

Unterrichtung und Widerspruchsrecht beim Betriebsübergang



In den letzten Jahren hat die Anzahl der Unternehmenskäufe stark zugenommen. Diese sind in der Regel mit Betriebsübergängen nach § 613 a BGB verbunden mit der Folge, dass die Arbeitsverhältnisse automatisch auf den Betriebserwerber übergehen, wenn der betreffende Arbeitnehmer nicht widersprechen sollte.

Aufgrund europarechtlicher Vorgabe hat der Gesetzgeber mit Wirkung ab 1. April 2002 das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers beim Betriebsübergang kodifiziert. So sind der Betriebserwerber beziehungsweise der Betriebsveräußerer verpflichtet, betroffene Arbeitnehmer über Zeitpunkt, Grund, Folgen und geplante Maßnahmen zu unterrichten (§ 613 a Abs. 5 und 6 BGB). Durch diese Neuregelung wird allerdings eine erhebliche Rechtsunsicherheit heraufbeschworen. So bleibt etwa im Falle einer unvollständigen beziehungsweise fehlerhaften Unterrichtung des Arbeitnehmers dessen Widerspruchsrecht erhalten. Das kann zur Folge haben, dass mehrere Monate nach einem Betriebsübergang nicht

geklärt ist, ob das Arbeitsverhältnis mit dem Betriebsveräußerer weiter besteht oder eines mit dem Betriebserwerber zustande kommt. Insoweit ist für die beteiligten Unternehmen eine erhebliche Planungsunsicherheit gegeben, die sich auch in unerwarteten Personal- beziehungsweise Prozeß- und Abfindungskosten (im Falle betriebsbedingter Kündigungen hinsichtlich der widersprechenden Arbeitnehmer) ausdrücken kann.

Der folgende Beitrag gibt Hinweise und Erläuterungen zum Umgang mit den vorgenannten gesetzlichen Bestimmungen. Höchststrichterliche Entscheidungen zu diesem Themenkomplex sind noch nicht zu verzeichnen.

Der Arbeitnehmer ist umfassend zu unterrichten

Zunächst ist der Arbeitnehmer über den »Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt« des Überganges zu unterrichten. Damit ist der Zeitpunkt gemeint, in dem der neue Inhaber aufgrund rechtsgeschäftlicher Übereinkunft in die Lage versetzt wird, die Leitungsmacht im Betrieb mit dem Ziel der Betriebsfortführung auszuüben. Die Nennung des geplanten Übergangszeitpunktes ist dabei ausreichend.

Außerdem ist der »Grund« für den Übergang zu nennen. Gemeint sein dürfte damit die Angabe der rechtsgeschäftlichen Grundlage für den Betriebsübergang. Somit könnte beispielsweise eine Unterrichtung in folgender Form erfolgen: »Der Betrieb X, in dem Sie be-

Kompakt

- Im Rahmen eines Betriebsüberganges sind die betroffenen Arbeitnehmer umfassend über Zeitpunkt, Grund, Folgen und geplante Maßnahmen zu unterrichten, damit die einmonatige Widerspruchsfrist wirksam in Gang gesetzt wird.
- Die betroffenen Arbeitnehmer sollten wegen der Widerspruchsfrist mindestens einen Monat vor dem Betriebsübergang informiert werden, damit aus Gründen der Planungssicherheit spätestens im Zeitpunkt des Betriebsüberganges feststeht, ob und welche Arbeitnehmer von ihrem Widerspruchsrecht Gebrauch machen.
- Eine unvollständige oder fehlerhafte Information kann zu Schadenersatzansprüchen des Arbeitnehmers gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber und gegenüber dem neuen Betriebsinhaber führen, im Falle der Arglist sogar zur Anfechtung des Widerspruchs.

schäftigt sind, ist im Wege der Einzelrechtsnachfolge an die Y-AG veräußert worden. Nach § 613 a Abs. 1 BGB geht Ihr Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum ... auf die Y-AG über.« Dabei dürfte es nicht erforderlich sein, dem Arbeitnehmer die wirtschaftlichen Gründe für den Betriebsübergang mitzuteilen. Der Arbeitnehmer ist zudem über die »rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen« des Betriebsübergangs zu informieren. Nach der Gesetzesbegründung sind darunter vor allem die unverändert weiter geltenden Regelungen des § 613 a Abs. 1 – 4 BGB zu verstehen. Dies betrifft die Fragen:

- der Weitergeltung oder Änderung der bisherigen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis,
- der Haftung des bisherigen Arbeitgebers und des neuen Inhabers gegenüber dem Arbeitnehmer und
- des Kündigungsschutzes.

Erfasst sind zunächst die unmittelbaren Rechtsfolgen aus dem Betriebsübergang, wie etwa die Frage der Fortgeltung von tariflichen oder betrieblichen Regelungen auf normativer oder individualrechtlicher Grundlage (einschließlich des Hinweises auf die Änderungssperre nach § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB sowie auf etwaige Ablösungen durch andere Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen beim Erwerber gemäß § 613 a Abs. 1 Satz 3 und 4 BGB).

Die Unterrichtungspflicht erfasst aber auch die wirtschaftlichen und sozialen Folgen. Dazu gehören etwa Informationen über das Nichtbestehen eines Betriebsrates beim Erwerber, die Änderung der betriebsverfassungsrechtlichen Struktur, das Nichtbestehen von Kündigungsschutz beim neuen Inhaber, Schicksal der Altersversorgungsansparungen, unmittelbar bevorstehende Umstrukturierungsmaßnahmen beim Erwerber sowie über ein laufendes Insolvenzverfahren. Diese Unterrichtungspflichten dürften nach dem Gesetzeswortlaut nicht konkret auf jedes einzelne Arbeitsverhältnis zu beziehen sein. Vielmehr ist es ausreichend, dass die Folgen eines Betriebsübergangs kollektiv für die Arbeitnehmer oder für einzelne Arbeitnehmergruppen beschrieben werden (etwa für die betroffenen Tarifmitarbeiter).

Wegen des vom Gesetzgeber nicht eindeutig definierten Unterrichtungsumfanges und der damit verbundenen Rechtsunsicherheit empfiehlt es sich, im Zweifel eher zu viel als zu wenig zu informieren.

Verkäufer und Käufer sind informationspflichtig

Die Unterrichtungspflicht trifft sowohl den bisherigen Inhaber als auch den Betriebserwerber. Sie sind einander wechselseitig verpflichtet, Auskunft über die maßgeblichen Umstände zu erteilen, die zur ordnungsgemäßen Erfüllung des Informationsanspruches notwendig sind. Erfüllt einer der beteiligten Arbeitgeber die Unterrichtungspflicht, wirkt dies auch für den anderen. Um die Risiken in Folge einer unterbliebenen oder fehlerhaften Unterrichtung zu minimieren, empfiehlt es sich, dass die Vertragsparteien sich darauf verständigen, wer für die Unterrichtung nach § 613 a Abs. 5 BGB zuständig ist und in welcher Weise sie erfolgen soll. Die Unterrichtung muss gegenüber den vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmern erfolgen. Das sind die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis dem übergehenden Betrieb oder Betriebsteil zuzuordnen sind. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts soll es bei dieser Zuordnung in erster Linie auf die Übereinstimmung des Veräußerers und des Erwerbers ankommen, zu welchem Betrieb oder Betriebsteil die jeweiligen Arbeitnehmer gehören. Nur wenn sich die beteiligten Arbeitgeber nicht einigen können, soll nach objektiven Kriterien zu entscheiden sein, insbesondere danach, in welchem Betrieb oder Betriebsteil die Arbeitnehmer vor dem Betriebsübergang überwiegend tätig waren.

Unterrichtung durch E-Mail ist ausreichend

Die Unterrichtung der Arbeitnehmer hat nach § 613 a Abs. 5 BGB in »Textform« zu erfolgen. Danach muss die Erklärung in einer Urkunde oder auf andere zur dauerhaften Wiedergabe in Schriftzeichen geeigneten Weise abgegeben werden (etwa als Fax, E-Mail, Rundschreiben, Mitteilung im Intranet). Außerdem muss im Text die Person des Erklä-

Outplacement



Vorsprung durch Erfahrung

Mehr als 70% unserer Klienten erreichen ihre Zielposition trotz der derzeitigen schwierigen Lage auf dem Arbeitsmarkt noch während der Restlaufzeit ihres alten Vertrages. Der Grund dafür liegt in unserer tiefen Marktkenntnis ebenso wie in unserer hohen Standortdichte. Vor allem aber liegt er darin, dass wir schon vor 15 Jahren die Bedeutung von Outplacement erkannt haben und seitdem in diesem Markt arbeiten. Mit zuverlässigem Erfolg. Und mit großem Engagement. Lernen Sie uns kennen. Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme.

www.muehlenhoff.com
0800-3736543

arbóra
Global Career Partners

Mühlenhoff + Partner
Managementberatung

Berlin · Düsseldorf · Frankfurt · Hamburg · München
Stuttgart · Wien · Linz · Basel · Zürich

renden genannt und der Abschluss der Erklärung in geeigneter Weise erkennbar gemacht werden (etwa durch Namensnennung, Faksimile oder eingescannte Unterschrift). Eine mündliche Mitteilung auf einer Betriebsversammlung ist jedenfalls nicht ausreichend. Das Risiko des Zugangs der Unterrichtung trägt jedoch der Veräußerer beziehungsweise Erwerber. Da vom Zugangszeitpunkt die Widerspruchsfrist abhängt, empfiehlt es sich, eine schriftliche Empfangsbestätigung durch den Arbeitnehmer vorzusehen.

Unvollständige oder unterbliebene Informationen können zur Planungsunsicherheit führen

Wird der Arbeitnehmer nicht oder fehlerhaft unterrichtet, beginnt die Widerspruchsfrist des § 613 a Abs. 6 BGB nicht zu laufen. Es kann damit, solange der Arbeitnehmer sein Widerspruchsrecht noch nicht wirksam ausgeübt hat, durchaus mehrere Monate nach einem Betriebsübergang noch offen sein, mit wem (Betriebsveräußerer oder Betriebserwerber) das Arbeitsverhältnis besteht. So kommen etwa auch Schadenersatzansprüche des Arbeitnehmers gegen den alten Arbeitgeber aus § 280 Abs. 1 BGB aber auch gegen den neuen Betriebsinhaber aus §§ 280 Abs. 1, 311 Abs. 2 BGB in Betracht. Dies könnte etwa dann der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer darüber unterrichtet wird, dass seine Arbeitsbedingungen nach dem Betriebsübergang völlig unverändert bleiben, jedoch eine Jahressonderzahlung aufgrund einer ablösenden Betriebsvereinbarung beim Erwerber entfällt.

Widerspruch des Arbeitnehmers

Mit der Ausübung des Widerspruchs durch den Arbeitnehmer geht das Arbeitsverhältnis nicht auf den neuen Betriebsinhaber über. Der Arbeitnehmer bleibt bei seinem bisheri-

gen Arbeitgeber beschäftigt. Der Widerspruch kann durch den Arbeitnehmer nicht zurückgenommen werden. Eine Rücknahme ist nur durch Einigung zwischen dem Arbeitnehmer, dem Betriebsveräußerer und dem Betriebserwerber möglich. Sollte der Arbeitnehmer sein Widerspruchsrecht aufgrund bewusst unrichtiger Unterrichtung der beteiligten Arbeitgeber ausgeübt haben, so dürfte ihm ein Anfechtungsrecht nach § 123 BGB wegen arglistiger Täuschung zustehen. Nach § 613 a Abs. 6 BGB ist ein Widerspruch »schriftlich« zu formulieren. Das entsprechende Schriftstück muss vom Arbeitnehmer eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnet werden. Es genügt damit nicht mehr, wie nach der bisherigen Rechtslage, dass der Arbeitnehmer konkludent widerspricht, also seinen Widerspruch gegen einen Betriebsübergang etwa durch Weigerung der Arbeitsaufnahme bei dem neuen Betriebsinhaber ausdrückt. Auch wenn der Arbeitnehmer nur mündlich oder per Telefax seinen Widerspruch ausübt, ist dieser unwirksam und kann nach Ablauf der Widerspruchsfrist auch nicht nachgeholt werden. Es wäre in diesem Fall ein Arbeitsverhältnis zum neuen Inhaber entstanden.

Adressat des Widerspruchs kann nach § 613 a Abs. 6 Satz 2 BGB sowohl der Betriebsveräußerer als auch der Betriebserwerber sein. Dies gilt unabhängig davon, welcher Arbeitgeber die Unterrichtungspflicht nach § 613 a Abs. 5 BGB gegenüber dem Arbeitnehmer übernommen hat. Die beteiligten Arbeitgeber sind einander wechselseitig verpflichtet, sich über die eingelegten Widersprüche zu informieren.

Die Widerspruchsfrist läuft erst ab ordnungsgemäßer Unterrichtung

Die Widerspruchsfrist beträgt einen Monat. Sie beginnt erst zu laufen, wenn dem Arbeitnehmer die ordnungsgemäße Unterrichtung zugegangen ist. Der Fristbeginn hängt vom Unterrichtszeitpunkt und nicht vom Zeitpunkt des Betriebsüberganges ab. Die Unterrichtung des Arbeitnehmers kann also sowohl vor als auch nach dem Betriebsübergang erfolgen. Es ist empfehlenswert, die betroffenen Arbeitnehmer mindestens einen Monat

vor dem Betriebsübergang zu informieren. Nur so lässt sich entsprechend der jeweiligen Kündigungsfristen spätestens zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs eine weitgehende Planungssicherheit erreichen, die auch etwaige Widersprüche von Arbeitnehmern und die entsprechenden Folgen kalkuliert.

In Fällen einer nicht formgerechten oder unvollständigen Information über den Betriebsübergang wird der Lauf der Widerspruchsfrist erst in Gang gesetzt, wenn der Arbeitnehmer nachträglich ordnungsgemäß unterrichtet worden ist. Das Gesetz sieht keine Ausschlussfrist zur Ausübung des Widerspruchs vor. Ein Widerspruchsrecht bei unterbliebener, formwidriger oder unvollständiger Unterrichtung der Arbeitnehmer besteht also unbefristet fort. Nach wohl überwiegender Auffassung im Schrifttum wird man aber davon auszugehen haben, dass das Widerspruchsrecht ohne starre zeitliche Grenzen nach den konkreten Umständen des Einzelfalls verwirkt werden kann. Es empfiehlt sich daher, die Unterrichtung des Arbeitnehmers mit der Aufforderung zu verbinden, innerhalb der einmonatigen Widerspruchsfrist etwaige Informationsmängel oder Unklarheiten gegenüber den beteiligten Arbeitgebern geltend zu machen. Falls dann der Arbeitnehmer trotz erkennbarer Informationsdefizite untätig bleibt, dürfte sein Widerspruchsrecht verwirkt sein. Sofern ein Betriebsübergang unmittelbar bevorsteht, können die beteiligten Arbeitgeber aber mit dem Arbeitnehmer nach der bisherigen Rechtsprechung auch wirksam vereinbaren, dass das Widerspruchsrecht nicht ausgeübt wird. Ein genereller Vorausverzicht auf die Ausübung des Widerspruchsrechtes ist jedoch unzulässig.

Anzeige

www.personal-buecher.de



Autor

Dr. Dennis Bredehorn,
Rechtsanwalt, Kanzlei
Amsler, Czempiel
Schreiber, Berlin,
berlin@acsBeratung.de