

Verwirkung des Widerspruchsrechts

§ 613a Abs. 5 und 6 BGB

Das Widerspruchsrecht nach § 613a Abs. 6 BGB kann verirken. Hinsichtlich des Zeitmoments gilt dabei keine feste Frist. Vielmehr sind sowohl das Zeit- als auch das Umstandsmoment nach einer Gesamtwürdigung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls zu bestimmen.

(Leitsatz der Bearbeiterin)

BAG, Urteil vom 24. Februar 2011 – 8 AZR 469/09

Problempunkt

Das BAG musste entscheiden, ob der Kläger sein Widerspruchsrecht nach § 613a Abs. 6 BGB verwirkt hatte. Der Arbeitgeber beschloss für den Geschäftsbereich, in dem der Mitarbeiter tätig war, Personal abzubauen. Dies geschah durch Frühruhestandsvereinbarungen. Den Rest des Geschäftsbereichs übertrug der Arbeitgeber dann auf eine Tochtergesellschaft. Für den Kläger erstellte er eine Frühruhestandsberechnung. Danach sollte dieser aufgrund betriebsbedingter Kündigung ausscheiden und anschließend Leistungen erhalten. Das Protokoll einer Besprechung zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung sah den Kläger auch für den Frühruhestand vor. Ob er die Frühruhestandsvereinbarung mit dem Veräußerer jedoch tatsächlich abschloss, ist streitig.

Der Mitarbeiter wurde über den Betriebsübergang unterrichtet, der zum 1.11.2004 stattfand. Einen Monat später kündigte ihm die Erwerberin betriebsbedingt und teilte ihm die Höhe seiner Leistungen i. S. d. Frühruhestandsvereinbarung mit. Der Kläger bestätigte die Kenntnisnahme und erhob keine Kündigungsschutzklage. Im Mai 2005 beantragte die Erwerberin, das Insolvenzverfahren zu eröffnen. Der Mitarbeiter widersprach im Juni 2005 dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses und klagte auf Feststellung, dass eine Frühruhestandsvereinbarung, hilfsweise ein Anstellungsverhältnis mit dem Veräußerer besteht. Das Arbeitsgericht hielt den Widerspruch für wirksam, das LAG nicht.

Entscheidung

Nach Ansicht des BAG konnte der Kläger dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auch noch im Juni 2005 widersprechen, da er nicht ordnungsgemäß über den Betriebsübergang unterrichtet worden war. Das Gericht war jedoch nicht in der Lage, zu entscheiden, ob das Widerspruchsrecht bereits verwirkt war. Es verwies die Sache daher zurück ans LAG. Nach Ansicht des BAG kann das Widerspruchsrecht nach § 613a BGB zwar grundsätzlich verwirken, ohne dass hinsichtlich des Zeitmoments auf eine feste Frist abzustellen ist. Es ist daher möglich, dass die hier vergangenen acht Monate zwischen Unterrichtung und Widerspruch das Zeitmoment erfüllen. Mangels eines festen Zeitpunkts, zu dem das Zeitmoment beginnt, hat das LAG aber zu berücksichtigen, dass der Kläger nach Ablauf der gesetzlichen Widerspruchsfrist zwar sieben Monate, nach dem Insolvenzantrag aber nur einen Monat gewartet hatte.

Das BAG widersprach zudem der Bewertung des LAG, das Umstandsmoment für die Verwirkung sei in der Disposition des Klägers über sein Arbeitsverhältnis zu sehen. Zwar hatte erst die Erwerberin die Kündigung ausgesprochen und Ausgleichsleistungen zugesagt. Dies schließt die Darstellung des Mitarbeiters, er habe bereits mit dem Veräußerer eine entsprechende Vereinbarung geschlossen, die die Erwerberin lediglich vollzogen habe, jedoch nicht aus. Das LAG ließ diesen Vortrag unberücksichtigt. Damit verletzte es den Anspruch des Klägers auf rechtliches Gehör. Es hat daher nun zu klären, ob seine Darstellung zutrifft.

Konsequenzen

Gerät der Erwerber einige Zeit nach einem Betriebsübergang in finanzielle Schwierigkeiten, entschließen sich Arbeitnehmer häufig erst dann, ihr Widerspruchsrecht nach § 613a Abs. 6 BGB auszuüben. Dies ist auch nach Ablauf der einmonatigen Frist möglich, wenn die Unterrichtung unvollständig oder unrichtig war. Dann beginnt die Widerspruchsfrist nicht zu laufen und kann demzufolge auch nicht abgelaufen sein. Wie eine ordnungsgemäße Unterrichtung aussehen muss, hat die Rechtsprechung in der Vergangenheit immer weiterentwickelt – und dabei die Anforderungen regelmäßig verschärft. Ist sie fehlerhaft, lässt sich dem Widerspruch des Arbeitnehmers mangels Verfristung regelmäßig nur mit dem Argument der Verwirkung begegnen. Eine feste Grenze für das hierfür notwendige Zeitmoment gibt es allerdings nicht. Wie das Urteil erneut zeigt, sind die jeweiligen Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen.

Veräußerer und Erwerber können daher nicht nach Ablauf einer bestimmten Maximalfrist darauf vertrauen, dass es nicht mehr zu Widersprüchen kommt.

Praxistipp

Planungssicherheit im Hinblick auf die Ausübung des Widerspruchsrechts können Erwerber und Veräußerer nur erlangen, wenn die Frist des § 613a Abs. 6 BGB tatsächlich zu laufen beginnt. Hierfür ist es notwendig, den Arbeitnehmern ein vollständiges und richtiges Unterrichtungsschreiben zukommen zu lassen. Dieses sollte daher sorgfältig und möglichst unter Einbindung beider Seiten abgefasst werden. Für den Fall, dass es sich später dennoch als nicht ordnungsgemäß herausstellt, empfiehlt es sich, bereits im Vertrag zwischen Veräußerer und Erwerber zu regeln, wer die Folgen – insbesondere die finanziellen – trägt.

RAin Britta Alscher,
Pusch Wahlig Legal, Berlin