

Neues aus der Rechtsprechung

Dürfen Informationsschreiben zum Betriebsübergang jetzt sogar verständlich werden? – Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 21. März 2024 (Az. 21 AZR 79/23)

Die Physik kennt den Begriff des Schmetterlingseffekts. Er äußert sich, nach Wikipedia, „dadurch, dass nicht vorhersehbar ist, wie sich beliebig kleine Änderungen der Anfangsbedingungen eines Systems langfristig auf die Entwicklung des Systems auswirken“. Seinen Namen verdankt er der Überlegung, dass der Flügelschlag eines Schmetterlings in Brasilien einen Tornado in Texas auslösen kann. Als juristischer Flügelschlag kommt eine Änderung der Geschäftsverteilung in Betracht: Seit 2021 ist für Fragen des Betriebsübergangs gemäß § 613a BGB nicht mehr der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zuständig, sondern der Zweite. Ein zerstörerischer Tornado blieb aus; kaum zu hoffen gewagt hatte man auf eine sinnvolle Neujustierung einer seit vielen Jahren kritisierten Rechtsprechung.

Zweifelhaft war die Rechtsprechung des Achten Senats zum Betriebsübergang nicht hinsichtlich der tatbestandlichen Voraussetzungen – vorrangig kritisiert und angefeindet wurden Anforderungen an Informationsschreiben gemäß § 613a Abs. 5 BGB. Ein solches Informationsschreiben ist keine bloße Formalie: Erst mit dem Informationsschreiben beginnt die einmonatige Frist des Arbeitnehmers zum Widerspruch gegen den Betriebsübergang gemäß § 613a Abs. 6 BGB. Ohne korrekte Information kann der Arbeitnehmer grundsätzlich noch nach mehreren Jahren dem Betriebsübergang widersprechen und zu seinem alten Arbeitgeber zurückkehren.

Entwickelt worden war diese strenge Rechtsprechung vom Achten Senats ursprünglich im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang der Mobilfunksparte von Siemens auf die BenQ Mobile GmbH & Co. KG. Diese ging bereits vor Ablauf eines Jahres nach dem Betriebsübergang in Insolvenz; das BAG ermöglichte den betroffenen ehemaligen Siemens-Mitarbeitern die Rückkehr zu Siemens durch Ausübung des Widerspruchsrechts: Das Informationsschreiben zum Betriebsübergang sei fehlerhaft gewesen, die Frist für die Ausübung des Widerspruchs habe daher noch nicht einmal zu laufen begonnen.

Das war im Einzelfall sozialpolitisch nachvollziehbar und im Ergebnis richtig. Die gesteigerten Anforderungen an das Informationsschreiben wuchsen sich in der Folge jedoch zur juristisch unlösbaren Aufgabe aus. Aus Sicht des Achten Senats durfte ein Informationsschreiben, um wirksam zu sein, keine juristischen Fehler enthalten. Die Anforderungen dafür lagen hoch:

„Eine Unterrichtung über komplexe Rechtsfragen ist im Rahmen des § 613a Abs. 5 BGB aber dann nicht fehlerhaft, wenn der Arbeitgeber bei angemessener Prüfung der Rechtslage, die ggf. die Einholung von Rechtsrat über die höchstrichterliche Rechtsprechung beinhaltet, rechtlich vertretbare Positionen gegenüber dem Arbeitnehmer kundtut.“ (BAG 10.11.2011, Az. 8 AZR 439/10)

Gerade dieses Urteil verdeutlicht auch die teils absurden Folgen dieser Rechtsprechung des Achten Senats, der selbst auf zahllosen Seiten eine Vielzahl von Aussagen des Informationsschreibens auf ihre juristische Vertretbarkeit hin untersuchen musste. Zudem sah sich der Achte Senat zunehmend gezwungen, die Folgen seiner eigenen Rechtsprechung durch eine ergänzende Rechtsprechung zur Verwirkung des Widerspruchsrechts bei unzureichender Information zu korrigieren.

Unerfreulich waren auch die praktischen Folgen der Rechtsprechung: In dem Bestreben, unbedingt jeden juristischen Fehler zu vermeiden, schwollen die Informationsschreiben in der Praxis an und wurden mit zahlreichen juristischen Detailausführungen überladen, die alleine dem Kontrollinteresse der Arbeitsgerichte, aber nicht mit dem Informationsbedürfnis der Arbeitnehmer dienten. Zusatzvereinbarungen zum Informationsschreiben, um deren Unterzeichnung der Arbeitnehmer gebeten wurden, sollten diese weiter absichern.

Man durfte daher gespannt darauf sein, wie der ab 2021 neu für den Betriebsübergang zuständige Zweite Senat des BAG mit diesem Thema umgehen werde. Tatsächlich dauerte es nicht lange, bis dieser in einer Entscheidung vom 22.07.2021 (Az. 2 AZR 6/21) andeutete, zumindest nachzudenken:

„Der erkennende Senat muss nicht darüber befinden, ob an den durch die bisherige Rechtsprechung aufgestellten inhaltlichen Anforderungen an das Unterrichtungsschreiben und den Voraussetzungen für das Anlaufen der Widerspruchsfrist [...]

uneingeschränkt festzuhalten ist, oder ob jedenfalls bei Fehlern, die regelmäßig für den Willensbildungsprozess der Arbeitnehmer ohne Belang sind, eine differenzierte Betrachtungsweise erforderlich ist. Dies kann schon deshalb offenbleiben, da sich die Klage auch unter Anwendung der bisherigen Rechtssätze als unbegründet erweist [...].“

Erste Früchte dieses Nachdenkens ließen sich in einem Urteil vom 29.06.2023 (Az. 2 AZR 326/22) erkennen:

„Das Widerspruchsrecht nach § 613a Abs. 6 BGB steht nach der Konzeption von § 613a BGB in einem wechselseitigen Bezug zur Unterrichtungspflicht nach § 613a Abs. 5 BGB [...]. Die Unterrichtung ist teleologisch auf das Widerspruchsrecht ausgerichtet. Sie soll den Arbeitnehmer in die Lage versetzen, eine sachgerechte Entscheidung darüber zu treffen, ob er dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den neuen Betriebs(teil)inhaber widersprechen will. Deshalb haben Veräußerer und/oder Erwerber den Arbeitnehmer so zu informieren, dass dieser sich über den Gegenstand des Betriebs(teil)übergangs und die Person des Übernehmers sowie über die in § 613a Abs. 5 BGB genannten Umstände „ein Bild machen“ kann.“

Mit diesen Begründungsansätzen hat der zweite Senat dann im Urteil vom 21.03.2024 (Az. 2 AZR 79/23) Ernst gemacht:

„An den Inhalt der Unterrichtung über die rechtlichen Folgen des Betriebsübergangs dürfen keine im praktischen Leben kaum erfüllbaren Anforderungen dahingehend gestellt werden, wonach das Unterrichtungsschreiben „keinen juristischen Fehler“ enthalten darf (so aber noch BAG 10.11.2011, Az. 8 AZR 430/10, Rn. 29).“

Die Rechtsprechung des Achten Senats wird damit elegant „in der Fußnote“ erledigt; der Hinweis auf die „im praktischen Leben kaum erfüllbaren Anforderungen“ ist eine recht deutliche Kritik. Etwas bedenklich stimmt das Eingeständnis des Gerichts, das von ihm geprägte Arbeitsrecht habe eine Komplexität angenommen, die dessen korrekte Darstellung in einem Schreiben ausschließe. Dies könnte doch Anlass zur Sorge um die Anwendbarkeit eines praktisch schon nicht einmal mehr darstellbaren Rechts geben.

Diese Überlegungen sind aber lediglich die Einleitung zur eigentlichen Essenz des Urteils, in der das BAG die Ansätze aus den beiden vorangegangenen Entscheidungen verknüpft:

„Zudem darf nicht verkannt werden, dass der Lauf der Widerspruchsfrist nach § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB zwar grds. an eine ordnungsgemäße Unterrichtung iSv. § 613a Abs. 5 BGB anschließt, die Unterrichtung aber teleologisch auf das Widerspruchsrecht ausgerichtet ist [...]. Deshalb führen Fehler, die für den Willensbildungsprozess der Arbeitnehmer, ob sie einem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses widersprechen, regelmäßig ohne Belang sind, nicht dazu, dass die Widerspruchsfrist nicht zu laufen beginnt.“

Noch weitergehend verabschiedet sich der Zweite Senat vom bisherigen Ansatz, dem Arbeitnehmer müsse die Rechtslage möglichst umfassend dargelegt werden; stattdessen betont das BAG die Eigenverantwortung des Arbeitnehmers (!), dem es obliege, mögliche weitergehende Auskünfte selbst einzuholen:

„Dies ermöglichte dem Kläger, im Bedarfsfall Rechtsrat darüber einzuholen, wer und ggf. in welchem Umfang für die Ansprüche aus dem übergangenden Arbeitsverhältnis haftet. Die Informationspflicht beinhaltet darüber hinaus keine umfassende Rechtsberatung. Der Inhalt der Unterrichtung soll den Arbeitnehmer nicht über alle ihn möglicherweise treffenden individuellen Folgen des Betriebsübergangs informieren. Die Beklagte hat in dem Schreiben die maßgeblichen Tatsachen benannt. Es oblag dem Kläger, diese zu subsumieren oder weitere Erkundigungen einzuholen [...]. Die Annahme der Revision, dem Kläger hätte als juristischen Laien auch erklärt werden müssen, wann ein Anspruch „entsteht“ und wann er „fällig“ wird, geht deswegen fehl.“

Bemerkenswert an diesen Ausführungen ist bereits der letzte Satz, der dem Revisionsführer als „fehlgehende Annahme“ die Übernahme einer Rechtsansicht vorwirft, die zuvor, jedenfalls in einzelnen Entscheidungen, der Achte Senat genauso vertreten hatte (BAG 23.07.2009, Az. 8 AZR 538/08). Für die weitere Entwicklung der Rechtsprechung wichtig werden kann die Differenzierung des BAG zwischen der Benennung der „maßgeblichen Tatsachen“ und der vom Arbeitgeber nicht zu leistenden „umfassenden Rechtsberatung“. Hier deutet sich eine Linie an, die Bedeutung allgemeiner

Rechtsausführungen hinter die Mitteilung der für die Entscheidung des Arbeitnehmers wesentlichen Tatsachen zurücktreten zu lassen.

Hier steht zu erwarten, dass auch der Zweite Senat bei der Pflicht des Arbeitgebers, die für den Arbeitnehmer maßgeblichen Tatsachen korrekt zu benennen, keine Abstriche machen wird. Im Ergebnis würde auch der Zweite Senat den Siemens/BenQ-Fall nicht anders entscheiden: Der berechtigte Hauptkritikpunkt an dem bei diesem Betriebsübergang verwandten Informationsschreiben war gerade die ungenauen Informationen über die Person des Erwerbers. Auch über andere für den Arbeitgeber unangenehme, für den Arbeitnehmer jedoch relevante Tatsachen, etwa den „negativen“ Kaufpreis in einem Unternehmenskaufvertrag oder eine vom Erwerber beabsichtigte Umstrukturierung, wird der Arbeitnehmer unterrichtet werden müssen. Hier bleibt für die Zukunft abzuwarten, wie die Arbeitsgerichte anhand des grundlegenden Kriteriums der „Kausalität für den Willensbildungsprozess“ den Kreis der mitzuteilenden Tatsachen näher eingrenzen. Künftig entfallen wird dagegen möglicherweise die umfassende Information über Rechtsfolgen im Einzelnen, die gerade bei tarifgebundenen Unternehmen mit Betriebsräten sowohl auf Käufer- als auch auf Erwerberseite einen enormen Aufwand erfordert (und hohes Fehlerpotenzial beinhaltet).

Für die Praxis bleibt zunächst das Risiko, einzuschätzen, wie die Instanzarbeitsgerichte die grundlegende Neuorientierung des BAG umsetzen. Zunächst dürfte es empfehlenswert sein, die Unterrichtung weiterhin nach den Mustern, wie sie für die Rechtsprechung des Achten Senats entwickelt worden waren, fortzuführen. Aber bereits jetzt ist es eine Option, gerade bei komplexen rechtlichen Fragen lieber auf eine umfassende Darstellung der Rechtslage zu verzichten, als das Risiko einer möglichen fehlerhaften Information einzugehen. Insoweit steht aber zu hoffen, dass die Arbeitsgerichte die sinnvollen neuen Maßstäbe des Zweiten Senats des BAG übernehmen werden, so dass Informationsschreiben wieder am Informationsbedürfnis und Verständnishorizont derer, für die sie eigentlich gedacht sind, ausgerichtet werden können: der betroffenen Arbeitnehmer.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
Telefon: +49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzél
Telefon: +49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de