

zu diesen besonderen Formen der Zuständigkeit eines Betriebsrats sei insoweit auf die Ausführungen an anderer Stelle hingewiesen (vgl. Rz. 25.610 ff.).

- 10.251 Arbeitnehmer, die gegen ihren Willen und gegen den Willen des Betriebsrats einem abgespaltenen Betriebsteil zugeordnet werden, sind gegenüber dem Rechtsnachfolger zur Aufnahme der Tätigkeit verpflichtet, wenn und soweit die individualrechtlichen Voraussetzungen gegeben sind. Denn nach § 106 Satz 1 GewO, § 315 BGB besteht nach neuester Rechtsprechung des BAG keine – auch keine vorläufige – Bindung des Arbeitnehmers an unbillige Weisungen, sofern der Arbeitnehmer diese nicht trotz ihrer Unbilligkeit akzeptiert¹. Ein beim Rechtsnachfolger neu gegründeter Betriebsrat ist demgegenüber nicht in der Lage, der Versetzung nachträglich zu widersprechen². Denn die Maßnahme ist bereits umgesetzt. Denkbar ist allein, dass bei einer Eingliederung des übertragenen Betriebsteils in einen anderen Betrieb beim übernehmenden Rechtsträger der dort bereits bestehende Betriebsrat bei der Zuweisung von Aufgaben, die dann den Gesamtbetrieb betreffen, Mitwirkungsrechte wegen einer Versetzung nach § 95 Abs. 3, § 99 BetrVG ausübt³. Denn hiervon sind auch die beim übernehmenden Rechtsträger vor der Übernahme bereits beschäftigten Arbeitnehmer betroffen. Nur unter diesen Voraussetzungen kann damit eine ermessensfehlerhafte Zuordnung auch auf kollektiver Ebene sanktioniert werden.

§ 11

Unterrichtungsanspruch und Widerspruchsrecht bei Betriebs(teil-)übergang und Umwandlung

<p>A. Unterrichtungsanspruch des Arbeitnehmers 11.1</p> <p>I. Sinn und Zweck der Unterrichtsverpflichtung 11.2</p> <p>II. Voraussetzung der Unterrichtung 11.5</p> <p>III. Inhalt und Umfang der Unterrichtung 11.7</p> <p> 1. Person des Erwerbers 11.8</p> <p> a) Natürliche Personen 11.9</p> <p> b) Juristische Personen/ Handelsgesellschaften 11.10</p> <p> 2. Gegenstand des Betriebs(teil-)übergangs 11.17</p> <p> 3. Zeitpunkt des Übergangs 11.19</p> <p> 4. Grund für den Übergang 11.24</p>	<p>5. Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer/in Aussicht genommene Maßnahmen 11.28</p> <p> a) Standardschreiben zur Unterrichtung nach § 613a Abs. 5 BGB 11.31</p> <p> b) Rechtliche Folgen des Übergangs 11.32</p> <p> aa) Konsequenzen für einzelvertragliche Rechte und Pflichten 11.33</p> <p> bb) Konsequenzen für Betriebsbeauftragte und sonstige Funktionen 11.40</p> <p> cc) Konsequenzen für etwaige Vertretungsbefugnisse 11.42</p>
---	--

1 BAG v. 18.10.2017 – 10 AZR 330/16, NZA 2017, 1452 Rz. 63 ff.

2 B. Gaul, Voraufgabe, § 12 Rz. 145.

3 B. Gaul, Voraufgabe, § 12 Rz. 145.

dd) Haftungsrechtliche Konsequenzen	11.43	c) Wirtschaftliche Folgen des Übergangs	11.98
ee) Konsequenzen für die betrieblichen Organisationsstrukturen	11.46	d) Soziale Folgen des Übergangs	11.107
ff) Konsequenzen für Arbeitnehmervertretungen und die Unternehmensmitbestimmung	11.50	e) In Aussicht genommene Maßnahmen	11.108
gg) Konsequenzen für durch Kollektivvereinbarung geregelte Rechte und Pflichten	11.52	IV. Unterrichtungsverpflichteter	11.112
(1) Fortgeltung, Transformation und Ablösung von Kollektivvereinbarungen	11.53	V. Adressat der Unterrichtung	11.118
(a) Tarifverträge	11.54	VI. Form/Sprache/Zugang der Unterrichtung	11.123
(b) Betriebsvereinbarungen/Sprecherausschussvereinbarungen	11.61	VII. Zeitpunkt der Unterrichtung	11.127
(aa) Identitätswahrende Übertragungen	11.62	VIII. Nachträgliche Änderung der Gegebenheiten	11.129
(bb) Identitätsverändernde Übertragungen	11.66	IX. Korrigierende Unterrichtung/nachträgliche Heilung von Fehlern	11.134
(cc) Überleitungsbetriebsvereinbarungen	11.67	X. Mehrstufige Übertragungsvorgänge	11.136
(2) Darstellungsdetaillierung von Kollektivvereinbarungen	11.68	XI. Darlegungs- und Beweislast	11.140
(3) Sozialplan oder sozialplanähnliche Kollektivvereinbarungen	11.70	XII. Verzicht auf die Unterrichtung	11.142
(4) Zweifel über Geltungsbereich oder Anwendungsvoraussetzungen	11.72	XIII. Unterrichtungsverpflichtung bei Umwandlung/Anwachsung	11.147
(5) Vorabentscheidung des EuGH?	11.78	1. Besonderheiten bei Erlöschen des übertragenden Rechtsträgers	11.148
(6) Besonderheiten in Bezug auf mittelbare Folgen	11.79	2. Verhältnis der Arbeitnehmerunterrichtung zu den umwandlungsrechtlichen Unterrichtungspflichten gegenüber den Arbeitnehmervertretern und Arbeitnehmern	11.150
(7) Besonderheiten in Bezug auf wesentliche Arbeitsbedingungen	11.81	3. Besonderheiten des Formwechsels	11.152
hh) Konsequenzen für die betriebliche Altersversorgung	11.83	XIV. Unterrichtungsverpflichtung und SE-/SCE-Gründung	
ii) Kündigungsrechtliche Situation	11.86	1. SE-/SCE-Gründung durch Umwandlung (Formwechsel)	11.153
jj) Widerspruchsrecht	11.91	2. SE-/SCE-Gründung durch Verschmelzung	11.154
kk) Wahrrecht bei umwandlungsrechtlicher Aufspaltung	11.97	3. Verhältnis der Arbeitnehmerunterrichtung zu den SE-/SCE-umwandlungsrechtlichen Informationspflichten gegenüber den Arbeitnehmervertretern	11.155
		B. Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers	11.156
		I. Sinn und Zweck des Widerspruchsrechts	11.157
		II. Voraussetzung des Widerspruchsrechts	11.160

1. Übertragungsvorgänge im Wege der Einzelrechtsnachfolge	11.163	a) Ablauf der Ein-Monats-Frist vor dem weiteren Betriebs(teil-)übergang und Widerspruch erst nach Fristablauf	11.237
2. Übertragungsvorgänge im Wege der Gesamtrechtsnachfolge bei Fortbestand des übertragenden Rechtsträgers	11.164	b) Ablauf der Ein-Monats-Frist vor dem weiteren Betriebs(teil-)übergang und Widerspruch vor Fristablauf	11.239
3. Übertragungsvorgänge im Wege der Gesamtrechtsnachfolge bei Erlöschen des übertragenden Rechtsträgers	11.165	c) Ablauf der Ein-Monats-Frist nach dem weiteren Betriebs(teil-)übergang	11.241
4. Übertragungsvorgänge im Wege der Gesamtrechtsnachfolge kraft Gesetzes außerhalb des Umwandlungsrechts	11.172		
III. Adressat des Widerspruchs	11.174	XI. Rechtsfolgen des Widerspruchs	
1. Neuer Inhaber	11.176	1. Fortbestand des Arbeitsverhältnisses mit dem bisherigen Arbeitgeber	11.242
2. Bisheriger Arbeitgeber	11.177	a) Widerspruch vor Betriebs (teil-)übergang	11.243
3. Widerspruchsadressat bei mehrstufigen Übertragungsvorgängen	11.180	b) Widerspruch nach Betriebs(teil-)übergang	11.244
IV. Form, Inhalt und Zugang des Widerspruchs	11.181	aa) Rückabwicklung des faktischen Arbeitsverhältnisses	11.245
V. Fristen für das Widerspruchsrecht	11.191	bb) Vertragsänderungen/Kündigungen des Betriebserwerbers vor Widerspruchszugang	11.247
VI. Abweichende Fristsetzung durch den Arbeitgeber bzw. durch Kollektivvertrag	11.199	cc) Arbeitnehmererfindungen	11.248
VII. Verzicht auf das Widerspruchsrecht	11.202	dd) Ausschlussfristen	11.249
VIII. Ausschluss des Widerspruchsrechts durch Verwirkung	11.209	2. Bedeutung des Widerspruchs für den Betriebs(teil-)übergang/die Umwandlung	11.250
1. Voraussetzungen der Verwirkung	11.211	3. Änderung von Arbeitsbedingungen/Kündigung nach Widerspruch durch den bisherigen Arbeitgeber	11.254
2. Zeitmoment	11.214	a) Betriebsbedingte Kündigung/Sozialauswahl	11.255
3. Umstandsmoment	11.217	b) Besonderheiten bei Übertragung des gesamten Betriebs	11.256
4. Darlegungs- und Beweislast	11.222	c) Besonderheiten für Betriebsratsmitglieder	11.257
IX. Kollektive Ausübung des Widerspruchs	11.224	d) Abfindungszahlungen/ Sozialplan	11.260
X. Besonderheiten bei Kettenbetriebsübergängen	11.231	e) Massenentlassungen	11.261
1. Widerspruchsrecht hinsichtlich des zuletzt erfolgten Betriebs(teil-)übergangs	11.232	f) Widerspruch und Sperrzeit	11.262
2. Widerspruchsrecht hinsichtlich des vorangegangenen Betriebs(teil-)übergangs	11.233		
3. Maßgeblicher Zeitpunkt des Widerspruchs	11.236		

<p>4. Arbeitnehmerüberlassung/ Personalgestellung nach Widerspruch 11.263</p> <p>a) Kennzeichnung der Arbeit- nehmerüberlassung/Person- nalgestellung 11.264</p> <p>b) Voraussetzungen nach § 613a BGB 11.265</p> <p>c) Individual- und kollektiv- rechtliche Anforderungen . 11.266</p> <p>d) Schranken des AÜG 11.268</p> <p>e) Dienst-/Werkvertrag sowie Gemeinschaftsbetrieb als Alternative 11.271</p> <p>5. Entgeltfortzahlungsansprüche/ Annahmeverzugslohn</p> <p>a) Zahlungsansprüche gegen den Betriebsveräußerer ... 11.273</p> <p>aa) Widerspruch vor Be- triebs(teil-)übergang .. 11.274</p> <p>bb) Widerspruch nach Be- triebs(teil-)übergang .. 11.275</p>	<p>cc) Anrechnung (böswillig unterlassenen) ander- weitigen Verdienstes (§ 615 Satz 2 BGB) ... 11.279</p> <p>b) Zahlungsansprüche gegen den Betriebserberber 11.284</p> <p>XII. Rücknahme/Widerruf des Widerspruchs 11.287</p> <p>XIII. Anfechtung des Widerspruchs .. 11.290</p> <p>C. Rechtsfolgen einer fehlenden oder fehlerhaften Unterrichtung</p> <p>I. Kein Fristbeginn nach § 613a Abs. 6 BGB 11.296</p> <p>II. Schadensersatzansprüche 11.297</p> <p>1. Unterrichtung als Nebenleis- tungspflicht 11.298</p> <p>2. Anspruchsgegner und Anspruchsgrundlage 11.299</p> <p>3. Anspruchsinhalt 11.302</p> <p>4. Darlegungs- und Beweislast .. 11.308</p> <p>III. Erfüllungsansprüche 11.311</p>
---	---

Schrifttum (zum Schrifttum bis 2002 vgl. Voraufgabe): *Annuß*, Das richtig gewordene Unterrichtungsschreiben, NZA 2017, 976; *Bauer/Ernst*, Verwirkung des Widerspruchsrechts nach Betriebsübergang – Rechtssicherheit zu welchem Preis?, NZA 2018, 1243; *Dzida*, Verwirkung des Widerspruchsrechts beim Betriebsübergang, DB 2010, 167; *Elking/Aszmons*, Die Unterrichtung der Arbeitnehmer über die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Betriebsübergangs, BB 2014, 2041; *Fuhlrott*, Verwirkung des Widerspruchsrechts nach Weiterarbeit bei Erwerber bei unvollständiger, aber grundlegender Unterrichtung über Betriebsübergang, ArbRAktuell 2018, 257; *Fuhlrott/Hecht*, Verwirkung des Widerspruchsrechts durch eigene Prozessführung, FA 2014, 133; *Fuhlrott/Ritz*, Anforderungen an Unterrichtungsschreiben bei Betriebsübergängen, BB 2012, 2689; *B. Gaul*, Betriebsübergang: Grenzen der Unterrichtungspflicht in Bezug auf Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, RdA 2015, 206; *B. Gaul/Jares*, Aktuelles zum Betriebsübergang – Rechtsfolgen des Betriebsübergangs nach § 613a BGB und Gestaltungsmöglichkeiten, DStR 2013, 658; *B. Gaul/Krause*, Sorgfalt wird (endlich) belohnt: Zur ordnungsgemäßen Unterrichtung über den Betriebsübergang nach § 613a Abs. 5 BGB – Zugleich Besprechung des Urteils des BAG v. 10.11.2011 – 8 AZR 430/10, RdA 2013, 39; *B. Gaul/Niklas*, Wie gewonnen, so zerronnen: Unterrichtung, Widerspruch und Verwirkung bei § 613a BGB, DB 2009, 452; *B. Gaul/B. Otto*, Rechtsfolgen einer fehlenden oder fehlerhaften Unterrichtung bei Betriebsübergang und Umwandlung, DB 2005, 2465; *Göpfert/Giese*, „Aggressives“ Erwerberverhalten im Betriebsübergang – Folgen für die Unterrichtung nach § 613a V BGB, NZA 2017, 966; *Göpfert/Winzer*, Nach-Unterrichtungspflicht beim Betriebsübergang?, ZIP 2008, 761; *Grau*, Rechtsfolgen von Verstößen gegen die Unterrichtungspflicht bei Betriebsübergang gemäß § 613a Abs. 5 BGB, RdA 2005, 367; *Grau*, Rechtsbeziehungen nach Widerspruch gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsübergang, MDR 2005, 491; *Grau*, Unterrichtung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter gem. Art. 7 der Betriebsübergangsrichtlinie 2001/23/EG und die Umsetzung der europäischen Vorgaben im deutschen Recht, ZfA 2005, 647; *Grau/Schaut*, Neuere Entwicklungen bei den Anforderungen an § 613a BGB-Unterrichtungsschreiben, NZA 2018, 216; *Günther/Falter*, Die Unterrichtung fremdsprachiger Arbeitnehmer über einen Betriebsübergang, ArbRAktuell 2011, 164; *Haas/Salamon/Hoppe*, Beseitigung des Widerspruchs gegen den Betriebsübergang: Auswirkungen der Verletzung von Informationspflichten des Arbeitgebers, NZA 2011, 128; *Hauck*, Information über einen Betriebsübergang nach

§ 613a V BGB und Widerspruch nach § 613a VI BGB, NZA-Beil. 2009, 18; *Hidalgo/Kobler*, Die betriebsverfassungsrechtlichen Folgen des Widerspruchs bei einem Betriebsübergang – Wenn alle Arbeitnehmer widersprechen!, NZA 2014, 290; *Hohenstatt/Grau*, Arbeitnehmerunterrichtung beim Betriebsübergang, NZA 2007, 13; *Jacobsen/Menke*, Arbeitgeber auf Abruf? Zum Inhalt von Unterrichtsschreiben nach § 613a BGB und zur Verwirkung des Widerspruchsrechts beim Betriebsübergang, NZA-RR 2010, 393; *Jaeger*, Die Unterrichtungspflicht nach § 613a Abs. 5 BGB in der Praxis der Betriebsübernahme, ZIP 2004, 433; *Kittner*, Die Verwirkung des Widerspruchsrechts beim Betriebsübergang, NJW 2012, 1180; *Kleinebrink/Commandeur*, Bedeutung, Form und Inhalt der ordnungsgemäßen Unterrichtung beim Betriebsübergang, FA 2009, 101; *Klocke*, Die Vermutung aufklärungspflichtigen Verhaltens bei fehlerhafter Information nach § 613a V BGB, RdA 2017, 311; *Leinhas/Wörten*, Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers bei Betriebsübergang, JA 2005, 304; *Lembke/Oberwinter*, Unterrichtungspflicht und Widerspruchsrecht beim Betriebsübergang im Lichte der neuesten Rechtsprechung, ZIP 2007, 310; *Leßmann*, Nachunterrichtung beim Betriebsübergang, DB 2011, 2378; *Lingemann*, Richtig unterrichtet beim Betriebsübergang – neue Hilfestellungen des BAG, NZA 2012, 546; *Lunk*, Schadensersatz wegen Verstoßes gegen die Unterrichtungspflicht bei einem Betriebsübergang gemäß § 613a Abs. 5 BGB, RdA 2009, 48; *Meyer*, Verzicht auf das Widerspruchsrecht, SAE 2020, 17; *Meyer*, Neues zum Widerspruchsrecht beim Betriebsübergang, ZfA 2020, 487; *Meyer*, Korrektur fehlerhafter Unterrichtung bei feindlichem Betriebsübergang, NZA 2017, 960; *Meyer*, Unterrichtungspflicht und Widerspruchsrecht beim Betriebsübergang – Gestaltungsfolgen für Übertragungs- und Umwandlungsverträge, BB 2003, 1010; *Meyer*, „Auftragsnachfolge“ und Unterrichtung bei Betriebsübergang, NZA 2012, 1185; *Meyer*, Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers und Widerspruch des Arbeitnehmers – Erfahrungen aus der Praxis und Rechtsprechung, NZA-Beil. 2008, 173; *Meyer*, Inhalt einer Unterrichtung bei Betriebsübergang, DB 2007, 858; *Mohnke/Betz*, Unterrichtung der Mitarbeiter über die Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen bei einem Betriebs(teil)übergang, BB 2008, 498; *Moll/Katerndahl*, Unterrichtungs- und Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer bei mehreren Betriebsübergängen, RdA 2017, 324; *Mückl*, Das Problem mangelnder Kooperationsbereitschaft der beteiligten Rechtsträger im Rahmen der Unterrichtung nach § 613a Abs. 5 BGB, RdA 2008, 343; *Mückl/Schulte*, Zur Auslegung einer Erklärung als Verzicht auf das Widerspruchsrecht nach § 613a Abs. 6 BGB, EWiR 2019, 635; *Müller-Bonanni/Grau*, Neues zum Widerspruchsrecht (§ 613a BGB), ArbRB 2007, 146; *Nebeling/Brauch*, Es ist niemals zu spät... oder manchmal doch?, BB 2010, 1474; *Nebeling/Kille*, Verwirkung des Widerspruchsrechts bei fehlerhafter Unterrichtung über den Betriebsübergang, NZA-RR 2013, 1; *Neufeld/Beyer*, Der nachträgliche Widerspruch nach § 613a V BGB und seine Folgen für das Arbeitsverhältnis, die betriebliche Altersversorgung und deren Insolvenzversicherung, NZA 2008, 1157; *Olbertz/Ungnad*, Zeitliche Grenze des Widerspruchsrechts nach § 613a Abs. 6 BGB im Falle fehlerhafter Unterrichtung der Arbeitnehmer, BB 2004, 213; *A. Otto*, Verzicht auf das Widerspruchsrecht – in Zukunft nur noch durch ausdrückliche Verzichtserklärung?, DB 2019, 2470; *B. Otto/Mückl*, Aufspaltung, Verschmelzung, Anwachsung – Schadensersatz bei unzureichender Unterrichtung trotz Erlöschen des übertragenden Rechtsträgers?, BB 2011, 1978; *Pils*, Der Verzicht auf das Widerspruchsrecht nach § 613a Abs. 6 BGB, BB 2014, 185; *Reinecke*, Betriebsübergang: Rettungsanker Verwirkung des Widerspruchsrechts?, DB 2012, 50; *Reinhard*, Die Pflicht zur Unterrichtung über wirtschaftliche Folgen eines Betriebsübergangs – ein weites Feld, NZA 2009, 63; *Rudkowski*, Das „ewige“ Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers nach § 613a VI BGB und seine Grenzen, NZA 2010, 739; *Rupp*, Das Problem widersprüchlicher Unterrichtungen bei § 613 V BGB, NZA 2007, 301; *Rütz*, Adressat des Widerspruchs bei mehreren Betriebsübergängen, DB 2015, 560; *Sagan*, Unterrichtung und Widerspruch beim Betriebsübergang aus deutscher und europäischer Sicht, ZIP 2011, 1641; *Schiefer/Worzalla*, Unterrichtungspflicht bei Betriebsübergang nach § 613a V BGB – Eine Bestandsaufnahme, NJW 2009, 558; *Schnitker/Grau*, Unterrichtung der Arbeitnehmer gemäß § 613a V BGB im Spiegel der Betriebsübernahmep Praxis, BB 2005, 2238; *Simon/Hinrichs*, Unterrichtung der Arbeitnehmer und ihrer Vertretungen bei grenzüberschreitenden Verschmelzungen, NZA 2008, 391; *Simon/Weninger*, Betriebsübergang und Gesamtrechtsnachfolge: Kein Widerspruch – keine Unterrichtung?, BB 2010, 117; *Steffan*, Das „nachträgliche“ Widerspruchsrecht beim Betriebsübergang – eine unendliche Geschichte?, NZA 2016, 608; *Vogt*, Die Anwachsung als Fall des Betriebsübergangs?, NZA 2012, 1190; *Waldenmaier/Pichler*, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen im Rahmen des Unterrichtsschreibens nach § 613a V BGB, NZA-RR 2008, 1; *Willemsen*, Aktuelles zum Betriebsübergang – § 613a BGB im

Spannungsfeld von deutschem und europäischem Recht, NJW 2007, 2065; *Willemsen/Lembke*, Die Neuregelung von Unterrichtung und Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer beim Betriebsübergang, NJW 2002, 1159; *Willmer/Fuchs/Berner*, Der Widerspruch des Arbeitnehmers nach § 613a VI BGB als Sanierungsinstrument – Die Widerspruchslösung, NZI 2015, 263; *Wirlitsch/Lindemann*, Rechtsfolgen nachträglicher Unterrichtung beim Betriebsübergang, ArbRAktuell 2011, 450.

A. Unterrichtungsanspruch des Arbeitnehmers

Seit dem 1.4.2002¹ begründen § 613a Abs. 5 BGB, § 324 UmwG die Verpflichtung der an einem Betriebs(teil-)übergang bzw. einer Umwandlung beteiligten Rechtsträger, die von dem Übertragungsvorgang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang über dessen tatsächlichen bzw. geplanten Zeitpunkt, den Grund für den Übergang, die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs sowie die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen zu unterrichten. Dem entspricht ein Auskunftsanspruch der betroffenen Arbeitnehmer, der im Klagewege durchsetzbar ist². Darüber hinaus hat das in der Rechtsprechung des EuGH³ und des BAG⁴ bereits vor seiner gesetzlichen Normierung anerkannte Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers in § 613a Abs. 6 BGB eine eigenständige gesetzliche Regelung erfahren.

I. Sinn und Zweck der Unterrichtungsverpflichtung

Mit der gesetzlichen Unterrichtungspflicht soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass ein Betriebsinhaberwechsel für den einzelnen Arbeitnehmer mit wesentlichen Änderungen der Arbeitsbedingungen und der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten verbunden sein kann, die ihn ggf. veranlassen, dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf einen anderen Arbeitgeber zu widersprechen bzw. – im Fall eines umwandlungs- oder anwachstungsbedingten Erlöschens des übertragenden Rechtsträgers – die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bei einem anderen Rechtsträger durch außerordentliche fristlose Kündigung zu unterbinden⁵. Im Kern geht es – vor dem Hintergrund der durch Art. 2 Abs. 1, Art. 12 Abs. 1 GG gewährleisteten **Vertrags- und Berufsfreiheit des Arbeitnehmers**⁶ – darum, dem Arbeitnehmer das Recht zu gewährleisten, die Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses mit einem aufgedrängten **Vertragspartner** zu verhindern⁷.

Dabei geht der Gesetzgeber über das nach der Richtlinie 2001/23/EG Erforderliche deutlich hinaus. Denn Art. 7 Abs. 1, 6 Richtlinie 2001/23/EG sieht einen Unterrichtungsanspruch der

1 BGBl. I 2002, S. 1163 ff.; zur früheren Rechtslage sowie den europarechtlichen Bezügen vgl. *B. Gaul*, Voraufgabe, § 11 Rz. 3 ff.

2 BAG v. 22.8.2012 – 5 AZR 526/11, NZA 2013, 376 Rz. 19; BAG v. 20.3.2008 – 8 AZR 1022/06, NZA 2008, 1297 Rz. 52.

3 Vgl. EuGH v. 24.1.2002 – C-51/00, NZA 2002, 265 Rz. 36 – Temco; EuGH v. 7.3.1996 – C-171/94 und C-172/94, NZA 1996, 413 Rz. 39 – Merckx.

4 Vgl. nur BAG v. 17.10.2013 – 8 AZR 974/12, NZA 2014, 774 Rz. 25; BAG v. 25.1.2001 – 8 AZR 336/00, NZA 2001, 840 Rz. 61.

5 BAG v. 21.2.2008 – 8 AZR 157/07, NZA 2008, 815 Rz. 24.

6 BAG v. 21.2.2008 – 8 AZR 157/07, NZA 2008, 815 Rz. 24.

7 BAG v. 28.2.2019 – 8 AZR 201/18, NZA 2019, 1279 Rz. 42; BAG v. 28.6.2018 – 8 AZR 100/17 Rz. 33 n.v.; BAG v. 21.4.2016 – 8 AZR 728/14 Rz. 17 n.v.; BAG v. 19.11.2015 – 8 AZR 773/14, NZA 2016, 647 Rz. 20; *B. Otto/Müickl*, DB 2011, 1978, 1979; *Moll/Katerndahl*, RdA 2017, 324 f.

Arbeitnehmer lediglich subsidiär für den Fall vor, dass es in dem in Rede stehenden Betrieb oder Unternehmen gegen den Willen der Arbeitnehmer – z.B. wegen des Unterschreitens der Schwellenwerte für die Bildung eines Betriebsrats oder eines Sprecherausschusses oder wegen der Dauer des Wahlverfahrens – keine Arbeitnehmervertretung gibt. Insofern hätte es nahegelegen, den Anwendungsbereich des § 613a Abs. 5 BGB auf betriebsratslose Betriebe zu beschränken und eine Informationsverpflichtung im Übrigen lediglich gegenüber dem Betriebsrat zu statuieren¹. Dies hätte der Handhabe in anderen europäischen Ländern, beispielsweise in Großbritannien, Italien oder den Niederlanden, entsprochen².

- 11.4 Darüber hinaus soll dem bisherigen und dem neuen Arbeitgeber **Planungssicherheit** gegeben werden. Denn mit Zugang der (ordnungsgemäßen) Unterrichtung beginnt für den Arbeitnehmer die einmonatige Frist für die Erklärung eines etwaigen Widerspruchs nach § 613a Abs. 6 BGB³. Bei einer rechtzeitigen Unterrichtung weiß der Betriebsrater somit frühzeitig, mit welchen Arbeitnehmern er rechnen kann oder ob ggf. Neueinstellungen notwendig sind. Ebenso hat der Betriebsveräußerer alsbald Klarheit, welche Arbeitnehmer er weiter beschäftigen oder womöglich unter Einhaltung kündigungsrechtlicher Vorschriften und Regelungen betriebsbedingt entlassen muss.

II. Voraussetzung der Unterrichtung

- 11.5 Die **Unterrichtungspflicht** des Arbeitgebers besteht dementsprechend **immer dann, wenn ein Betrieb oder Betriebsteil gemäß § 613a BGB auf einen anderen Arbeitgeber übertragen werden soll**. Sie ist unabhängig von der Größe des in Rede stehenden Betriebs oder Betriebsteils⁴. Ebenso wenig entfällt die Unterrichtungsverpflichtung, wenn die betroffenen Arbeitnehmer bereits aus anderer Quelle, beispielsweise „aus der Zeitung“ bzw. „dem Internet“ oder durch Arbeitnehmervertreter, von dem geplanten Übergang ihres Arbeitsverhältnisses erfahren haben⁵. Der Anspruch auf Unterrichtung ist – worauf nachfolgend gesondert eingegangen wird (vgl. Rz. 11.147 ff.) – gemäß § 324 UmwG auch in den Fällen einer Verschmelzung, Spaltung oder Vermögensübertragung nach dem UmwG sowie dann gegeben, wenn der übertragende Rechtsträger mit dem Wirksamwerden des Übertragungsvorgangs erlischt⁶.
- 11.6 Auch etwaige Beteiligungs- und Informationsrechte der Arbeitnehmervertretung im Zusammenhang mit dem Übergang sind für die Frage nach dem Eingreifen von § 613a Abs. 5 BGB ohne Belang. Ein abweichendes Verständnis ließe unberücksichtigt, dass der Betriebsrat über einen Übertragungsvorgang nur in Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmern und nur dann zu unterrichten ist, wenn der Betriebsübergang zugleich zu einer Betriebsänderung führt, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben kann. Der bloße Betriebsübergang als solcher ist keine Betriebsänderung nach § 111 BetrVG. Er kann eine sein, wenn er sich nicht allein in dem Wechsel des Betriebsinhabers erschöpft, sondern gleichzeitig Maßnahmen ergriffen werden, welche eines oder mehrere

1 Entsprechende Änderungsvorschläge der FDP-Fraktion wurden im Gesetzgebungsverfahren nicht berücksichtigt (vgl. BT-Drucks. 14/8128).

2 Vgl. dazu *B. Gaul/Jeffreys/Tinhofer/van Wassenhove*, Study on the application of Directive 2001/23/EC to cross border transfers of undertakings S. 46 ff.

3 BAG v. 25.1.2018 – 8 AZR 309/16, NZA 2018, 933 Rz. 69; BAG v. 26.3.2015 – 2 AZR 783/13, NZA 2015, 866 Rz. 25; BAG v. 14.11.2013 – 8 AZR 824/12, NZA 2014, 610 Rz. 18.

4 BT-Drucks. 14/7760, 19.

5 BAG v. 23.7.2009 – 8 AZR 539/08 Rz. 25 n.v.; *B. Gaul/B. Otto*, DB 2005, 2465, 2468.

6 *B. Otto/Mückl*, DB 2011, 1978, 1979.

der Tatbestandsmerkmale des § 111 BetrVG erfüllen (vgl. Rz. 25.88). Im Übrigen bestehen nur Beteiligungsrechte des Wirtschaftsausschusses nach § 106 BetrVG (vgl. Rz. 25.11 ff.).

III. Inhalt und Umfang der Unterrichtung

In Übereinstimmung mit Art. 7 Abs. 6 Richtlinie 2001/23/EG verpflichtet § 613a Abs. 5 BGB den bisherigen Arbeitgeber oder den neuen Inhaber, die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang zu unterrichten über

- den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs (§ 613a Abs. 5 Nr. 1 BGB),
- den Grund für den Übergang (§ 613a Abs. 5 Nr. 2 BGB),
- die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer (§ 613a Abs. 5 Nr. 3 BGB) und
- die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen (§ 613a Abs. 5 Nr. 4 BGB).

1. Person des Erwerbers

Zusätzlich zu den gesetzlich ausdrücklich normierten Unterrichtsgegenständen beinhaltet eine ordnungsgemäße Unterrichtung zunächst die Information über die Person des Erwerbers¹. Denn ohne dessen Kenntnis kann der Arbeitnehmer nicht entscheiden, ob er für den neuen Inhaber weiterarbeiten oder dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprechen will.

a) Natürliche Personen

Soweit der Erwerber eine natürliche Person ist, muss diese „**identifizierbar**“, d.h. regelmäßig unter **Nennung ihres Vor- und Nachnamens**², sowie unter Angabe einer konkreten, **ladungs-fähigen Anschrift** bezeichnet werden. Dies gilt nicht nur für inländische, sondern auch für ausländische Erwerber. Zwar hat das BAG die Frage, ob bereits die fehlerhafte Bezeichnung des Vornamens des Erwerbers bzw. – bei juristischen Personen – von dessen Geschäftsführer einer ordnungsgemäßen Unterrichtung entgegensteht, bislang offengelassen³. Der Umstand, dass die Frage überhaupt diskutiert wird, zeigt indes, dass die Rechtsprechung hier einen sehr strengen Maßstab anlegt. Selbst Fehler, die lediglich redaktionell bedingt sind, können zu einer Untauglichkeit der Unterrichtung führen⁴. Da Ungenauigkeiten dem Rechtsgedanken von § 305c Abs. 2, § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB entsprechend im Zweifel zu Lasten der informierenden Arbeitgeber ausgelegt werden, sollte die Praxis vorsorglich von dem Erfordernis einer möglichst eindeutigen und vollständigen Bezeichnung des Erwerbers ausgehen.

1 BAG v. 28.2.2019 – 8 AZR 201/18, NZA 2019, 1279 Rz. 43; BAG v. 23.7.2009 – 8 AZR 539/08 Rz. 23 f. n.v.; LAG Düsseldorf v. 14.10.2015 – 1 Sa 733/15 Rz. 52 f. n.v.

2 Ob die Angabe des Vornamens zu einer ordnungsgemäßen Unterrichtung gehört, ist in der Rechtsprechung bislang noch nicht abschließend geklärt (vgl. BAG v. 13.7.2006 – 8 AZR 305/05, NZA 2006, 1268 Rz. 23).

3 BAG v. 13.7.2006 – 8 AZR 305/05, NZA 2006, 1268 Rz. 23 (dort: Jochen/Joachim).

4 BAG v. 17.10.2013 – 8 AZR 974/12, NZA 2014, 774 Rz. 22 (versehentliche Bezeichnung des Erwerbers „Ap“ als „Ar“).

b) Juristische Personen/Handelsgesellschaften

- 11.10 Bei Gesellschaften gehört zu einer ordnungsgemäße Unterrichtung die **Firmenbezeichnung** (§ 17 Abs. 1 HGB) einschließlich der Benennung der konkreten in- bzw. ausländischen **Rechtsform**, die Angabe eines **Firmensitzes**, um das zuständige Handelsregister einsehen zu können¹, und die Angabe einer **Geschäftsadresse**², um ggf. einen Widerspruch gegenüber dem neuen Inhaber erklären zu können. Ferner sollte die **gesetzliche Vertretung**, d.h. die Person des/der jeweiligen Geschäftsführer bzw. des Vorstands, namentlich benannt werden (zur Detailierung siehe Rz. 11.9). Dabei genügt es, eine zur aktiven und passiven Vertretung berechtigte Person anzugeben. Eine vollständige Nennung aller Organmitglieder ist nicht erforderlich. Soweit eine vollständige gesetzliche Vertretung nicht angegeben wird oder angegeben werden kann, ist auf Seiten der Erwerbgesellschaft zumindest **eine natürliche Person** zu bezeichnen, die einfache **Vertretungsbefugnis** (zumindest auch) in Bezug auf **Personalfragen** besitzt. Auf diese Weise müssen der Erwerber und die für ihn handelnde Person konkret identifizierbar sein³.
- 11.11 Die Angabe der **Handelsregisternummer** ist zwar keine zwingende Voraussetzung für die Ordnungsgemäßheit der Unterrichtung⁴. Gleichwohl ist deren (richtige) Benennung einschließlich der Angabe des zuständigen (nationalen oder ausländischen) Registergerichts⁵ im Unterrichtungsschreiben im Interesse einer eindeutigen Identifizierung des Erwerbers zu empfehlen. Dies gilt umso mehr, als der Arbeitnehmer nach Auffassung der Rechtsprechung auf den Umstand einer fehlenden Registereintragung jedenfalls dann hingewiesen werden muss, wenn der Gründungsvorgang – wie beispielsweise bei der GmbH (§ 11 Abs. 1 GmbHG) – erst mit der Eintragung abgeschlossen ist⁶.
- 11.12 Weiterhin muss jedenfalls bei Erwerbgesellschaften, die im Zeitpunkt des Übergangs noch nicht länger als vier Jahre bestehen, der **Zeitpunkt der Gründung** i.S.d. § 112a Abs. 2 Satz 3 BetrVG, d.h. der Zeitpunkt der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit gemäß § 138 AO, mitgeteilt werden⁷. Denn der fehlende Hinweis auf die Neugründung des Betriebserwerbers, der gemäß § 112a Abs. 2 Satz 1 BetrVG für die Dauer von vier Jahren seit der Gründung nicht sozialplanpflichtig ist, führt – jedenfalls für die Dauer dieses Sozialplanprivilegs⁸ – zur Fehlerhaftigkeit des Unterrichtungsschreibens⁹. Typischerweise ist dies der Zeitpunkt, ab dem das Unternehmen (nicht der Betrieb) werbend am Markt auftritt¹⁰ bzw. der Betrieb/die Betriebsstätte eröff-

1 LAG Hamburg v. 7.10.2016 – 6 Sa 21/16 Rz. 47 n.v.

2 BAG v. 15.12.2016 – 8 AZR 612/15, NZA 2017, 783 Rz. 47; BAG v. 15.3.2012 – 8 AZR 700/10, NZA 2012, 1097 Rz. 24.

3 BAG v. 23.7.2009 – 8 AZR 539/08 Rz. 25 n.v.; LAG Düsseldorf v. 14.10.2015 – 1 Sa 733/15 Rz. 52 n.v.

4 BAG v. 15.12.2016 – 8 AZR 612/15, NZA 2017, 783 Rz. 47; BAG v. 13.7.2006 – 8 AZR 305/05, NZA 2006, 1268 Rz. 23; wobei das BAG in einer Entscheidung v. 21.12.2017 (8 AZR 700/16, NZA 2018, 854 Rz. 38) die Angabe des zuständigen Registergerichts als „ggf.“ erforderlich ansieht.

5 Thüringer LAG v. 15.2.2018 – 3 Sa 373/17 Rz. 18 n.v.; LAG Hamburg v. 7.10.2016 – 6 Sa 21/16 Rz. 47 n.v.

6 BAG v. 23.7.2009 – 8 AZR 538/08, NZA 2010, 89 Rz. 21; LAG Berlin-Brandenburg v. 13.9.2018 – 21 Sa 391/18, BB 2019, 120 Rz. 78.

7 BAG v. 15.12.2016 – 8 AZR 612/15, NZA 2017, 783 Rz. 44.

8 BAG v. 15.12.2016 – 8 AZR 612/15, NZA 2017, 783 Rz. 28, 39.

9 BAG v. 15.12.2016 – 8 AZR 612/15, NZA 2017, 783 Rz. 37; BAG v. 14.11.2013 – 8 AZR 824/12, NZA 2014, 610 Rz. 26; LAG Sachsen-Anhalt v. 1.9.2015 – 6 Sa 221/14 Rz. 66 n.v.

10 BAG v. 15.12.2016 – 8 AZR 612/15, NZA 2017, 783 Rz. 38, 44; Klein/Rätke, AO, 15. Aufl. 2020, § 138 AO Rz. 2.

net wird¹. Bei einer Betriebs(teil-)übertragung auf eine Vorratsgesellschaft erfolgt die Aufnahme der Erwerbstätigkeit spätestens mit der Übernahme des Betriebs(teils)².

Zusätzlich ist es – wenngleich nicht zwingend – zumindest ratsam, im Unterrichtungsschreiben das **Stamm-** (§ 5 GmbHG) bzw. **Grundkapital** (§ 6 AktG) der Erwerbengesellschaft anzugeben³. Zwar lässt sich die entsprechende Information bereits dem Handelsregister entnehmen (§ 10 Abs. 1 Satz 1 GmbHG, § 39 Abs. 1 Satz 1 AktG). Auch soll der bisherige Arbeitgeber grundsätzlich nicht verpflichtet sein, den Arbeitnehmer über die **wirtschaftliche und finanzielle Lage des Betriebsübernehmers** im Einzelnen zu unterrichten, da deren Beurteilung üblicherweise nicht eindeutig anhand objektiver Tatsachen erfolgen kann, sondern jeweils im Einzelfall einer regelmäßig nicht justiziablen Einschätzung der wirtschaftlichen und rechtlichen Gegebenheiten sowie der künftigen wirtschaftlichen Entwicklung unterliegt⁴. Dies bedeutet, dass das wirtschaftliche Potenzial des Betriebserwerbers „im Allgemeinen“ nicht Gegenstand der Informationspflicht ist. Gleichwohl dürfte die Kapitalausstattung des Erwerbers für die Entscheidung des Arbeitnehmers über einen etwaigen Widerspruch von gewisser Relevanz sein, so dass die entsprechende Information in das Unterrichtungsschreiben aufgenommen werden sollte. Hierzu dürften auch **Patronatserklärungen** gehören, wenn diese für den Geschäftsbetrieb des übernehmenden Rechtsträgers wesentlich sind. Denn schlussendlich ergänzt dies die Angaben zu den materiellen oder immateriellen Betriebsmitteln, die Gegenstand der Übertragung auf den übernehmenden Rechtsträger sind.

Soweit die als **Erwerbengesellschaft** vorgesehene juristische Person im Zeitpunkt der Unterrichtung **noch nicht im Handelsregister eingetragen** ist, muss gegenüber den Arbeitnehmern offengelegt werden, dass Einzelheiten über die Betriebserwerberin deshalb noch nicht mitgeteilt werden können, weil diese erst noch gegründet wird⁵ bzw. sich in Gründung befindet⁶. Andernfalls ist das Unterrichtungsschreiben unvollständig und „unwirksam“⁷. Wenn sich aus dem Unterrichtungsschreiben in diesen Fällen indes eindeutig ergibt, welche (in Gründung befindliche) Gesellschaft als Erwerberin vorgesehen ist und die insoweit handlungsbefugten Personen genannt sind, ist das Unterrichtungsschreiben – soweit die übrigen gesetzlich vorgesehenen Informationen enthalten sind – auch dann ordnungsgemäß, wenn die Eintragung erst nach der Unterrichtung erfolgt⁸. Eine anschließend übermittelte ergänzende Information, wonach die Eintragung zwischenzeitlich erfolgt ist, hat in diesen Fällen lediglich klarstellenden Charakter und führt – anders als in den Fällen einer korrigierenden Information (vgl. Rz. 11.134 f.) – nicht dazu, dass die Widerspruchsfrist erst mit Zugang des „zweiten“ Unterrichtungsschreibens zu laufen beginnt.

Falls es sich bei der **Erwerbengesellschaft** um eine **KG** handelt, deren Komplementär eine in- oder ausländische Kapitalgesellschaft ist (z.B. GmbH & Co. KG, BV & Co. KG), ist es grundsätzlich nicht erforderlich, dass die persönlich haftende Komplementärgesellschaft in dem Un-

1 GK-BetrVG/Oetker, 11. Aufl. 2018, §§ 112, 112a BetrVG Rz. 328.

2 BAG v. 14.11.2013 – 8 AZR 824/12, NZA 2014, 610 Rz. 27.

3 Vgl. BAG v. 20.5.2010 – 8 AZR 585/08 Rz. 17 n.v.; LAG München v. 1.10.2008 – 11 Sa 49/08 Rz. 83 n.v., welche die „geringe Kapitalausstattung“ des Erwerbers als unterrichtungspflichtig einstufen.

4 BAG v. 31.1.2008 – 8 AZR 1116/06, NZA 2008, 642 Rz. 33.

5 BAG v. 23.7.2009 – 8 AZR 539/08 Rz. 25 n.v.

6 BAG v. 15.3.2012 – 8 AZR 700/10, NZA 2012, 1097 Rz. 24.

7 BAG v. 14.11.2013 – 8 AZR 824/12, NZA 2014, 610 Rz. 23.

8 Vgl. hierzu die Formulierungen des Unterrichtungsschreibens in BAG v. 10.11.2011 – 8 AZR 430/10, NZA 2012, 584 Rz. 5.

terrichtungsschreiben konkret benannt wird¹. Sie erwirbt nicht, sondern vertritt nur den Erwerber. Dies gilt jedenfalls dann, wenn auf Erwerberseite stattdessen eine natürliche Person mit Personalkompetenz aufgeführt wird, an die sich die Arbeitnehmer bei Bedarf für Fragen bzw. etwaige Widersprüche wenden können. Gleichwohl wird es zur Vermeidung von Diskussionen über die Ordnungsgemäßheit der Unterrichtung regelmäßig sinnvoll sein, die Komplementärin des Erwerbers und ggf. auch die vertretenden Organe zu bezeichnen.

- 11.16 Über eine etwaige **Konzernbindung des Erwerbers** muss im Rahmen der Unterrichtung grundsätzlich nicht informiert werden. Etwas anderes kann allerdings gelten, wenn die Konzernstrukturen Rückschlüsse auf die zukünftigen Beschäftigungsperspektiven der betroffenen Arbeitnehmer zulassen und insofern Relevanz für die Entscheidung über das Widerspruchsrecht besitzen². Bedeutsam ist eine Konzernbeziehung des Erwerbers – wie auch die Konzernbindung des übertragenden Rechtsträgers – beispielsweise mit Blick auf die Beendigung und/oder das Wirksamwerden von Konzernbetriebsvereinbarungen bzw. etwaiger Vereinbarungen mit dem Konzernsprecherausschuss. In diesen Fällen muss – in den übrigen Fällen sollte vorsorglich – auf die Art der Konzernbindung sowie die (aktuelle und zukünftig geplante) Positionierung der Erwerbergesellschaft einschließlich des übergehenden Betriebs(teils) innerhalb des Konzerns hingewiesen werden. Wichtig dabei ist allerdings, die Information über die Erwerbergesellschaft nicht mit den Angaben über die anderen Konzerngesellschaften zu vermengen. Die jeweilige Firmierung/Rechtsform muss stets klar und eindeutig kommuniziert werden. Darüber hinaus müssen die Rechtsfolgen für Ansprüche bzw. Rechte und Pflichten mit Konzernbezug dargestellt werden.

2. Gegenstand des Betriebs(teil)-übergangs

- 11.17 Erforderlich ist des Weiteren eine Unterrichtung über den Gegenstand des Betriebs(teil)-übergangs³. Hierfür bedarf es regelmäßig einer zumindest **schlagwortartigen Umschreibung** der von der Übertragung **betroffenen Organisationseinheiten** (z.B. „Geschäftsbereich Field Service“⁴, „Betrieb der Fachklinik für Rehabilitation“⁵, „Geschäftsbereich Consumer Imaging (CI)“⁶) sowie des Hinweises, dass der die Unterrichtung erhaltende Arbeitnehmer dem in Rede stehenden Betrieb/Betriebsteil zugeordnet ist. Zur Zuordnung vgl. Rz. 10.21 ff.
- 11.18 Die übergehenden Einheiten müssen in Abgrenzung zu den **bei dem bisherigen Arbeitgeber verbleibenden Betrieben/Betriebsteilen** dargestellt werden, damit die Arbeitnehmer die unternehmerische Zielsetzung der verbleibenden Einheiten und ihre dortigen Beschäftigungschancen realistisch einschätzen können. Unklare, im Unternehmen bislang nicht gebräuchliche Kennzeichnungen der übergehenden Organisationseinheiten sind zu vermeiden. Die Darstellung sollte sich am üblichen innerbetrieblichen Sprachgebrauch orientieren.

1 LAG Düsseldorf v. 14.10.2015 – 1 Sa 733/15 Rz. 57 n.v.; a.A. ArbG Essen v. 24.6.2015 – 6 Ca 1223/15 Rz. 46 n.v.

2 Vgl. BAG v. 23.7.2009 – 8 AZR 538/08, NZA 2010, 89 Rz. 22.

3 BAG v. 21.12.2017 – 8 AZR 700/16, NZA 2018, 854 Rz. 20; BAG v. 24.7.2008 – 8 AZR 1020/06 Rz. 28 n.v.

4 BAG v. 14.12.2006 – 8 AZR 763/05, NZA 2007, 682 Rz. 28.

5 BAG v. 13.7.2006 – 8 AZR 305/05, NZA 2006, 1268 Rz. 3, 24.

6 BAG v. 27.11.2008 – 8 AZR 188/07, NZA 2009, 752 Rz. 23; BAG v. 24.7.2008 – 8 AZR 1020/06 Rz. 28 n.v.