



Aktenzeichen



Im Namen des Volkes

EINGEGANGEN  
WHITE & CASE

Urteil

16. Aug. 2007 Jg

Wyskeer  
Rechtsanwälte  
Frankfurt/Main

In dem Rechtsstreit

[Redacted]

Kläger

Prozessbevollmächtigt:

Rechtsanwalt [Redacted]

60329 Frankfurt

gegen

[Redacted], vertreten durch [Redacted]  
[Redacted]  
[Redacted]

Beklagte

Prozessbevollmächtigt:

Rechtsanwälte [Redacted]

hat das Arbeitsgericht Frankfurt, Kammer [Redacted]

auf die mündliche Verhandlung vom [Redacted]

durch die Richterin [Redacted]

als Vorsitzende

und den ehrenamtlichen Richter [Redacted]

und die ehrenamtliche Richterin [Redacted]

als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Der Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger zu tragen.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf [Redacted] festgesetzt.



## Tatbestand

Der 1956 geborene Kläger trat am 1. Oktober 1986 in das Arbeitsverhältnis zu einer Rechtsvorgängerin der Beklagten ein. Die letzte Position des Klägers bei der Beklagten war ab November 2002 die eines [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

Mit Wirkung zum 1. Januar 2005 wurde der Bereich [REDACTED]  
[REDACTED] von der Beklagten im Rahmen eines Teilbetriebsüberganges auf einen Betriebserwerber, der aktuell als [REDACTED] firmiert, übertragen.

Auch die Position des Klägers sollte von diesem Betriebsübergang erfasst sein. Datierend auf den 18. November 2004, wurde ihm ein Informationsschreiben zu dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses von der Beklagten auf einen neuen Arbeitgeber übermittelt. Wegen des Inhaltes dieses Informationsschreibens wird auf Bl. 16 ff. d. A. verwiesen. Der Kläger war in jener Zeit anwaltlich beraten und sah zunächst von einem Widerspruch gegen den Betriebsübergang ab.

Der Kläger ist seit dem 1. Januar 2005 bei dem Betriebserwerber beschäftigt. Gegen letzteren führte der erste zwei arbeitsgerichtliche Streitigkeiten vor dem hiesigen Arbeitsgericht (Az.: [REDACTED] und [REDACTED]). Dabei beehrte der Kläger im Verfahren [REDACTED] Beschäftigung als [REDACTED] im Verfahren [REDACTED] Abgeltung von Überstunden und Mehrarbeit.

Mit Schreiben vom 2. November 2006 widersprach der Kläger dem Betriebs-

██████████  
übergang. Die Beklagte erkannte den Widerspruch nicht an und beschäftigte den Kläger nicht weiter, sondern verwies ihn auf das Arbeitsverhältnis mit dem Betriebserwerber.

Eingehend beim hiesigen Arbeitsgericht am 16. Januar 2007, hat der Kläger u.a. Feststellungsklage erhoben.

Der Kläger behauptet, er sei erstmals durch die Veröffentlichung der Urteile der achten Kammer des Bundesarbeitsgerichtes vom 13. Juli 2006 auf mögliche Fehler in dem Unterrichtungsschreiben aufmerksam geworden.

Der Kläger beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten zu unveränderten Bedingungen fortbesteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger zu unveränderten Bedingungen als ██████████ weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, ihr Informationsschreiben habe alle rechtlichen Anforderungen erfüllt und solchermaßen die Widerspruchsfrist des § 613 a

██████████

Abs. 6 BGB von einem Monat in Gang gesetzt. Für den Fall, dass dem nicht so sein sollte, sei der Anspruch des Klägers aber jedenfalls verwirkt.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die wechselseitig ausgetauschten Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Verhandlungsprotokolle Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Klage ist unbegründet.

Das Arbeitsverhältnis des Klägers ist gemäß § 613 a BGB auf den Betriebserwerber, die ██████████ übergegangen.

Der Kläger hat dem Betriebsübergang nicht rechtzeitig gemäß § 613 a Abs. 6 BGB widersprochen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob das Unterrichtungsschreiben der Beklagten vom 18. November 2004 den Anforderungen genügt, wie sie das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 13. Juli 2006, Az.: 8 AZR 305/05, AP Nr. 312 zu § 613 a BGB, formuliert, und solchermaßen die Monatsfrist des § 613 a Abs. 6 S. 1 BGB in Lauf gesetzt hat. Denn das Recht des Klägers, dem zum 1. Januar 2005 erfolgten Teilbetriebsübergang zu widersprechen, war am 2. November 2006 in jedem Fall verwirkt.

Die Kammer folgt insoweit dem Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 12. Oktober 2006, Az.: 2 Sa 990/05, BB 2007, pp. 502-506, das eine

██████████  
Verwirkung bei unvollständiger Unterrichtung bereits nach acht Monaten angenommen hat.

Im Einzelnen:

Beginnt die Monatsfrist des § 613 a Abs. 6 S. 1 BGB nicht zu laufen, weil keine Unterrichtung erfolgt ist oder diese unvollständig war, besteht keine zeitlich festgesetzte Grenze für die Erklärung des Widerspruchs. In Betracht kommt allerdings eine Verwirkung. Wie jedes Recht und ebenso wie die Geltendmachung eines Betriebsübergangs durch den Arbeitnehmer kann auch das Widerspruchsrecht verirken. Ein Anspruch ist verwirkt, wenn der Anspruchsberechtigte erst nach Ablauf eines längeren Zeitraums den Anspruch erhebt (Zeitmoment) und dadurch beim Verpflichteten einen Vertrauensstatbestand geschaffen hat, er werde nicht mehr in Anspruch genommen (Umstandsmoment). Hierbei muss das Erfordernis des Vertrauensschutzes das Interesse des Berechtigten derart überwiegen, dass ihm die Erfüllung des Anspruchs nicht mehr zugemutet werden kann. Der für das Zeitmoment maßgebliche Zeitraum beginnt nicht erst mit der umfassenden und zutreffenden Unterrichtung des Arbeitnehmers über den Betriebsübergang und seine Folgen, sondern schon mit der positiven Kenntnis des Arbeitnehmers von den den Betriebsübergang ausmachenden tatsächlichen Umständen. Andernfalls könnte auch bei geringfügigen Mängeln im Unterrichtungsschreiben, von denen der Arbeitnehmer von Anfang an weiß oder später Kenntnis erlangt, keine Verwirkung eintreten.

Hier hatte der Kläger spätestens mit Aufnahme der Tätigkeit bei dem Betriebserwerber am 1. Januar 2005 Kenntnis von den tatsächlichen Umständen, aus denen sich der Betriebsübergang ergibt.

**[REDACTED]**

Zur Bestimmung der Dauer des Zeitmoments ist nicht auf eine starre Höchst- oder Regelfrist abzustellen. Indessen kann § 5 Abs. 3 S. 2 KSchG als Anhaltspunkt herangezogen werden. Dieser sieht als absolute Höchstgrenze für die nachträgliche Zulassung verspäteter Kündigungsschutzklagen sechs Monate vor. Weiter ist zu berücksichtigen, dass eine unvollständige Unterrichtung eher zu einer Verwirkung führt als eine unterbliebene. Hier ist das Informationsschreiben der Beklagten vom 18. November 2004 außergewöhnlich detailliert, unvollständig lediglich hinsichtlich des Inhaltes des § 613 a Abs. 2 BGB.

Dies vorausgeschickt, ist das Zeitmoment vorliegend erfüllt. Zwischen dem erfolgten Betriebsübergang und dem dagegen gerichteten Widerspruch liegen 22 Monate.

Auch das Umstandsmoment ist gegeben. Bei Erklärung des Widerspruchs durch den Kläger durfte die Beklagte darauf vertrauen, dass der Kläger sein Widerspruchsrecht nicht mehr ausüben werde.

Der Kläger arbeitete seit dem erfolgten Betriebsübergang am 1. Januar 2005 nicht mehr für die Beklagte, sondern für den Betriebserwerber. Im Rahmen eines Rechtsstreites gegen diesen wurde eine Einigung darüber herbeigeführt, welche Position der Kläger fürderhin bei dem Betriebserwerber bekleiden werde. Der Kläger hat dadurch zum Ausdruck gebracht, dass er den Betriebserwerber als seinen Arbeitsgeber ansieht.

Außerdem war der Kläger bereits zu Zeiten des Unterrichtungsschreibens vom 18. November 2004 und dem sich anschließenden Betriebsübergang anwaltlich beraten. Juristischen Sachverstand an seiner Seite, hat er damals von einem Widerspruch gegen den Betriebsübergang abgesehen.

[REDACTED]

Aufgrund dieser Umstände konnte die Beklagte nahezu zwei Jahre später nicht nur darauf vertrauen, der Kläger werde dem Betriebsübergang nicht mehr widersprechen. Sie hat in Gestalt des Betriebsübergangs auch Dispositionen getroffen, auf Grund derer der Arbeitsplatz des Klägers in Wegfall geraten und dessen Weiterbeschäftigung für die Beklagte unzumutbar geworden ist. Bei einem früheren Widerspruch des Klägers hätte sie auch früher reagieren können.

Eine Bewerbung des Klägers auf eine freie Position bei der Beklagten schließt dies freilich nicht aus.

Der Kläger hat als die in diesem Rechtsstreit unterlegene Partei gemäß § 91 ZPO dessen Kosten zu tragen.

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

ARBEITSGERICH  
1997