

Arbeitsrecht (Nr. 175/2005)

Kündigung trotz fehlender Information

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin entschied:

Eine Kündigung ist nicht unwirksam, weil der Arbeitgeber es versäumt hat, den Arbeitnehmer über einen Betriebsübergang vollständig gemäß 613a Abs. 5 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) zu informieren. Mit dem Urteil hat das BAG ein gegenteiliges Urteil vom LAG Berlin aufgehoben. Dieses hatte eine Kündigung wegen Verstoßes gegen den Grundsatz von Treu und Glauben für unwirksam erklärt.

Der Kläger des Streitfalles ist bei der Beklagten beschäftigt. Als die Beklagte den Betriebsteil, in dem der Kläger beschäftigt war, auf eine GmbH übertrug, widersprach er dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses, worauf die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristgemäß aus betriebsbedingten Gründen kündigte.

Der Kläger war der Ansicht seine Kündigung sei schon deshalb unwirksam, weil die Beklagte ihn nicht ausreichend über den Betriebsübergang und seine Folgen informiert und sich damit pflichtwidrig verhalten habe. Während das Arbeitsgericht dies ablehnte, gab das LAG Berlin der Klage statt. Die Kündigung sei unwirksam, weil die Verletzung der Unterrichtungspflicht eine Verletzung des Grundsatzes von Treu und Glauben darstelle. Dieser Begründung ist der achte Senat des BAG nicht gefolgt. Er hat auf die Revision der Beklagten das Urteil des LAG aufgehoben. Wegen der noch zu prüfenden Sozialauswahl hat das BAG den Rechtsstreit an das LAG zurückverwiesen.

Die Frage, welchen Umfang die Informationspflicht von Unternehmen hat, ist weiterhin ungeklärt. Die schriftliche Urteilsbegründung liegt noch nicht vor.

**Urteil des BAG Datum unbekannt -
Aktenzeichen : 8 AZR 398/04**

**Urteil des LAG Berlin - Datum unbekannt-
Aktenzeichen: 18 Sa 2424/03**

Veröffentlicht: Handelsblatt vom 01. Juni 2005
03.06.2005