

Unterrichtungspflicht & Widerspruchsrecht beim Betriebsübergang

Durch das "Gesetz zur Änderung des Seemannsgesetzes und anderer Gesetze" hat der Gesetzgeber mit Wirkung zum 01.04.2002 unter anderem auch die Vorschrift des § 613 a BGB den Vorgaben der europäischen Richtlinie RL 2001/23/EG angepasst, die an sich schon früher hätte umgesetzt werden müssen.

Im Einzelnen geht es um die neu eingeführten Absätze § 613 a V u. VI BGB, die für den Fall des Betriebsübergangs nunmehr Unterrichtungspflichten gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern vorsehen und daran anknüpfend für diese ein – bisher in der Rechtsprechung auch schon anerkanntes – Widerspruchsrecht vorsehen.

Die Vorgaben der europäischen Richtlinie

Nach den Vorgaben der benannten Richtlinie ist der Arbeitgeber in den Betrieben bzw. Unternehmen, in denen es keine Arbeitnehmervertretung gibt, verpflichtet, die Arbeitnehmer vor einem Übertragungsvorgang über den Zeitpunkt bzw. den geplanten Zeitpunkt des Übergangs, den Grund für den Übergang, die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen zu informieren.

Ist indes eine Arbeitnehmervertretung vorhanden, soll nach Art. 7 I RL 2001/23/EG ausreichen, wenn die entsprechende Unterrichtung gegenüber den Arbeitnehmervertretern – also v.a. gegenüber dem Betriebsrat und Sprecherausschuss – vorgenommen wird.

Die Regelungen im deutschen Recht

Mit der im deutschen Recht vorgenommenen Ergänzung des § 613 a BGB gehen die Neuregelungen über die Anforderungen hinaus.

Zunächst aus der Richtlinie übernommen und in § 613 a V BGB niedergelegt wurde die Verpflichtung der an einem Betriebsübergang 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. Darüber hinaus wurde in § 613 a VI BGB das seit längerem anerkannte Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers einer eigenständigen gesetzlichen Regelung zugeführt.

Zu erwähnen gilt es, dass die Neuregelungen – im Gegensatz zu den Vorgaben der Richtlinie – unterschiedslos in Unternehmen mit und ohne Arbeitnehmervertretung gelten.

Zur Unterrichtungspflicht nach § 613 a V BGB

Nach der neu eingeführten Vorschrift des § 613 a V BGB hat der bisherige Arbeitgeber **oder** der neue Inhaber die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang zu unterrichten über die in § 613 a V Nr. 1 – 4 BGB aufgeführten Punkte.

Nach **§ 613 a V Nr. 1 BGB** ist dem jeweiligen Arbeitnehmer zunächst der Zeitpunkt oder der geplante Zeitpunkt des Übergangs mitzuteilen, so dass die betreffenden Stichtage der Übertragung genannt werden müssen.

Da es insoweit schon von Gesetzes wegen ausreicht, den geplanten Zeitpunkt zu nennen, gilt insbesondere im Fall einer Umwandlung, bei welcher der Tag des Wirksamwerdens der Übertragung des Betriebs oder Betriebsteils nicht exakt benannt werden kann, weil es auf die Eintragung im Handelsregister ankommt, dass schon die Angabe des Tags der Antragstellung genügt.

Nach **§ 613 a V Nr. 2 BGB** muss der Arbeitnehmer über den Grund für den Übergang informiert werden, wobei ein Hinweis auf den Rechtsgrund der Übertragung hier regelmäßig schon ausreicht. Weitergehende Motive, welche die beteiligten Rechtsträger zur Übertragung bewegt haben, müssen wohl nicht genannt werden.

Denn angesichts der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit kann schon keine detaillierte, etwaig sogar noch mit betriebswirtschaftlichen Kennzahlen unterlegte Rechtfertigung des Betriebsübergangs verlangt werden.

Weiter ist der betreffende Arbeitnehmer nach **§ 613 a V Nr. 3 BGB** über die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer zu informieren, die sich im Einzelnen vor allem aus den Folgen der § 613 a I – IV BGB ergeben.

Es geht hierbei also im Wesentlichen um die Frage der Weitergeltung oder Änderung der bisherigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, insbesondere auch die Fortgeltung oder Ablösung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Aber auch über den Bereich der Haftung des bisherigen Arbeitgebers und des neuen Inhabers gegenüber dem Arbeitnehmer sowie des Kündigungsschutzes gilt es zu informieren.

Es ist in diesem Zusammenhang zu erwarten, dass entsprechend dem bisherigen Stand der Rechtsprechung zum Inhalt der ähnlichen Verpflichtung aus §§ 5 I Nr. 9, 126 I Nr. 11 UmwG ein pauschaler Verweis auf die Regelungen der § 613 a I – IV BGB bzw. das bloße Abschreiben des Gesetzeswortlauts nicht ausreichend ist.

Schließlich muss sich nach **§ 613 a V Nr. 4 BGB** die Information auch auf die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen erstrecken.

Hinsichtlich der Form der nach § 613 a V BGB erforderlichen Unterrichtung schreibt das Gesetz Textform iSd. § 126 b BGB vor. Insofern ist zu berücksichtigen, dass bei der Unterrichtung des Arbeitnehmers über den Betriebsübergang die Informations- und Dokumentationsfunktion, nicht aber die Beweis- oder Warnfunktion im Vordergrund steht; möglich ist damit auch eine Unterrichtung per eMail.

Der jeweils handelnde Arbeitgeber hat insoweit auch das Risiko zu tragen, den tatsächlichen Zugang der Erklärung bei jedem einzelnen Arbeitnehmer nachweisen zu können.

Zum Widerspruchsrecht nach § 613 a VI BGB

Es kann nunmehr der Arbeitnehmer gem. § 613 a VI BGB dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung iSd. § 613 a V BGB schriftlich gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber widersprechen.

Damit 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.

Im Einzelnen sind hinsichtlich des Widerspruchsrechts für Arbeitnehmer die nachfolgenden Fragen relevant:

Gegenüber wem ist der Widerspruch zu erklären?

Die gesetzliche Regelung des § 613 a V BGB erlaubt dem Arbeitnehmer den Widerspruch sowohl gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber als auch gegenüber dem neuen Betriebsinhaber zu erklären.

Dies gilt unabhängig davon, ob der Widerspruch in der Zeit vor dem Übergang des Arbeitsverhältnisses oder danach ausgesprochen wird. Es steht also grundsätzlich zur Disposition des Arbeitnehmers, wem gegenüber er den Widerspruch erklärt.

In welcher Form ist der Widerspruch zu erklären?

Es ist darauf zu achten, dass der Arbeitnehmer den Widerspruch schriftlich erklären muss. Nicht ausreichend ist also eine etwa bloß mündliche Erklärung gegenüber einem der in Betracht kommenden Widerspruchsadressaten oder ein Widerspruch durch konkludentes Handeln – wie zB. die Weigerung, beim übernehmenden Rechtsträger zu arbeiten. Auch kann ein bloßes Schweigen nicht als Widerspruch angesehen werden.

Durch die eigenhändige Unterzeichnung der Erklärung iSd. § 126 I BGB, die nunmehr erforderlich ist, soll dem Arbeitnehmer die Bedeutung des Widerspruchs bewusst gemacht werden. Weiterhin soll er – wie beim Schriftformerfordernis der Kündigung oder des Auflösungsvertrages nach § 623 BGB – vor einer voreiligen Erklärung geschützt werden.

Denn der Widerspruch gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den neuen Inhaber kann für den Arbeitnehmer zum Verlust des Arbeitsplatzes führen, wenn es für ihn bei seinem alten Arbeitgeber infolge des Übergangs keine Beschäftigungsmöglichkeiten mehr gibt.

Inhaltlich muss im Widerspruch der Wille zum Ausdruck kommen, einen Übergang des Arbeitsverhältnisses verhindern zu wollen, wobei keine sachliche Begründung erforderlich ist.

Innerhalb welcher Frist ist der Widerspruch zu erklären?

Hinsichtlich der Widerspruchsfrist bestimmt § 613 a VI BGB, dass der Widerspruch binnen eines Monats nach dem Zugang der Unterrichtung iSd. § 613 a V BGB zu erfolgen hat.

Die Festlegung dieser Widerspruchsfrist dient insbesondere dem bisherigen und dem neuen Betriebsinhaber. Denn der Betriebserwerber weiß so bei rechtzeitiger ordnungsgemäßer Unterrichtung frühzeitig, mit welchen Arbeitnehmern er rechnen kann und ob er ggf. Neueinstellungen vornehmen muss; ebenso hat der Betriebsveräußerer alsbald Klarheit, welche Arbeitnehmer er weiterbeschäftigen oder – im Falle einer fehlenden Beschäftigungsmöglichkeit – entlassen muss.

Für die Fristberechnung ist der Tag, an dem die Unterrichtung nach § 613 a V BGB dem Arbeitnehmer zugeht, nicht mitzurechnen; dementsprechend endet die Widerspruchsfrist mit dem Ablauf desjenigen Tages des Folgemonats, der durch seine Benennung dem Zugangstag entspricht.

Maßgeblich für die Fristberechnung ist stets nur der Zeitpunkt des Zugangs der Unterrichtung nach § 613 a V BGB; dass der Arbeitnehmer möglicherweise aus einer anderen Quelle – also nicht durch die in Textform gefasste Unterrichtung eines der beteiligten Rechtsträger – von dem Betriebsübergang erfahren hat, ist irrelevant.

Welche Folgen hat ein ordnungsgemäß erklärter Widerspruch?

Wenn der Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widerspricht, bleibt er Arbeitnehmer des bisherigen Betriebsinhabers. Es ist jedoch zu beachten, dass der widersprechende Arbeitnehmer nach dem Betriebsübergang den Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung durch den veräußernden Betriebsinhaber riskiert, da mit dem Betriebsübergang im Regelfall auch die diesbezüglichen Arbeitsplätze wegfallen.

Soweit für diesen Fall wiederum neben dem Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse und einem dadurch bedingten Arbeitsplatzwegfall eine betriebsbezogene Sozialauswahl verlangt wird, berücksichtigt das BAG innerhalb dieser, dass der Arbeitnehmer doch seine bisherige Arbeitsmöglichkeit aus freien Stücken aufgegeben hat und erst dadurch ein dringendes betriebliches Erfordernis für die Kündigung geschaffen wurde. Letztlich kommt es deswegen maßgeblich im Rahmen der vorzunehmenden Sozialauswahl also mit darauf an, ob der Arbeitnehmer berechtigte Gründe für seinen Widerspruch hatte.

Die vollständige Regelung des § 613 a BGB zu den Rechten und Pflichten im Fall eines Betriebsübergangs lautet in der aktuellen Fassung wie folgt:

§ 613 a BGB. Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang

(1) Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Satz 2 gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden. Vor Ablauf der Frist nach Satz 2 können die Rechte und Pflichten geändert werden, wenn der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nicht mehr gilt oder bei fehlender beiderseitiger Tarifgebundenheit im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrags dessen Anwendung zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer vereinbart wird.

(2) Der bisherige Arbeitgeber haftet neben dem neuen Inhaber für Verpflichtungen nach Absatz 1, soweit sie vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden, als Gesamtschuldner. Werden solche Verpflichtungen nach dem Zeitpunkt des Übergangs fällig, so haftet der bisherige Arbeitgeber für sie jedoch nur in dem Umfang, der dem im Zeitpunkt des Übergangs abgelaufenen Teil ihres Bemessungszeitraums entspricht.

(3) Absatz 2 gilt nicht, wenn eine juristische Person oder eine Personenhandelsgesellschaft durch Umwandlung erlischt.

(4) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

(5) Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber hat die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform zu unterrichten über:

1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
2. den Grund für den Übergang,
3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und
4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

(6) Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 5 schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.