

Thema: Arbeitsrecht/Wirtschaftsrecht/Informationspflicht und Widerspruchsrecht beim Betriebsübergang (Verpachtung, Verkauf etc.)

1. Einleitung

Der Gesetzgeber hat mit dem „Gesetz zur Änderung des Seemannsgesetzes und andere Gesetze“ den § 613 a BGB durch die Absätze 5 und 6 ergänzt. Mit den Ergänzungen in § 613 a BGB, die zum 01. April 2002 in Kraft traten, wurden neue Regelungen zur Informationspflicht des Arbeitgebers beim Betriebsübergang und zum Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers aufgenommen. Hinter dem befremdlich klingenden Namen des Gesetzes verbirgt sich eine **praxisrelevante Frage** im Zusammenhang mit Betriebsübergängen. Praxisrelevant deshalb, weil Betriebsübergang nicht nur z.B. der Verkauf des Betriebes ist, sondern bereits eine Verpachtung genügt. Nahezu in allen Fällen, in denen der Betriebsinhaber wechselt, die nicht auf einen Erbfall oder Umwandlung beruhen, liegt ein Betriebsübergang vor.

2. Gesetzestext

Die Ergänzungen haben folgenden Wortlaut:

§ 613 a Abs. 5 und 6 BGB:

(5) Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber hat die von einem Betriebsübergang 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 den Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang und Unterrichtung nach Abs. 5 schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.

3. Betriebsübergang: Folgen des Betriebsübergangs

Ein Betriebsübergang im Sinne des § 613 a BGB liegt vor, wenn

- ein Betrieb oder Betriebsteil
- durch Rechtsgeschäft (z.B. Kauf, Verpachtung, Nießbrauch)
- auf einen neuen Inhaber übergeht.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen tritt der neue Inhaber des Betriebes oder Betriebsteils in den zum Zeitpunkt des Übergangs (im Betrieb) bestehenden Arbeitsverhältnisse **automatisch** ein. Der Erwerber wird also der neue Arbeitgeber, unabhängig davon, ob er es will oder weiß. Dies gilt nicht nur für die Zukunft, sondern auch für die bereits existierenden Verbindlichkeiten aus den Arbeitsverhältnissen der Vergangenheit. Ein Betriebsübergang kann auch schon durch das sogenannte „outsourcing“ eintreten.

Da der Betriebsübergang mit weitreichenden arbeitsrechtlichen Folgen verbunden ist, sollte jeder Erwerber die Voraussetzungen überprüfen und im Zweifelsfall fachlichen Rat einholen. Insbesondere deshalb, weil die Rechtsprechung nicht einheitlich ist.

Folge des Betriebsübergangs ist es, daß alle Arbeitsverhältnisse mit dem bisherigen Arbeitgeber, die im Zusammenhang mit dem Betrieb bzw. Betriebsteil standen, auf den Erwerber übergehen (es sei denn der Arbeitnehmer macht von seinem Widerspruchsrecht Gebrauch). Der Erwerber tritt somit in alle Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ein und wird

so behandelt, als wäre er bereits von Anfang an Arbeitgeber gewesen. Beispielsweise gilt die bisherige Dauer der Betriebszugehörigkeit für den Erwerber weiter (Frage haben Bedeutung für Kündigungsfristen).

Im einzelnen bedeutet dies, daß der Erwerber in alle Verbindlichkeiten aus den Arbeitsverhältnissen eintritt. Er haftet für rückständige Lohnforderungen, Nebenleistungen, Gratifikationen und Versorgungsansprüchen. Ab Zeitpunkt des Betriebsübergangs schuldet der Erwerber auch die Sozialversicherungsbeiträge des übernommenen Personals. Zwar gehen die Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen als solche nicht auf den Erwerber über, dafür aber die Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien, die darin geregelt sind. Sie gelten also als Individualvereinbarung weiter, es sei denn, daß die entsprechenden Tarifverträge ohnehin auf den Erwerber Anwendung finden. Die übergegangenen Rechte und Pflichten aus dem vor Betriebsübergang geltenden Kollektivrecht (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung) dürfen nicht vor Ablauf 1 Jahres nach Übergang zum Nachteil der Arbeitnehmer geändert werden.

Beim Betriebsübergang endet das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Arbeitgeber. Der bisherige Arbeitgeber haftet aber alleine für alle Ruhestands- bzw. Versorgungsansprüche bereits ausgeschiedener Arbeitnehmer.

Ein Arbeitnehmer hat das Recht dem Betriebsübergang **zu widersprechen**. Die Folge ist, daß sein Arbeitsverhältnis nicht auf den Erwerber übergeht. Er bleibt Arbeitnehmer des Veräußerers!

Außerdem ist die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses (egal ob ordentliche oder außerordentliche Kündigung) **aus Anlaß** des Betriebsübergangs durch die bisherigen oder den Erwerber unzulässig und folglich unwirksam. Selbst die 3 Wochenfrist des § 4 Kündigungsschutzgesetz gilt nicht für den Arbeitnehmer.

Soviel zum bisherigen Recht, um die Neuerungen einordnen zu können.

4. Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers

Bereits nach der Rechtsprechung des BAG oblag dem Arbeitgeber bereits nach altem Recht, die Arbeitnehmer über einen bevorstehenden Betriebsübergang zu unterrichten. Der neu eingefügte § 613 a Abs. 5 BGB **konkretisiert diese Informationspflichten**.

Danach hat der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber den betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang über die in den Nummern 1 bis 4 des § 613 a Abs. 5 BGB aufgezählten Punkte in Textform zu unterrichten.

Die Informationspflicht des Arbeitgebers gilt unabhängig von der Betriebsgröße. Zu den rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs im Sinne der §§ 613 a Abs. 5 Nr. 3 BGB zählen insbesondere die Fragen der Weitergeltung bzw. Änderung der bisherigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, der Haftung des bisherigen Arbeitgebers und des neuen Inhabers sowie Fragen des Kündigungsschutzes. Unter dem nach § 613 a Abs. 5 Nr. 4 BGB in Aussicht genommenen Maßnahmen sind insbesondere Weiterbildungsmaßnahmen oder sonstige Maßnahmen, die die berufliche Entwicklung des Arbeitnehmers betreffen, gemeint.

Der Arbeitgeber hat **jeden einzelnen** von dem Betriebsübergang **betroffenen Arbeitnehmer** in Textform zu informieren.

Eine lediglich **mündliche Unterrichtung**, z.B. im Rahmen einer Betriebsversammlung **genügt nicht** den Anforderungen des neuen § 613 a Abs. 5 BGB.

Tipp:

Arbeitgeber und neuer Inhaber sollten sich miteinander verständigen, in welcher Weise der Unterrichtungspflicht nach § 613 a BGB nachgekommen werden soll. Der Katalog des § 613 a Abs. 5 BGB ist in seinen einzelnen Tatbeständen nicht genau. Es gibt keinen festen Katalog der Unterrichtungsgegenstände. Es empfiehlt sich im Regelfall gleichwohl vor allem auf die in § 613 a Abs. 1 bis 4 BGB geregelten Rechtsfolgen einzugehen.

5. Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers

Mit § 613 a Abs. 6 BGB wurde nun eine gesetzliche Grundlage für das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers eingeführt. Entgegen dem BAG, das in ständiger Rechtsprechung dem Arbeitnehmer in Anlehnung an § 4 Satz 1 KSchG eine 3wöchige Widerspruchsfrist zugebilligt hat, bestimmt § 613 a Abs. 6 Satz 1 BGB, daß der Arbeitnehmer dem Übergang **innerhalb eines Monats nach Zugang** der Unterrichtung des Arbeitgebers widersprechen kann. Der Widerspruch des Arbeitnehmers hat nach § 613 a Abs. 6 Satz 2 BGB **schriftlich** zu erfolgen. Die Widerspruchsfrist **beginnt erst**, nachdem der bisherige Arbeitgeber oder neue Inhaber den Arbeitnehmer über den Betriebsübergang entsprechend dem § 613 a Abs. 5 BGB informiert hat.

Tipp:

Bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber sollten die Unterrichtungspflicht ernst nehmen. Es ist zu empfehlen, lieber etwas mehr zu informieren, als zu wenig. Denn der Zugang der Unterrichtung des Arbeitgebers in gefordertem Umfang führt erst zum Beginn der Widerspruchsfrist. Erfolgt die Unterrichtung nicht ordnungsgemäß, hat dies zur Folge, daß der Widerspruch auch noch Monate oder Jahre nach dem tatsächlichen Betriebsübergang erfolgen kann, wenn eine Unterrichtung des Arbeitnehmers unterblieben ist!
Um den Lauf der 1monatigen Widerspruchsfrist nachweisen zu können, sollte sich der unterrichtende bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber den Zugang vom Arbeitnehmer gesondert bestätigen lassen, falls kein anderer Nachweis geführt werden kann.

6. Änderung des Umwandlungsgesetzes

Außer den Ergänzungen in § 613 a BGB wurde § 324 UmwG¹ geändert und ebenfalls auf § 613 a Abs. 5 und 6 BGB Bezug genommen. Damit gilt die neue Unterrichtungspflicht sowie das Widerspruchsrecht auch in den Fällen der Umwandlung in Form einer Verschmelzung, Spaltung oder Vermögensübertragung.

7. Zusammenfassung

Die vorstehenden Ausführungen zeigen, daß der Gesetzgeber augenblicklich nichts unversucht läßt, um die Unternehmen mit Neuregelungen „zu beglücken“. Die neuen Informationspflichten müssen unbedingt beachtet werden, um keine Nachteile zu erleiden. Der damit verbundene erhöhte Verwaltungsaufwand ist leider unumgänglich.

¹ Umwandlungsgesetz