



..

# **Aktuelle Entwicklungen an der Schnittstelle von Insolvenz- und Betriebsübergangsrecht**



## I. Entscheidung des EuGH in Sachen Klarenberg

### A. Identitätszerstörende Eingliederung (Klarenberg)



## II. Rechtsprechung des BAG vor Klarenberg

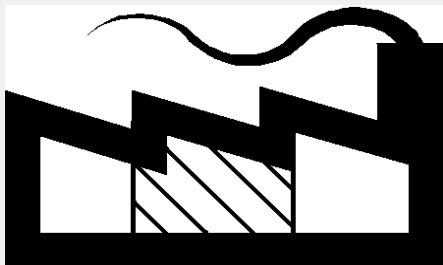
Bistro: 6.4.2006, 8 AZR 249/04, NZA 2006, 1039

Charité (1. Staffel): 14.8.2007, 8 AZR 1043/06, NZA 2007, 1431

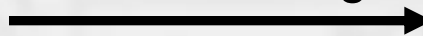
Walzwerk/Logistik: 14.8.2007, 8 AZR 268/07 u.a., NZA 2008, 1314

Ein Betriebsübergang setzt voraus, dass der Erwerber den übernommenen Betrieb (-steil) in mehr oder weniger unveränderter Form fortführt. Ein Betriebsübergang liegt nicht vor, wenn der Erwerber den übernommenen Betrieb (-steil) nicht mehr als selbständige organisatorische Einheit fortführt, sondern dieser ihn in eine bereits zuvor bestandene Organisationseinheit aufgehen lässt.

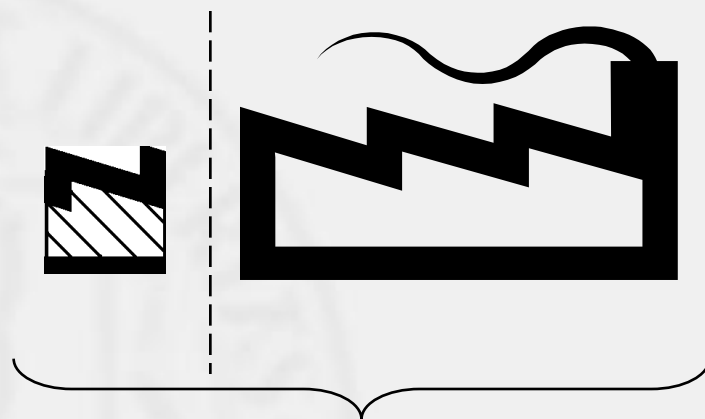
Veräußerer



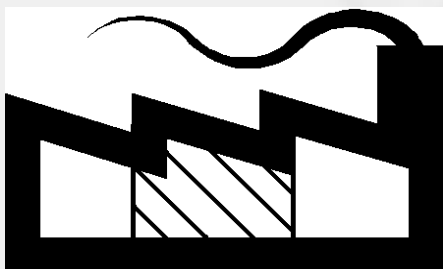
Veräußerung



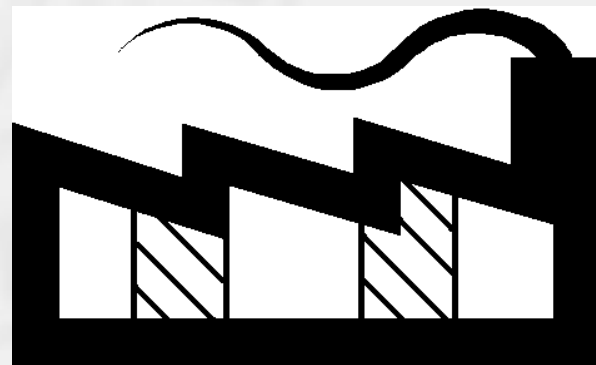
Übernehmer



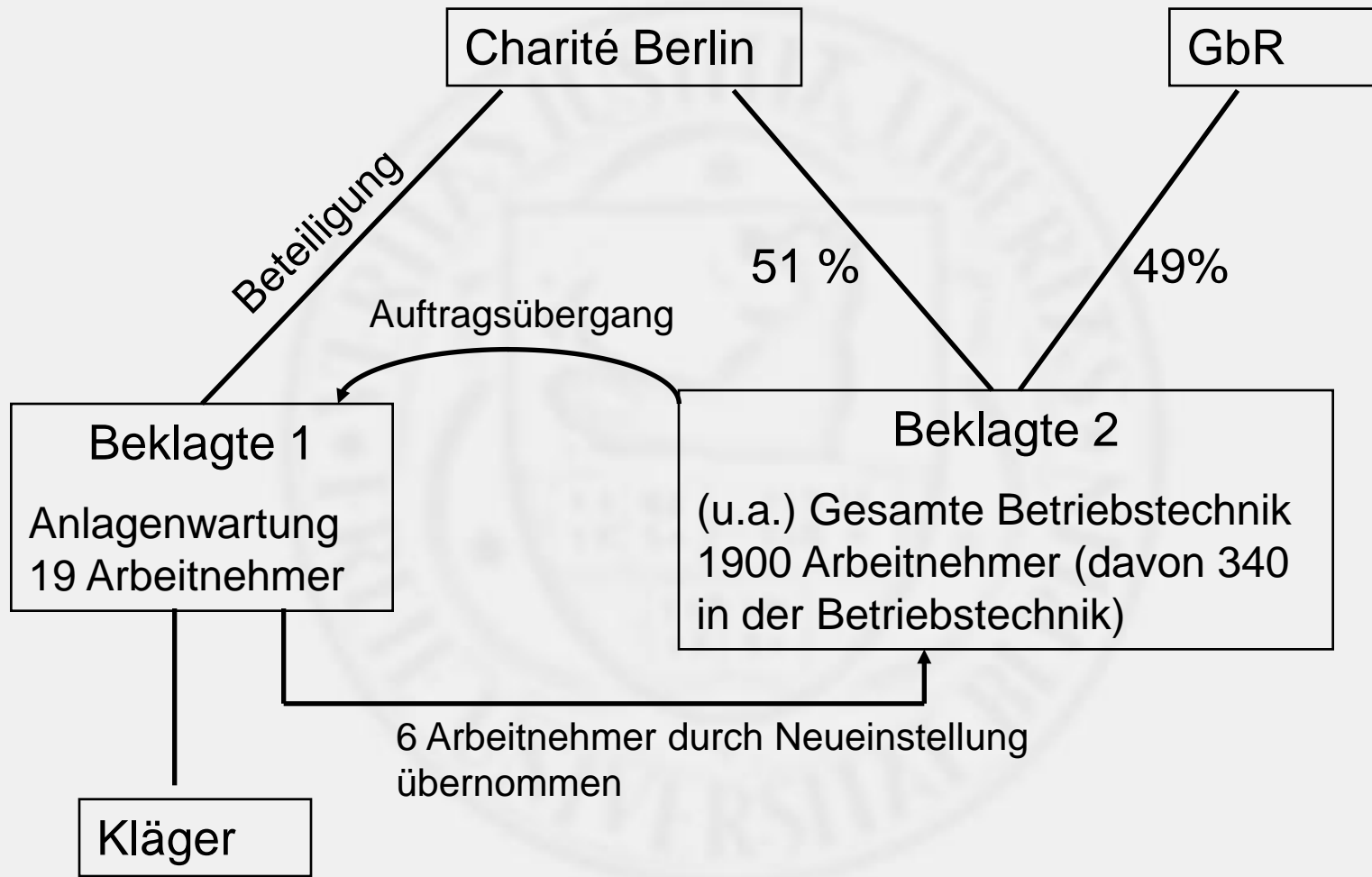
BÜ, da isolierte Fortführung des erworbenen Betriebs (-teils)



Veräußerung



Kein BÜ, da Eingliederung in eine größere Einheit





### III. Zäsur

1. EuGH 12.2.2009, Rs. C-466/07, NZA 2009, 251  
(Klarenberg)



*Art. 1b)*... gilt als Übergang im Sinne dieser Richtlinie der Übergang einer ihre Identität bewahrenden wirtschaftlichen Einheit im Sinne einer organisierten Zusammenfassung von Ressourcen zur Verfolgung einer wirtschaftlichen Haupt- oder Nebentätigkeit.



**Die Richtlinie 2001/23/EG ... ist dahin auszulegen, dass (sie) auch dann angewandt werden kann, wenn der Übertragene (...) Betriebsteil seine organisatorische Selbständigkeit nicht bewahrt, sofern die funktionelle Verknüpfung zwischen den übertragenen Produktionsfaktoren beibehalten wird und sie es dem Erwerber erlaubt, diese Faktoren zu nutzen, um derselben oder einer gleichartigen wirtschaftlichen Tätigkeit nachzugehen.**



- Es bleibt bei einer Gesamtwürdigung aller den Vorgang kennzeichnenden tatsächlichen Umstände.
- Weder die reine Auftragsnachfolge noch ein umfassender Betriebsmittelerwerb führen zu einem BÜ (Keine „Christel-II-Entscheidung“)
- Die identitätszerstörende Eingliederung ist indes kein Negativkriterium mehr, mit dem sich ein BÜ ablehnen lässt.



- Die Nichtbeibehaltung der Organisationsstruktur in Bezug auf die übernommenen Betriebsmittel bleibt eines von mehreren Prüfungskriterien:
  - Häufig: Indiz, dass kein BÜ vorliegt, weil keine organisatorisch abgegrenzte Funktionseinheit, sondern nur einzelne Betriebsmittel erworben wurden.
  - Indiz, dass der Veräußerer mit den übernommenen Betriebsmitteln andere Arbeiten verrichtet als der Erwerber.
- Klarenberg minimiert allerdings „Gestaltungsmöglichkeiten“ z. Ausschluss d. § 613a



### 3. Reaktionen des BAG

1. Nota: Trotz der „Rechtsprechungsänderung“ in den Orientierungssätzen kommt das BAG in dieser 2. Staffel von Charité-Fällen zum gleichen Ergebnis wie in der 1. Staffel, die vor Klarenberg entschieden wurde (BAG 22.1.2009, 8 AZR 158/07 u.a., NZA 2009, 905).

2. Großzügiger aber: BAG 25.6.2009 - 8 AZR 258/08, NZA 2009, 1412 (Call-Center).

- Freiwilliges Übernahmeangebot an alle AN,
- Tatsächliche Übernahme von ca. 2/3 AN
- BÜ trotz Erweiterung des Call-Centers um "Second-Level-Tätigkeiten"



## B. Neues zur Information über den Betriebsübergang (§ 613a Abs. 5)



# I. Allgemeines

1. Sprache des Unterrichtungsschreibens
2. Maßgeblicher Kenntnisstand
  - a) Gesamtschuldnerschaft
  - b) Maßgebliche Kenntnis
  - c) Nachinformation



## II. Wichtige Informationen

### 1. Person des Erwerbers

### 2. Rechtlichen Folgen des Betriebsübergangs

a) Klare Trennung von gesetzlichen und freiwilligen Verpflichtungen

b) Strenge (aber erfüllbare) Angaben zum Haftungsregime nach § 613a Abs. 2 BGB

Beanstandete Formulierung in BAG 23.7.2009, 8 AZR 538/08, NZA 2010, 89

*„Zusätzlich haftet die Siemens-AG für solche Verpflichtungen, die vor dem Betriebsübergang entstanden sind und spätestens ein Jahr danach fällig werden; soweit sie nach dem 1. 10. 2005 fällig werden, haftet sie nur zeitanteilig“*

c) Problemschwerpunkt: Weitere Anwendbarkeit von tariflichen und betrieblichen Normen

### 3. Wirtschaftliche Situation und in Aussicht genommene Maßnahmen

a) Grund des Übergangs

b) Pflicht zur redlichen Information / Gebot ökonomischer Ehrlichkeit



## C. Neues zur Verwirkung des Widerspruchsrechts



## C. Neues zur Verwirkung des Widerspruchsrechts

I. Keine Missbrauchsfälle

II. Widerspruchsfrist bei fehlerhafter oder unvollständiger Unterrichtung

III. Verwirkung zu Gunsten beider beteiligter Arbeitgeber



## IV. Umstandsmomente

### 1. Grundsätze

### 2. Keine Umstandsmomente sind:

- Weiterarbeit für Erwerber
- Entgegennahme von Leistungen
- Abschied von bisherigen Kollegen



### 3. Denkbare Umstandsmomente

- Untätigbleiben nach vom AN selbst gesetzter Frist zur Widerspruchserklärung
- Völlig neue rechtliche Grundlage des Arbeitsverhältnisses
- Problemfall: anwaltliche oder gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen



## 4. Aufhebungsvertrag und Kündigung

- Aufhebungsvertrag mit Erwerber: Verwirkung regelmäßige Folge
- Ebenso: Eigenkündigung gegenüber Erwerber
- Verwirkung auch bei Hinnahme erwerberseitigen Kündigung (BAG, m.E. sehr zweifelhaft)
- Keine Verwirkung bei Klage gegen eine durch den Erwerber ausgesprochene Kündigung



## C. Neues zur Verwirkung des Widerspruchsrechts

V. Wirkung

VI. Verzichtserklärung als probates  
Gestaltungsmittel des Arbeitgebers?

VII. Fazit