

## Informationspflichten und Widerspruchsrecht beim Betriebsübergang

### Vorbemerkung

Der Gesetzgeber hat in § 613a BGB umfangreiche Unterrichtungspflichten beim Betriebsübergang für den Arbeitgeber und den neuen Inhaber normiert. Gleichzeitig erhalten die Arbeitnehmer ein Recht zum Widerspruch gegen den Übergang ihres Beschäftigungsverhältnisses. Die Nichtbeachtung oder Fehlerhaftigkeit der Unterrichtung kann zu einem langfristigen Widerspruchsrecht der betroffenen Arbeitnehmer führen. Die Regelung hat weitreichende Auswirkungen auf das Vorgehen bei Betriebsübergängen. Umfang und Form der Mitarbeiterinformation sollten daher sorgfältig vorbereitet werden.

Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. 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. Darüber hinaus ist der Begriff des Betriebs bzw. Betriebsteils aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes weit auszulegen. 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.

### 1. Allgemeines zu 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.

Das nun gesetzlich geregelte einmonatige Widerspruchsrecht ist mit der Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers verknüpft worden. Die Frist beginnt erst nach *vollständiger* Unterrichtung des Arbeitnehmers. Solange die Unterrichtungspflicht nach § 613a Abs. 5 BGB unvollständig und nicht formgerecht erfüllt ist, wird keine Widerspruchsfrist in Gang gesetzt. Die zeitlich befristete Ausübung des Widerspruchsrechts schließt der Wortlaut des Gesetzes gerade aus. Damit besteht die (theoretische) Möglichkeit, dass sich ein Arbeitnehmer noch Monate, unter Umständen sogar Jahre nach einem Betriebsübergang auf sein Recht zum Widerspruch beruft.

### 2. Inhalt der Unterrichtungspflichten

§ 613a Abs. 5 BGB verpflichtet den Betriebsveräußerer bzw. den Betriebserwerber, die von dem Betriebsinhaberwechsel betroffenen Arbeitnehmer zeitlich vor dem Betriebsübergang umfassend 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 (ausführlich dazu auch die Checkliste im Anhang).

Im Einzelnen müssen die vom Übergang betroffenen Arbeitnehmer unterrichtet werden über

- den Zeitpunkt oder 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.

### **3. Form der Unterrichtung**

Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber müssen die Arbeitnehmer in Textform (§ 126 b BGB) über den Betriebsinhaberwechsel informieren. Möglich ist auch die Information der Arbeitnehmer durch eine E-Mail. 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.

Wird die Textform nicht gewahrt, ist die Unterrichtung unwirksam. Die mündliche Information z.B. auf einer Betriebsversammlung genügt nicht. Ebenso reicht ein Aushang mit den erforderlichen Angaben an zentraler Stelle im Betrieb nicht aus, da die Unterrichtung eine empfangsbedürftige Erklärung darstellt und in der vorgeschriebenen Form auch zugehen muss.

### **4. Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer**

§ 613a Abs. 6 BGB sieht eine Frist von einem Monat für den Widerspruch vor. Die Frist beginnt erst mit dem Eingang der vollständigen Unterrichtung gem. § 613a Abs. 5 BGB bei den betroffenen Arbeitnehmern. Der Fristbeginn bestimmt sich nur nach dem Unterrichtszeitpunkt und ist unabhängig vom tatsächlichen Betriebsübergang.

### **5. Fristbeginn gem. § 613a Abs. 6 BGB**

Aus dem Wortlaut der Vorschrift folgt, dass bei einer fehlenden Unterrichtung die Widerspruchsfrist nicht zu laufen beginnt. Nach der Gesetzesbegründung soll dies jedoch nicht nur dann gelten, wenn der Arbeitgeber oder Erwerber überhaupt nicht informiert hat, sondern auch, wenn die Unterrichtung des Arbeitnehmers nicht vollständig erfolgt ist. 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.

Nach § 613a Abs. 5 BGB hat die Unterrichtung der Arbeitnehmer vor dem Übergang zu erfolgen. Die Unterrichtungspflicht erlischt jedoch nicht mit dem Zeitpunkt des Übergangs, sondern besteht darüber hinaus fort. Erfolgt eine ordnungsgemäße Information erst nach Vollzug des Betriebsübergangs, beginnt die Widerspruchsfrist erst mit dem Zugang der Unterrichtung.

### **6. Individueller Verzicht auf das Widerspruchsrecht**

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 Betriebsvereinbarung eine Verzichtserklärung zu verabreden. Nur in der Erwartung eines bevorstehenden konkreten Übergangs kann auf das Widerspruchsrecht individuell verzichtet werden. So können diese beispielsweise in einer Übernahmesituation auf die ihnen zustehenden Informationen verzichten. Dies wird dadurch belegt, dass es den Arbeitnehmern freisteht, jederzeit mit dem Arbeitgeber oder Erwerber einen geänderten Arbeitsvertrag zu schließen.

Allerdings muss die gesetzgeberische Wertung von § 613a Abs. 5 und 6 BGB berücksichtigt werden. Das Schriftformerfordernis des § 613a Abs. 6 BGB hat auch eine Warnfunktion. Dieser Schutzzweck trifft ebenfalls auf die Erklärung des Arbeitnehmers zu, er verzichte auf die Ausübung des Widerspruchsrechts. Für die Verzichtserklärung ist daher gleichfalls die Schriftform zu empfehlen. Des Weiteren geht die Regelung davon aus, dass die

Arbeitnehmer die vorgeschriebenen Informationspflichten benötigen, um die Vor- und Nachteile eines Widerspruchs zutreffend beurteilen zu können. Daraus folgt, dass die Arbeitnehmer nur dann rechtswirksam auf das Widerspruchsrecht verzichten können, wenn sie über ein Mindestmaß an Informationen über den Betriebsübergang verfügen. Ein individueller Verzicht des Arbeitnehmers auf sein Widerspruchsrecht wird daher dann als zulässig anzusehen sein, wenn dies schriftlich und nach ausreichender Unterrichtung über die wesentlichen Aspekte des Betriebsinhaberwechsels geschieht.

**Ansprechpartnerinnen:**

Andrea Grimme

Tel.: 0395 5597-308

Fax: 0395 5597-512

Mail: [andrea.grimme@neubrandenburg.ihk.de](mailto:andrea.grimme@neubrandenburg.ihk.de)

Heide Klopp

Tel.: 0395 5597-205

Fax: 0395 5597-512

Mail: [heide.klopp@neubrandenburg.ihk.de](mailto:heide.klopp@neubrandenburg.ihk.de)

*Hinweis: Das Merkblatt ist eine Zusammenfassung, enthält erste Hinweise und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl das Merkblatt mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.*

Stand: Januar 2018

# Checkliste

## **Zu den Inhalten der Informationspflichten:**

### **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 offengelegt 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 aus dem Arbeitsverhältnis unterrichten; verständlich und umfassend klarstellen, dass der Erwerber unverändert in die im Arbeitsvertrag begründeten Rechte und Pflichten eintritt.
- Informieren über die Haftung des bisherigen Arbeitgebers und des neuen Inhabers.
- Über den Kündigungsschutz unterrichten.
- Auswirkungen des Betriebsübergangs auf die Arbeitnehmervertretung beschreiben.
- Insgesamt können rechtliche, wirtschaftliche und soziale Folgen des Übergangs kollektiv für alle Arbeitnehmer oder zumindest für zusammengehörige Arbeitnehmer-Gruppen 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 o.ä. erläutern.
- Maßnahmen aufzählen, welche die berufliche Entwicklung der Arbeitnehmer betreffen.
- Über den Abschluss eines Interessenausgleichs oder Sozialplans einschließlich der darin vorgesehenen Handlungen unterrichten.