

[57] Die *Kammer* vermochte kein Interesse der klagenden Arbeitgeberin zu sehen, das es gerechtfertigt erscheinen lassen könnte, einen Arbeitnehmer auch für den Fall, dass er aus personenbedingten Gründen – etwa bei einem Verkehrspiloten, der infolge einer Erkrankung fluguntauglich wird – nicht mehr in der Lage ist, der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit nachzukommen, durch den mit der Rückforderungsklausel verbundenen Bleibedruck zu zwingen, am Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Bindungsdauer festzuhalten.

[58] Der Arbeitgeber finanziert seinem Arbeitnehmer eine Aus- oder Weiterbildung mit dem Interesse, die vom Arbeitnehmer erworbene Qualifikation möglichst langfristig für seinen Betrieb nutzen zu können (vgl. bereits *BAGE* 109, 345 = AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 33 = BeckRS 2004, 41231; ferner *Suckow/Striegel/Niemann*, Der vorformulierte Arbeitsvertrag, Rn. 569). Dieses Interesse des Arbeitgebers berechtigt ihn, dem Grunde nach einen Ausgleich für seine finanziellen Aufwendungen zu suchen und einen vorzeitig sich abkehrenden Arbeitnehmer mit den Fortbildungskosten ganz oder anteilig zu belasten (*BAGE* 109, 345 = AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 33; *BAGE* 118, 36 = NZA 2006, 1042 = NJW 2006, 3083). Nur ein solches Ereignis kann eine Erstattungspflicht des Arbeitnehmers auslösen, das in die Verantwortungs- und Risikosphäre des Arbeitnehmers fällt und den berechtigten Interessen des Arbeitgebers zuwiderläuft. Der Arbeitnehmer muss die vorzeitige Lösung des Arbeitsverhältnisses beeinflussen können und es damit in der Hand haben, der Erstattungspflicht durch eigene Betriebstreue zu entgehen (*BAG*, NZA 2014, 957 = NJW 2014, 3118; *BAGE* 109, 345 = AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 33; *BGH*, NZA 2010, 37 = NJW 2010, 57; *ErfK/Preis*, § 611 a BGB Rn. 445).

[59] Der Arbeitgeber wird demgemäß in einer Rückzahlungsklausel nicht nur danach differenzieren müssen, dass eine arbeitgeberseitige personenbedingte Kündigung keine Rückzahlungsklausel auslöst (vgl. dazu *Hoffmann*, NZA-RR 2015, 337 [340]; *Schmidt*, NZA 2004, 1002 [1005]), jeweils unter Hinweis auf die insoweit noch fehlende höchstrichterliche Rechtsprechung). Er muss auch differenzierend aufnehmen, dass im Falle einer berechtigten personenbedingten Eigenkündigung keine Rückzahlungspflicht besteht (so auch *ArbG Ulm*, Urt. v. 8.5.2017 – 4 Ca 486/16, BeckRS 2017, 114075). Ist der Arbeitnehmer aus personenbedingten Gründen bis zum Ablauf der Bleibefrist nicht mehr in der Lage, seinen arbeitsvertraglichen Pflichten nachzukommen, hat er es auch nicht mehr in der Hand, den berechtigten Erwartungen der Arbeitgeberin zu entsprechen, die in die Fortbildung getätigten Investitionen nutzen zu können. Ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer trotzdem an das Arbeitsverhältnis zu binden, lässt sich jedenfalls nicht an seinem Interesse an einer möglichst langfristigen Nutzung der einmal getätigten Investition festmachen. Bei einer Risikobetrachtung stellt sich die Ausbildungsinvestition für den Arbeitgeber, die es trotz der grundgesetzlichen Wertentscheidung in Art. 12 GG rechtfertigt, einen Bleibedruck herzustellen, als verloren dar. Der Arbeitgeber kann sie nicht mehr verwerten, weil der Arbeitnehmer die arbeitsvertragliche Leistung nicht erbringen kann. Das Risiko, dass der Arbeitnehmer aus verschuldensunabhängigen, personenbedingten Gründen das Arbeitsverhältnis nicht fortsetzen kann und deshalb die Ausbildungsinvestition verloren ist, ist alleine der arbeitgeberseitigen Sphäre zuzuweisen. Mangels ausreichender Differenzierung nach dem zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Eigenkündi-

gung des bekl. Arbeitnehmers führenden Grundes ist die Rückzahlungsklausel demnach unwirksam.

[60] cc) Die Rückforderungsklausel in Nr. 3.2 iVm Nr. 3.2 der Fortbildungsvereinbarung kann auch nicht mit dem Inhalt aufrechterhalten werden, dass der beklagte Arbeitnehmer nur bei einer Eigenkündigung aus Gründen, die seinem Verantwortungsbereich unterliegen, mit einer Rückforderung belastet wird. Eine solche geltungserhaltende Reduktion Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist nicht möglich (*BAG*, NZA 2013, 1419 = AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 47; NZA 2012, 738 = AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 45).

[61] dd) Auch eine ergänzende Vertragsauslegung kommt nicht in Betracht. So ist nicht erkennbar, dass die Kl. ein schutzwürdiges Interesse daran haben könnte, die Rückzahlungsklausel mit einem zulässigen Inhalt aufrechtzuerhalten. So ist – wie sich den in dieser Entscheidung wiedergegebenen Rechtsprechungs zitaten entnehmen lässt – auf der Grundlage der Rechtsprechung des *BAG* seit geraumer Zeit bekannt, dass Rückzahlungsklauseln unwirksam sind, die an Beendigungstatbestände eine Zahlungsverpflichtung anknüpfen, deren Ursache der Risikosphäre des Arbeitgebers zuzurechnen ist. Dies führt dazu, dass die Kl. nicht auf den Fortbestand einer etwa anderslautenden Rechtsprechung vertrauen konnte (vgl. *BAG*, NZA 2013, 1419 = AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 47).

[62] 2. Ein Anspruch auf Erstattung der Fortbildungskosten nach §§ 812 I 1, 818 II BGB steht der Kl. nicht zu. So hat der Bekl. die Fortbildung nicht ohne rechtlichen Grund erlangt, sondern auf der Basis der – mit Ausnahme der Rückzahlungsklausel – wirksamen Fortbildungsvereinbarung (vgl. *BAG*, NZA 2013, 1361 = AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 48; *BAGE* 143, 30 = NZA 2012, 1428 = NJW 2013, 410).

Anmerkung von Rechtsanwalt Dr. Andreas Schönhöft*

Das *LAG Hamm* hat entschieden, dass die in einem Formulararbeitsvertrag als Allgemeine Geschäftsbedingung enthaltene Rückzahlungsvereinbarung, die die Rückzahlung von Fortbildungskosten auch für den Fall einer personenbedingten Eigenkündigung des Arbeitnehmers auslöst, nicht ausreichend nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens differenziert und damit den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt. Die Parteien stritten ua über die Rückzahlung von Fortbildungskosten aus einer Rückzahlungsvereinbarung, die die Klägerin für eine Fortbildung des Beklagten zum Erhalt seiner Musterberechtigung als Verkehrspilot aufgewandt hatte. Rückzahlungsvereinbarungen sind regelmäßig als Allgemeine Geschäftsbedingung zu qualifizieren und unterliegen damit der Inhaltskontrolle nach § 305 ff. BGB. Die damit einhergehenden Entwicklungen der Bewertung der Wirksamkeit von Rückzahlungsvereinbarungen war nach der Schuldrechtsreform Gegenstand von mehreren Entscheidungen des *BAG*. Das *LAG Hamm* beschäftigt sich in seiner Entscheidung mit dem praxisrelevanten Fall der bis dato noch nicht Gegenstand einer höchstrichterlichen Entscheidung war. Gegen die Entscheidung wurde die Revision zugelassen.

1. Rechtsprechung des BAG zu Rückzahlungsklauseln

Nach der Rechtsprechung des *BAG* bedarf es für eine wirksame Rückzahlungsvereinbarung einer ausgewogenen Gesamtregelung, in der die arbeitsplatzbezogene Berufswahl-

* Der Autor ist Fachanwalt für Arbeitsrecht, Fachanwalt für Steuerrecht und Wirtschaftsmediator in Hamburg.

freiheit des Arbeitnehmers (Art. 12 I 1 GG) im ausreichenden Maße Berücksichtigung findet (BAGE 118, 36 = NZA 2006, 1042). Diese liegt nur dann vor, wenn es der Arbeitnehmer selbst in der Hand hat, durch eigene Betriebstreue die Rückzahlung zu vermeiden (BAG, NZA 2013, 1419). Verluste aufgrund von Investitionen, die nachträglich wertlos werden, hat grundsätzlich der Arbeitgeber zu tragen (BAGE 111, 157 = NZA 2004, 1035). Eine Rückzahlungsvereinbarung wonach der Arbeitnehmer einer Rückzahlungsverpflichtung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unabhängig von den Gründen der Beendigung unterliegt, ist daher unwirksam (BAG, NZA-RR 2008, 107). Es bedarf vielmehr einer nach dem Rückzahlungsgrund differenzierten Betrachtung (BAG, NZA 2013, 1419). Auslösender Grund für eine Rückzahlungsverpflichtung kann – auch im Falle einer Probezeitkündigung – nur ein kündigungsrelevantes vertragswidriges Verhalten aus der Sphäre des Arbeitnehmers sein (BAGE 111, 157 = NZA 2004, 1035). Insoweit ist klar, dass eine Rückzahlungspflicht nicht für den Fall einer betriebsbedingten Kündigung wirksam vereinbart werden kann (BAGE 88, 340 = NZA 1999, 79; BAGE 118, 36 = NZA 2006, 1042). Ausschlaggebend für die Wirksamkeit einer Rückzahlungsverpflichtung ist dabei der Kündigungsgrund und nicht, ob die Kündigung durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer (sog. Eigenkündigung) ausgesprochen wird. Auch eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers kann dann keine Rückzahlungsverpflichtung auslösen, wenn sie auf ein vertragswidriges Verhalten des Arbeitgebers zurückzuführen ist (BAGE 118, 36 = NZA 2006, 1042). Zu beachten ist, dass die Voraussetzungen der Rückzahlungspflicht bereits in der Rückzahlungsklausel so klar und transparent benannt werden müssen (BAG, NZA 2013, 1361), dass der Arbeitnehmer bereits bei Vertragsschluss erkennen kann, was gegebenenfalls auf ihn zukommt.

II. Die Entscheidung des LAG Hamm

Das LAG Hamm beschreibt in seiner Entscheidung zunächst die Voraussetzungen einer Rückzahlungsvereinbarung und deren Wirksamkeit in einem Formulararbeitsvertrag. Im konkreten Fall verweist das LAG Hamm mit Blick auf die Rückzahlung der Kosten für den Erhalt einer Musterberechtigung eines Verkehrspiloten auf eine Entscheidung des BAG (BAGE 109, 345 = AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 33), nach der der Erwerb einer Musterberechtigung eines Verkehrspiloten einen beruflichen Vorteil darstellt und grundsätzlich eine Rückzahlungsverpflichtung rechtfertigen kann. Folgerichtig sieht das LAG Hamm ebenso einen beruflichen Vorteil in dem Erhalt einer solchen Musterberechtigung. Das LAG Hamm stellte in einer abstrakten Prüfung fest, dass die vom Arbeitgeber verwandte Rückzahlungsklausel, die eine Rückzahlungsverpflichtung bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer vorsah, ohne dass der Arbeitgeber dies veranlasst oder mitveranlasst habe, auch im Fall einer personenbedingten Eigenkündigung eine Rückzahlungspflicht auslösen würde. Eine Rückzahlungsklausel, die die Rückzahlung von Fortbildungskosten auch für den Fall einer berechtigten personenbedingten Eigenkündigung des Arbeitnehmers auslöst, differenziert jedoch nach Ansicht des LAG Hamm nicht ausreichend nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens. Der Arbeitgeber wäre verpflichtet gewesen, in der Rückzahlungsvereinbarung den Hinweis aufzunehmen, dass im Falle einer personenbedingten Eigenkündigung keine Rückzahlungsansprüche des Arbeitgebers bestehen. Das Risiko, dass der Arbeitnehmer aus personenbedingten Gründen das Arbeitsverhältnis nicht fortsetzen könne und der Arbeitgeber damit die Investitionen

in die Fortbildung verliere, sei alleine der arbeitgeberseitigen Sphäre zuzuweisen.

III. Bewertung und Praxishinweis

Die Entscheidung des LAG Hamm beschäftigt sich mit einer bis dato höchststrichterlich ungeklärten Frage. Nach dem LAG Niedersachsen (Urt. v. 31.10.2008 – 10 Sa 346/08, BeckRS 2009, 52337) ist eine Kündigung, die auf Gründen beruht, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, nicht dem Risikobereich des Arbeitgebers zuzurechnen. Nach anderer Auffassung ist bei einer personenbedingten Kündigung in der Regel von einem nicht durch den Arbeitnehmer steuerbaren Umstand auszugehen, so dass das Investitionsrisiko dem Arbeitgeber zugeordnet und demzufolge auch eine Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers abgelehnt wird (ArbG Ulm, Urt. v. 8.5.2017 – 4 Ca 486/16, BeckRS 2017, 114075; Däubler/Bonin/Deinert, AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht, § 307 BGB Rn. 122 mwN; Schönhöft, NZR-RR 2009, 625 [628]; Schönhöft in Grobys/Panzer-Heemeier, SWK Arbeitsrecht, Rückzahlungsklausel, Rn. 15). Die entscheidende Frage ist daher, ob man bei einem personenbedingten Kündigungsgrund dem Arbeitnehmer ein vertragswidriges Verhalten vorwerfen kann, das seiner Risikosphäre zuzuweisen ist. Die Entscheidung des LAG Hamm liegt auf der Linie der Rechtsprechung des BAG und weist grundsätzlich das Risiko, dass sich die Investition in einen Arbeitnehmer nicht auszahlt, dem Arbeitgeber zu. Damit differenziert das LAG zutreffend nach dem Verantwortungs- und Risikobereich des Kündigungsgrunds. Dabei hatte das LAG Hamm offensichtlich den typischen Fall einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit im Blick, bei dem weder dem Arbeitnehmer noch dem Arbeitgeber ein Fehlverhalten vorgeworfen werden kann. Hier kommt das LAG Hamm zutreffend zu dem Schluss, dass eine Rückzahlungsverpflichtung nicht ausgelöst werden kann, da der Arbeitnehmer es nicht selbst durch eigene Betriebstreue in der Hand hat, die Rückzahlungsverpflichtung zu vermeiden. Dies ist in Fällen der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit offensichtlich. Mit der Forderung nach einem ausdrücklichen Hinweis auf den Ausschluss der Rückzahlung bei einer personenbedingten Eigenkündigung, schießt das LAG Hamm aber über das Ziel hinaus. In der streitgegenständlichen Entscheidung hatte der Arbeitgeber in seiner Rückzahlungsvereinbarung eine Rückzahlungspflicht vorgesehen, wenn das Arbeitsverhältnis aus einem nicht vom Arbeitgeber veranlassten oder mitveranlassten Grund durch den Arbeitnehmer gekündigt wird. Insoweit setzte die Rückzahlungsklausel nicht an einem vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers, sondern dem fehlenden Fehlverhalten des Arbeitgebers an. Eine Klausel, die eine Rückzahlungspflicht nur dann auslöst, wenn dem Arbeitnehmer ein vertragswidriges Verhalten vorzuwerfen ist, schließt aber bereits ohne ausdrückliche Nennung eine Rückzahlungspflicht für den Fall der personenbedingten Eigenkündigung aus. Die in der Praxis üblichen Rückzahlungsklauseln, die an ein vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers – unabhängig von dem Kündigenden – ansetzen (s. nur Sander, 2.2.4 Fortbildungsvertrag mit Rückzahlungsklausel, Beck'sche Online-Formulare, 44. Ed. 2018), genügen daher bereits den Anforderungen der Rechtsprechung des BAG. Schließlich geht die Entscheidung des LAG Hamm zu weit, wenn jede personenbedingte Eigenkündigung eine Rückzahlungsverpflichtung ausschließen soll. Die personenbedingten Gründe sind gesetzlich nicht definiert. Gründe in der Person des Arbeitnehmers sind insbesondere solche, die auf seinen persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten beruhen (BAGE 54, 248 = NZA 1987, 629). Inwieweit das LAG

Hamm auch in verschuldensabhängigen Fällen der personenbedingten Gründe zu dem gleichen Ergebnis kommen würde, wird nicht ganz klar. In seinen Entscheidungsgründen spricht es auch von „verschuldensunabhängigen, personenbedingten Gründen“ und erklärt das nur in diesen Fällen das Risiko der Investition alleine dem arbeitgeberseitigen Verantwortungsbereich zuzuweisen sei. Dies ist in der Sache auch richtig, denn von dem unbestimmten Rechtsbegriff der personenbedingten Gründe werden auch Fälle, wie zum Beispiel Inhaftierung/Untersuchungshaft, Verlust der Arbeitsgenehmigung oder der Fahrerlaubnis oder andere Formen der fehlenden Berufsausübungsbefugnis umfasst (s. dazu *Mohnke* in *Grobys/Panzer-Heemeier*, Personenbedingte Kündigung, Rn. 19 ff.). In diesen Fällen wird man den Verantwortungsbereich dem Arbeitnehmer zuweisen müssen, da er es selbst in der Hand hat, die Rückzahlung zu vermeiden. Im Ergebnis ist dem *LAG Hamm* insoweit zuzustimmen, dass nur ein unverschuldeter personenbedingter Grund für eine Kündigung, keine Rückzahlungsverpflichtung auslösen kann. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um eine Eigenkündigung oder eine Kündigung des Arbeitgebers handelt. In der Praxis wird diese Rechtsprechung erhebliche Auswirkungen haben: Der Arbeitgeber wird gegen ein ärztliches Attest, das einen personenbedingten Grund attestiert bzw. von einer Fortführung der Tätigkeit beim Arbeitgeber aus gesundheitlichen Gründen abrät, selten erfolgreich. Einwände erheben können. Die Hürden des Arbeitnehmers ein solches Attest zu erlangen, werden im Vergleich zu den Möglichkeiten des Arbeitgebers seine berechtigte Investition zurückzufordern, ungleich hoch sein. Eine Bestätigung der Entscheidung des *LAG Hamm* wird daher erhebliche Auswirkungen auf die Durchsetzbarkeit von Rückzahlungsansprüchen des Arbeitgebers haben. Es bleibt vorerst abzuwarten, welcher Ansicht sich das *BAG* anschließen wird. Es spricht jedoch vieles dafür, dass das *BAG* zumindest bei solchen personenbedingten Gründen, die unverschuldet sind, wie etwa *Krankheit*, eine Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers als unangemessen erachten wird (so auch *Bettinghausen*, *NZA-RR* 2017, 573; *Hoffmann*, *NZA-RR* 2015, 337).

Betriebsübergang – Verzicht auf Widerrufsrecht

BGB §§ 174, 305, 613 a I 1, VI; ArbGG § 64 VI; ZPO § 97 I

1. Im Fall eines Betriebsübergangs nach § 613 a I 1 BGB tritt der neue Inhaber in die Rechte und Pflichten aus dem im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein.

2. Verzichtet der Arbeitnehmer auf sein Widerspruchsrecht oder stimmt dem Übergang des Arbeitsverhältnisses ausdrücklich zu, ist ein (späterer) Widerspruch ausgeschlossen. Allgemeine Einwände stehen dem Verzicht nicht entgegen. § 613 a VI BGB ist dispositives Recht. Vertragliche Abbedingungen sind damit grundsätzlich möglich.

LAG Niedersachsen, *Urt. v. 5.2.2018 – 8 Sa 831/17 (ArbG Lüneburg, Urt. v. 27.7.2017 – 4 Ca 471/16) (nicht rechtskräftig)*

Zum Sachverhalt: Die Parteien streiten vor dem Hintergrund eines Betriebsübergangs darum, ob zwischen ihnen ein Arbeitsverhältnis besteht. Der Kl. war bei der X-GmbH (im Folgenden: Insolvenzschuldnerin) seit dem 8.5.2006 als Schlächhilfe zu einem monatlichen Bruttoentgelt iHv 1900 Euro beschäftigt. Zum 1.9.2015 ging der dortige Betriebsteil mit den Arbeiten des Bereichs „Stall bis Eingang Kühlhaus“ auf die Firma C-GmbH (im Folgenden: C-GmbH) über. Zu diesem Zweck schlossen die Insolvenzschuldnerin und die C-GmbH

einen Dienstleistungsvertrag. Der Kl. gehörte dem Bereich „Stall bis Eingang Kühlhaus“ an. Über den bevorstehenden Betriebsübergang wurde er mit Schreiben vom 5.8.2015, welches ihm zusammen mit einem Anschreiben bezüglich der Arbeitspapiere und des Arbeitsendes am 11.9.2015 zugeht, unterrichtet. Das Unterrichtungsschreiben hat folgenden Wortlaut:

„... am 4.8.2015 um 17:00 Uhr fand eine Betriebsversammlung im Aufenthaltsraum in S. statt. Hier wurden alle Fragen zu folgendem Thema besprochen:

Im Rahmen einer geplanten Umstrukturierung sollen die Arbeiten im Bereich ‘Stall bis Eingang Kühlhaus’ an die Firma C-GmbH, B. übertragen werden. Zu diesem Zweck wurde ein Dienstleistungsvertrag geschlossen.

Gemäß § 613 a V BGB informieren wird Sie hiermit über diesen Betriebsübergang. Der Betriebsübergang wird nach der jetzigen Planung zum 1.9.2015 erfolgen.

Die Übertragung der bisher in Eigenregie durchgeführten Arbeiten auf einen Dienstleister beruht auf einer unternehmerischen Entscheidung unserer Gesellschaft, um so auch in Zukunft eine Fortführung der Produktion gewährleisten zu können.

Betroffen von dem Betriebsübergang sind sämtliche Mitarbeiter des Betriebsteils Stall und Schlachtung. Die Beschäftigungsverhältnisse aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dieses Betriebsteils gehen mit sämtlichen Rechten und Pflichten unter Anrechnung der vollen Betriebszugehörigkeit auf die erwerbende Gesellschaft über.

Wir haften neben dem Dienstleister für die Verpflichtung aus dem Arbeitsverhältnis soweit sie vor dem Betriebsübergang entstanden sind und vor Ablauf von 1,5 Jahren nach diesem Zeitpunkt fällig werden als Gesamtschuldner. Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch uns oder den Dienstleister wegen des Betriebsübergangs ist unwirksam. Dabei bleibt jedoch das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen unberührt. Die betrieblichen Strukturen und die betrieblichen Organisationen werden von dem Betriebsübergang nicht berührt. Es ist beabsichtigt das bestehende Geschäft weiterzuführen.

Folge des Betriebsübergangs für Sie ist damit der Wechsel des Arbeitgebers. An den Rechten und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ändert sich nichts. Wir bitten Sie daher, Ihre Tätigkeit wie auch in der Vergangenheit bei Ihrem neuen Arbeitgeber fortzusetzen. Sofern Sie sich für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses entscheiden, bitten wir Sie Ihr Einverständnis auf der beigefügten Erklärung bis zum 15.8.2015 schriftlich zu erklären. Sollte bis zu diesem Zeitpunkt eine ausdrückliche Erklärung nicht vorliegen, gehen wir von Ihrem stillschweigenden Einverständnis mit dem Betriebsübergang aus. Ihnen steht es frei, dem Übergang Ihres Arbeitsverhältnisses zu widersprechen. Bitte beachten Sie, dass der Widerspruch innerhalb eines Monats nach Zugang dieser Unterrichtung schriftlich zu erfolgen hat. Der Widerspruch kann sowohl gegenüber uns oder dem Dienstleistungsunternehmen erklärt werden. Bitte beachten Sie aber, dass im Falle eines Widerspruchs die Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses drohen kann, da aufgrund des Betriebsübergangs Ihr bisheriger Arbeitsplatz ersatzlos wegfällt und gegebenenfalls eine alternative Beschäftigungsmöglichkeit nicht existiert.

Für Rückfragen stehe ich Ihnen zur Verfügung.

Bitte geben Sie die beigefügte Einverständniserklärung bis zum 15.8.2015 bei ihrem Vorarbeiter N ab.“

Noch im September 2015 unterzeichnete der Kl. die vorformulierte Einverständniserklärung, die folgenden Inhalt hat:

„Einverständniserklärung:

Nachdem ich am 5.8.2015 über den Betriebsübergang unterrichtet wurde, erkläre ich hiermit mein Einverständnis für die Übertragung meines Arbeitsverhältnisses zu unveränderten Bedingungen ab dem 1.9.2015 an die Firma C-GmbH, ..., B.“

Der Betriebsübergang wurde wie angekündigt zum 1.9.2015 durchgeführt. Seither arbeitete der Kl. für die C-GmbH. Nachdem über deren Vermögen das Insolvenzverfahren eröffnet worden war – sie hatte inzwischen umfirmiert in A Produktions-GmbH – widersprach der Kl. gegenüber der Insolvenzschuldnerin mit Schreiben vom 24.10.2016 dem Betriebsübergang zu der C-GmbH und forderte jene auf, den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zu ihm zu bestätigen.