



Industrie- und Handelskammer
Chemnitz

MERKBLATT

Informationspflichten und Widerspruchsrecht beim Betriebsübergang

Ansprechpartner:

Kathleen Spranger

Tel.:

+49 371 6900-1122

Fax:

+49 371 6900-19 1122

E-Mail:

sprangerk@chemnitz.ihk.de

Karla Müller

Tel.:

+49 3741 214-3120

Fax:

+49 3741 214-19 3120

E-Mail:

kmuller@pl.chemnitz.ihk.de

Dr. Ulf Spanke

Tel.:

+49 375 814-2120

Fax:

+49 375 814-19 2120

E-Mail:

spanke@chemnitz.ihk.de

Hinweis:

Das Merkblatt wurde sorgfältig erstellt. Dessen ungeachtet können wir keine Gewähr übernehmen und schließen deshalb jede Haftung im Zusammenhang mit der Nutzung des Merkblattes aus.
Evtl. Verweise und Links stellen keine Empfehlung der Kammer dar.

Allen Angaben und Erläuterungen im Rahmen der Darstellung liegt eine Recherche und Aufbereitung mit dem Stand Januar 2008 zugrunde. Im Interesse der Übersichtlichkeit und Verständlichkeit wurden jedoch Schwerpunkte gesetzt. Daher erhebt diese Zusammenfassung keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die Verwendung bzw. Vervielfältigung dieses Merkblattes – auch auszugsweise – in jeglichem Medium zu anderen als privaten Zwecken bedarf der ausdrücklichen Einwilligung der IHK.

1. Allgemeines

Der Gesetzgeber hat in § 613a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) eine Unterrichtungspflicht über den Betriebsübergang für den Arbeitgeber oder den neuen Inhaber normiert und ein Recht der Arbeitnehmer zum Widerspruch gegen den Betriebsinhaberwechsel eingefügt, § 613a Abs. 6 BGB. In § 613a Abs. 5 sind umfangreiche Unterrichtungspflichten vorgesehen. Die Nichtbeachtung dieser Vorschrift kann zu einem langfristigen Widerspruchsrecht der betroffenen Arbeitnehmer führen.

Diese Regelung hat Auswirkungen auf das Vorgehen bei Betriebsübergängen. Der Umfang der Mitarbeiterinformation und deren Form sind daher für die Personalarbeit von besonderer Relevanz.

2. Betriebsübergang im Sinne des § 613 a BGB

a) Betriebsübergang

Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft (Kauf, Schenkung, Verpachtung etc.) auf einen anderen Inhaber über und wird ohne wesentliche zeitliche Unterbrechung und in gleicher Weise (Ähnlichkeit der Tätigkeit, Übernahme des Personals etc.) durch den Erwerber tatsächlich fortgeführt, tritt der Erwerber in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Der Begriff des Betriebs bzw. Betriebsteils ist aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes weit auszulegen. Ein Betriebsübergang ist dann zu verneinen, wenn ernsthafte Stilllegungsabsichten, d. h. Stilllegung über einen längeren Zeitraum, bestehen.

Maßgeblicher Zeitpunkt für einen Betriebsinhaberwechsel ist der Moment, zu dem der Erwerber rechtlich nicht mehr gehindert ist, die Leitungs- und Organisationsgewalt anstelle des Betriebsveräußerers auszuüben. Die sich aus Betriebsübergang ergebenden Pflichten bestehen auch bei Umwandlungen von Unternehmen, wie Spaltung oder Verschmelzung, vgl. § 324 Umwandlungsgesetz (UmwG). Der § 613a BGB ist eine Regelung, die dem Schutz der Arbeitnehmer dient. Deshalb kann sie nicht durch eine Vereinbarung zwischen Veräußerer und Erwerber ausgeschlossen werden.

b) Rechtsfolgen des Betriebsübergangs

Liegt ein Betriebsübergang vor, tritt der Erwerber in alle Rechte und Pflichten des Veräußerers ein: Löhne, Gehälter, Gratifikationen etc., bindende betriebliche Übungen, Entgeltfortzahlungen und vereinbarte nachvertragliche Wettbewerbsvereinbarungen gelten fort. Erteilte Nebentätigkeitsgenehmigungen und Abmahnungen bleiben wirksam, die Dauer der Betriebszugehörigkeit beim Veräußerer wird bei den Kündigungsfristen berücksichtigt und eine Kündigung wegen des Betriebsübergangs ist unwirksam. Tarifvertragliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen gelten grundsätzlich beim Erwerber fort. Sie dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres geändert werden, § 613 a Abs.1 BGB, es sei denn beim Erwerber gilt ein anderer Tarifvertrag oder es bestehen andere Betriebsvereinbarungen.

Gem. § 613 a Abs. 2 BGB haftet der Erwerber für alle Verbindlichkeiten, welche im Zeitpunkt des Betriebsüberganges bestehen. Der bisherige Arbeitgeber haftet neben dem neuen

Inhaber als Gesamtschuldner für Verbindlichkeiten, die vor dem Übergang entstanden und fällig geworden sind bzw. vor Ablauf eines Jahres fällig werden.

3. Unterrichtungspflichten und Widerspruchsrecht

§ 613a Abs. 5 BGB legt Informationspflichten des Betriebsveräußerers oder des Betriebserwerbers gegenüber dem vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer fest. Außerdem hat der Gesetzgeber in § 613a Abs. 6 BGB das vom Bundesarbeitsgericht (BAG) in ständiger Rechtsprechung vertretene und vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) anerkannte Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer gesetzlich festgeschrieben. Schon lange war von der Rechtsprechung anerkannt, dass sich kein Arbeitnehmer gegen seinen Willen „verkaufen lassen“ muss.

a) Unterrichtungspflichten

§ 613a Abs. 5 BGB verpflichtet den Betriebsveräußerer bzw. den Betriebserwerber, die von dem Betriebsinhaberwechsel betroffenen Arbeitnehmer zeitlich vor dem Betriebsübergang vollständig, inhaltlich richtig und präzise über die in Betracht gezogene Maßnahme zu informieren. Der Mindestinhalt der Unterrichtung richtet sich nach den in § 613a Abs. 5 Nr. 1 bis 4 BGB bestimmten Anforderungen. Die Arbeitnehmer müssen über

- den Zeitpunkt oder geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
- den Grund für den Übergang,
- die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer (Wegfall freiwilliger Leistungen, Kündigungsschutz etc.) und
- die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen (Weiterbildung, Umschulung etc.)

unterrichtet werden.

Die reine Wiederholung der gesetzlichen Vorschriften ist bei der Unterrichtung nicht ausreichend, erforderlich ist vielmehr eine konkrete betriebsbezogene Darstellung in einer auch für juristische Laien verständlichen Sprache.

Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber müssen die Arbeitnehmer in Textform (§ 126 b BGB) über den Betriebsinhaberwechsel informieren. Die mündliche Information individuell oder auf einer Betriebsversammlung genügt nicht. Die Textform ist gewahrt, wenn die Unterrichtung so abgegeben wird, dass sie die Person des Erklärenden nennt und der Abschluss der Erklärung durch Nachbildung der Namensunterschrift oder anders erkennbar gemacht wird. Möglich ist daher die Information der Arbeitnehmer durch eine **E-Mail oder Intranet oder Telefax**. Dafür müssen sie über entsprechende Adressen an ihrem Arbeitsplatz verfügen und mit der Übermittlung von rechtserheblichen Erklärungen auf diesem Weg einverstanden sein. Wie beim Faxversand besteht für den Arbeitgeber bzw. Erwerber allerdings das Risiko, den tatsächlichen Zugang der Unterrichtung bei jedem Arbeitnehmer nachweisen zu müssen. Da davon der Beginn der Widerspruchsfrist abhängt, ist es empfehlenswert, eine schriftliche Empfangsbestätigung vorzusehen.

b) Widerspruchsrecht des Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer kann ohne Angabe von Gründen schriftlich dem Betriebsübergang widersprechen. Kein Widerspruchsrecht besteht jedoch, wenn der bisherige Betriebsinhaber erlischt und der neue Arbeitgeber durch gesellschaftsrechtliche Gesamtrechtsnachfolge in die Arbeitsverhältnisse eintritt, da das Arbeitsverhältnis mit den bisherigen Arbeitgeber nicht fortgesetzt werden kann (BAG 8 AZR 157/07). § 613a Abs. 6 BGB sieht eine **Frist von**

einem Monat für den Widerspruch vor. Die Frist beginnt erst mit dem Zugang der Unterrichtung gem. § 613a Abs. 5 BGB bei den betroffenen Arbeitnehmern, unabhängig vom tatsächlichen Betriebsübergang. Der bisherige Arbeitgeber und der Erwerber haben dadurch die Möglichkeit, durch eine frühzeitige Unterrichtung bereits vor dem Betriebsinhaberwechsel die Widerspruchsfrist auszulösen und sich so Klarheit über den Verbleib der einzelnen Arbeitnehmer zu verschaffen.

Gem. § 613a Abs. 6 BGB beginnt **bei einer fehlenden oder auch nur unvollständigen Unterrichtung die Widerspruchsfrist nicht zu laufen**. Das hat zur Folge, dass ein Widerspruch auch noch Jahre nach dem tatsächlichen Betriebsinhaberwechsel stattfinden kann, wenn eine Unterrichtung durch den Betriebsveräußerer oder -erwerber nur unvollständig durchgeführt worden ist.

Um die unangenehmen Folgen einer unvollständigen Unterrichtung der Arbeitnehmer zu vermeiden, kann der bisherige Arbeitgeber mit den Arbeitnehmern einen **Verzicht auf ihr Widerspruchsrecht** vereinbaren. Bislang hat die Rechtsprechung nach der Gesetzesänderung keinen derartigen Sachverhalt entschieden. Es ist jedoch anzunehmen, dass es wie bisher unzulässig ist, bereits mit Abschluss des Arbeitsvertrages oder durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung eine Verzichtserklärung zu verabreden. Nur in der Erwartung eines bevorstehenden konkreten Übergangs und nach Unterrichtung über den Betriebsübergang kann auf das Widerspruchsrecht individuell wirksam verzichtet werden. Dieser Verzicht ist in Anwendung des § 613 a Abs. 6 BGB schriftlich zu vereinbaren.

Widerspricht der Arbeitnehmer dem Betriebsübergang so geht sein Arbeitsverhältnis nicht auf den Erwerber über, er bleibt weiterhin Arbeitnehmer des Betriebsveräußerers. Verfügt dieser über keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit, kann der Betriebsveräußerer gegebenenfalls eine betriebsbedingte Kündigung aussprechen.

Eine Beseitigung eines Widerrufs kann nur durch eine dreiseitige Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer, Veräußerer und Erwerber erfolgen.

Checkliste – zu den Inhalten der Informationspflichten

Die Checkliste gibt nur Anhaltspunkte zum Inhalt der Unterrichtung. Sie ersetzt nicht die Prüfung des Umfangs der Unterrichtung im Einzelfall.

Zeitpunkt des Übergangs (§ 613a Abs. 5 Nr. 1 BGB)

- Den Zeitpunkt oder geplanten Stichtag der Übertragung nennen.

Grund des Übergangs (§ 613a Abs. 5 Nr. 2 BGB)

- Allgemeinen Hinweis auf den Rechtsgrund der Übertragung geben.
- Stichwortartig die hinter dem Betriebsinhaberwechsel stehenden betriebswirtschaftlichen Überlegungen beschreiben (Bsp.: Ausgliederung eines betrieblichen Bereichs etc.).
- Dabei aufpassen, dass keine geheimhaltungsbedürftigen Betriebsgeheimnisse offen gelegt werden.

Rechtliche, wirtschaftliche und soziale Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer (§ 613a Abs. 5 Nr. 3 BGB)

- Über die Fragen einer Weitergeltung oder Änderung der bisherigen Pflichten und Rechte aus dem Arbeitsverhältnis unter Beachtung der höchstrichterlichen Rechtsprechung unterrichten; verständlich und umfassend klarstellen, dass der Erwerber unverändert in die im Arbeitsvertrag begründeten Rechte und Pflichten eintritt.
- Eine Unterrichtung über komplexe rechtliche Fragen ist bereits dann nicht fehlerhaft, wenn der zur Unterrichtung Verpflichtete bei angemessener Prüfung der Rechtslage, die ggf. die Einholung von Rechtsrat über die höchstrichterlicher Rechtsprechung beinhaltet, eine vertretbare Rechtsposition kundtut (BAG 8 AZR 303/05)
- Unterrichtung über die Geltung von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen etc.
- Informieren über die Haftung des bisherigen Arbeitgebers und des neuen Inhabers.
- Unterrichtung über den Kündigungsschutz
- Auswirkungen des Betriebsübergangs auf die Arbeitnehmervertretung beschreiben.
- Ob sich der Erwerber in einem laufenden Insolvenzverfahren befindet oder Umstrukturierungsmaßnahmen bevorstehen.
- Sinnvoll: Unterrichtung über das Widerspruchsrecht und rechtliche Auswirkungen bei Ausübung des Rechts.
- Insgesamt können rechtliche, wirtschaftliche und soziale Folgen des Übergangs kollektiv für alle Arbeitnehmer oder zumindest für zusammengehörige Arbeitnehmergruppen erläutert werden.

In Aussicht genommene Maßnahmen (§613a Abs. 5 Nr. 4 BGB)

- Die Maßnahmen müssen "in Aussicht genommen" sein; das bedeutet, dass sie noch nicht feststehen, aber bereits ein Planungsstadium erreicht haben müssen.
- Weiterbildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit geplanten Produktionsumstellungen erläutern.
- Maßnahmen aufzählen, welche die berufliche Entwicklung der Arbeitnehmer betreffen.
- Über den Abschluss eines Interessenausgleichs oder Sozialplans einschließlich der darin vorgesehenen Handlungen unterrichten etc.

Stand 01/2008