtlichen Gegebenheiten sowie der künftigen wirtschaftlichen Entwicklung unterliegt. Dies bedeutet, dass das wirtschaftliche Potential des Betriebserwerbers im Allgemeinen nicht Gegenstand der Informationspflicht ist. Eine Unterrichtung über die wirtschaftliche Lage des Betriebserwerbers kann aber für die Entscheidung des Arbeitnehmers, ob er Widerspruch gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses einlegen soll, von Bedeutung sein, wenn die

wirtschaftliche Notlage des Betriebserwerbers offensichtlich ist, wie z.B. bei einem bereits eingeleiteten Insolvenzverfahren (*ErfK/Preis 8. Aufl. § 613a BGB Rn. 88; Grau Unterrichtung und Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer bei Betriebsübergang S. 180; Hergenröder RdA 2007, 218, 227; Lindemann/Wolter-Roßteutscher BB 2007, 938, 942*).

- 34** Im Streitfalle führt die im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang getroffene Vertragsgestaltung dazu, dass der Betriebsübernehmer nicht mehr Eigentümer des unbeweglichen Anlagevermögens ist und dieses demzufolge im Falle von wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Betriebserwerbers nicht mehr als Sicherungsmittel für erforderliche Kredite und im Falle einer Insolvenz nicht mehr als Bestandteil der Insolvenzmasse zur Befriedigung der Gläubiger, zu denen auch der Kläger zählt, zur Verfügung steht. Damit verringert sich infolge des Betriebsüberganges die für die Forderungen des Klägers aus seinem Arbeitsverhältnis zur Verfügung stehende Haftungsmasse in erheblichem Umfang. Diese Tatsache der nicht unerheblichen Verringerung der verbleibenden Haftungsgrundlage stellt einen Umstand dar, auf dessen Kenntnis der Kläger Anspruch hatte (*so auch: Menze Das Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer beim Betriebsübergang S. 59*). Zur Entscheidungsfindung, ob ein Arbeitnehmer einen Widerspruch nach § 613a Abs. 6 BGB erhebt, ist regelmäßig auch die Kenntnis erforderlich, ob bisher dem übergehenden Betrieb zuzurechnende Vermögensgegenstände von erheblichem Wert, zu denen das Grundvermögen zählt, auf den Betriebserwerber mit übergehen.
- 35** Gegen eine entsprechende Unterrichtungspflicht spricht nicht ein berechtigtes Geheimhaltungsinteresse des Veräußerers oder Erwerbers, weil die neuen Eigentumsverhältnisse auch durch das Grundbuch publiziert werden.
- 36** Auch der Gesetzgeber hat die Aufspaltung des Betriebsvermögens in eine Anlagegesellschaft, welche sich im Wesentlichen auf die Verwaltung der für die Führung des Betriebes notwendigen Vermögensteile beschränkt, und eine Betriebsgesellschaft, welcher die Vermögensteile bei der Führung des Betriebes zur Nutzung überlassen werden, grundsätzlich als eine Gefährdung der Ansprüche der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber angesehen. So begründet § 134 UmwG für den Fall einer Unternehmensaufspaltung in eine Anlage- und eine Betriebsgesellschaft für bestimmte Forderungen der Arbeitnehmer der Betriebsgesellschaft eine gesamtschuldnerische Haftung der Betriebs- und der Anlagegesellschaft, wenn an den an der Spaltung beteiligten Rechtsträgern im Wesentlichen dieselben Personen beteiligt sind. Durch diese Regelung soll dem Arbeitnehmer hinsichtlich eigener Ansprüche ein zusätzlicher Schutz eingeräumt werden. Sie bezweckt, den besonderen Gefahren einer Betriebsaufspaltung zu begegnen (*vgl. RegEBegr. BR-Drucks. 75/94 zu § 134 UmwG*).
- 37** Damit hält es der Gesetzgeber für erforderlich, im Falle einer Unternehmensaufspaltung in eine Anlage- und eine Betriebsgesellschaft unter bestimmten Voraussetzungen bzgl. bestimmter Forderungen einen besonderen Schutz für die Arbeitnehmer der Betriebsgesellschaft durch die Anordnung einer gesamtschuldnerischen Haftung beider Gesellschaften zu schaffen. In Kenntnis, dass der Gesetzgeber Betriebsaufspaltungen als Gefahr für die Durchsetzbarkeit von Arbeitnehmerforderungen ansieht, ist es folgerichtig, dass dann, wenn es zu einer solchen Aufspaltung im Zusammenhang mit der Vereinbarung über einen Betriebsübergang kommt und eine gesamtschuldnerische Haftung des neuen Betriebsinhabers und des neuen Eigentümers wesentlicher für die Betriebsführung notwendiger Vermögensteile ausscheidet, der Arbeitnehmer auf diese, künftige Forderungen gefährdende Vertragsgestaltung gemäß § 613a Abs. 5 BGB hinzuweisen ist.
- 38** 3.
- Die Beklagte hat durch die den Anforderungen des § 613a Abs. 5 Nr. 3 BGB nicht genügende Information des Klägers ihre Unterrichtungspflicht, welche eine Rechtspflicht darstellt (*Senat 13. Juli 2006 - 8 AZR 382/05 - AP BGB § 613a Widerspruch Nr. 1 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 57 m.w.N.*), verletzt. Damit ist die Beklagte dem Kläger gegenüber nach § 280 Abs. 1 BGB zum Ersatz des Schadens, den dieser durch die unzulängliche Unterrichtung erlitten hat, verpflichtet. Gem. § 280 Abs. 1 Satz 2 BGB wird ihr Verschulden vermutet (*Senat 13. Juli 2006 - 8 AZR 382/05 - a.a.O.*).

- 39** Der Kläger, der sich auf die nicht vollständige Unterrichtung beruft, kann verlangen, so gestellt zu werden, wie er gestanden hätte, wenn er richtig und vollständig informiert worden wäre. Dafür muss er vortragen und beweisen, dass ihm infolge der mangelhaften Unterrichtung der geltend gemachte Schaden entstanden ist.
- 40** 4.
- Das Vorbringen des Klägers begründet den geltend gemachten Schadensersatzanspruch nicht. Er macht geltend, er hätte, wenn ihn die Beklagte ordnungsgemäß nach § 613a Abs. 5 BGB unterrichtet hätte, von seinem Widerspruchsrecht nach § 613a Abs. 6 BGB Gebrauch gemacht. Sein Arbeitsverhältnis wäre dann nicht gem. § 613a Abs. 1 BGB auf die M G übergegangen, so dass er weiterhin Arbeitnehmer der Beklagten geblieben wäre. Weiter meint der Kläger, ihm hätte dann eine Abfindung aus dem vorbereiteten, aber letztlich nicht zustande gekommenen Sozialplan zugestanden. Diese entgangene Abfindung müsse ihm die Beklagte im Wege des Schadensersatzes gewähren.
- 41** Dieses Vorbringen des Klägers ist nicht schlüssig. Hätte die Beklagte den Kläger ordnungsgemäß nach § 613a Abs. 5 BGB unterrichtet und hätte er dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die M G widersprochen, so hätte ihm kein Anspruch auf eine Abfindung aus dem geplanten, aber nicht zustande gekommenen Sozialplan zugestanden. Auch bei einer ordnungsgemäßen Unterrichtung durch die Beklagte wäre es nicht zum Abschluss des Sozialplanes zwischen der Beklagten und ihrem Betriebsrat gekommen. Die ungenügende Unterrichtung des Klägers war folglich nicht ursächlich für das Nichtzustandekommen des Sozialplanes. Ohne einen wirksamen Sozialplan hätte kein Anspruch des Klägers auf eine Sozialplanabfindung entstehen können. Dass die Beklagte dem Kläger im Falle eines Widerspruches gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die M G eine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen und ihm dann eine Abfindung entsprechend den Regelungen im geplanten, aber nicht vereinbarten Sozialplan gewährt hätte, hat der Kläger weder dargelegt noch unter Beweis gestellt. Ebenso wenig hat der Kläger vorgetragen, dass bei einer ordnungsgemäßen Unterrichtung so viele Arbeitnehmer dem Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse widersprochen hätten, dass die Beklagte, wenn sie diesen allen betriebsbedingt hätte kündigen wollen, einen Sozialplan vereinbart hätte, welcher die vom Kläger geltend gemachte Abfindung vorgesehen hätte.
- 42** II.
- Das Landesarbeitsgericht geht zu Recht davon aus, dass dem Kläger der geltend gemachte Anspruch nicht als Nachteilsausgleich gem. § 113 Abs. 3 iVm. § 113 Abs. 1 BetrVG zustehen kann.
- 43** Voraussetzung für einen solchen Anspruch wäre, dass sich der Betriebsübergang von der Beklagten auf die M G als eine Betriebsänderung i.S.d.. § 111 BetrVG dargestellt hätte. Dies war jedoch nicht der Fall.
- 44** 1.
- Ein Betriebsübergang als solcher ist nach ständiger Rechtsprechung keine Betriebsänderung i.S.d.. § 111 BetrVG (*BAG 25. Januar 2000 - 1 ABR 1/99 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 137 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 106 m.w.N.*). Ein Betriebsübergang kann allerdings dann eine Betriebsänderung i.S.d.. § 111 BetrVG sein, wenn er sich nicht allein in dem Wechsel des Betriebsinhabers erschöpft, sondern wenn gleichzeitig Maßnahmen ergriffen werden, welche einen oder mehrere der Tatbestände des § 111 BetrVG erfüllen.
- 45** 2.
- Dass die Beklagte das Grundstück, auf welchem sich der Betrieb in S befindet, sowie das Anlagevermögen nicht an die M G, sondern an die F KG veräußert hat, erfüllt keinen der

Tatbestände des § 111 BetrVG .

46 a)

Nach der zwischen der Beklagten, der M G und der F KG getroffenen Vereinbarung sollten der M G als Betriebsübernehmerin die zur Fortführung des Betriebes erforderlichen Sachmittel durch die F KG überlassen werden. Damit wurde die M G zwar nicht Eigentümerin sämtlicher mobiler und immobilier Betriebsmittel; diese blieben jedoch auf Grund der getroffenen Vereinbarung unverändert der betrieblichen Organisation zur Erreichung des Betriebszweckes zugeordnet. Ihre sachenrechtliche Zuordnung zum Betriebsinhaber ist ohne Bedeutung. Mit der Beschränkung der Verfügungsmacht des neuen Betriebsinhabers über die Betriebsmittel tritt zwar eine "funktionale Änderung in der Position des Unternehmers" ein, diese bedingt aber ebenso wenig die Änderung des Betriebes wie etwa der Übergang von Arbeitgeberfunktionen auf einen Insolvenzverwalter, der hinsichtlich der Führung des Betriebes im Vergleich zum Insolvenzschuldner vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens Beschränkungen und Bindungen unterliegt, die ebenfalls eine "funktionale Änderung in der Position des Unternehmers" bedingen (vgl. BAG 17. Februar 1981 - 1 ABR 101/78 - AP BetrVG 1972 § 111 Nr. 9 = EzA BetrVG 1972 § 111 Nr. 13).

47 b)

Zwar hat sich die Haftungsmasse der Betriebsübernehmerin gegenüber derjenigen der Beklagten dadurch verringert, dass sie nicht Eigentümerin des Betriebsgrundstückes und des Anlagevermögens geworden ist. Diese Verringerung stellt für sich allein betrachtet jedoch ebenfalls keine Betriebsänderung i.S.d.. § 111 BetrVG dar.

48 Sie kann zwar zu einem wirtschaftlichen Nachteil für die vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer führen. Solche wirtschaftlichen Nachteile aus Vorgängen, die - wie der Betriebsübergang - selbst keine Betriebsänderungen darstellen, sind jedoch ihrerseits ebenfalls keine Betriebsänderung. Es ist nicht Gegenstand und Ziel der §§ 111 ff. BetrVG , Nachteilen zu begegnen, die mit dem Betriebsinhaberwechsel verbunden sind, also allein auf dem Betriebsübergang beruhen. Die Verringerung der Haftungsmasse ergibt sich allein aus den im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang getroffenen Vereinbarungen zwischen dem Betriebsveräußerer und dem Betriebserwerber. Sie sind damit Folgen des Betriebsinhaberwechsels (vgl. BAG 25. Januar 2000 - 1 ABR 1/99 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 137 = EzA BetrVG 1972 § 112 Nr. 106).

49 3.

Entgegen der Meinung der Revision stellt auch der Umstand, dass die maßgeblichen Entscheidungsbefugnisse im verwaltungstechnischen Bereich bezüglich des übergegangenen Betriebes von S zum Hauptwerk der M G in A verlagert worden sind, keine Betriebsänderung dar.

50 Dies führte insbesondere zu keiner grundlegenden Änderung der Betriebsorganisation i.S.d.. § 111 Satz 3 Nr. 4 BetrVG . Eine solche liegt vor, wenn der Betriebsablauf insbesondere hinsichtlich Zuständigkeit und Verantwortung umgewandelt wird. Grundlegend ist die Änderung, wenn sie sich auf den Betriebsablauf in erheblicher Weise auswirkt; maßgeblich ist dafür der Grad der Veränderung (BAG 26. Oktober 2004 - 1 AZR 493/03 - BAGE 112, 260 = AP BetrVG 1972 § 113 Nr. 49 = EzA BetrVG 2001 § 113 Nr. 5 m.w.N.). Dass und vor allem wie sich die Verlagerung der "Entscheidungsbefugnisse im verwaltungstechnischen Bereich" nach A auf den Betriebsablauf im S Betrieb ausgewirkt haben soll, hat der Kläger nicht dargelegt. Dazu wäre er nach den prozessualen Darlegungs- und Beweislastregeln verpflichtet gewesen, weil er ua. einen Nachteilsausgleich nach § 113 Abs. 3 BetrVG geltend macht und ein solcher Anspruch die Durchführung einer Betriebsänderung i.S.d.. § 111 BetrVG voraussetzt.

51 4.

Dem steht auch nicht die Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen (RL 2001/23/EG) entgegen.

52 So bestimmt Art. 7 Abs. 3 der RL 2001/23/EG , dass Mitgliedstaaten, deren Rechts- und Verwaltungsvorschriften vorsehen, dass die Vertreter der Arbeitnehmer eine Schiedsstelle anrufen können, um eine Entscheidung über hinsichtlich der Arbeitnehmer zu treffende Maßnahmen zu erhalten, die Unterrichtungspflichten gem. Art. 7 Abs. 1 und Abs. 2 der Richtlinie gegenüber den Arbeitnehmervetretern auf den Fall beschränken können, in dem der vollzogene Betriebsübergang eine Betriebsänderung hervorruft, die wesentliche Nachteile für einen erheblichen Teil der Arbeitnehmer zur Folge haben kann. Diese Regelung zeigt, dass die RL 2001/23/EG davon ausgeht, dass nicht jeder Betriebsübergang gleichzeitig auch eine Betriebsänderung, insbesondere in Form der Änderung der Betriebsorganisation darstellt, welche wesentliche Nachteile für erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben kann.

53 5.

Da ein Anspruch des Klägers auf Nachteilsausgleich (§ 113 BetrVG) bereits dem Grunde nach ausscheidet, brauchte der Senat nicht zu entscheiden, ob der Kläger einen solchen überhaupt klageweise geltend gemacht hatte und ob das Landesarbeitsgericht einen solchen hätte zusprechen dürfen.

54 III.

Der Kläger hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.

Hauck
Böck
Breinlinger
Morsch
Schuckmann

Von Rechts wegen!

Verkündet am 31. Januar 2008

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.