

Betriebsübergang – Unterrichtungsverpflichtung und Widerspruchsrecht

Betriebsübergang

Die rechtlichen Folgen des Betriebsübergangs ergeben sich aus § 613 a BGB. Letztmalig wurde durch den Gesetzgeber § 613 a BGB durch Einfügung des nunmehr gesetzlich normierten Informations- und Widerspruchsrechtes des Arbeitnehmers erweitert. Damit wurde der bereits vorher bestehenden Rechtsprechung der Obergerichte Rechnung getragen. Mit der Einfügung des Informations- und Widerspruchsrechtes der Arbeitnehmer entsprach der Gesetzgeber der Verpflichtung zur Umsetzung der Richtlinie 2001/23/EG, die die ursprünglichen Richtlinien 77/187/EWG und 98/50/EWG modifiziert hatte. Seit dem 01.04.2002 sind das Informations- und Widerspruchsrecht nunmehr gesetzlich festgeschrieben.

I. Informationsverpflichtung

Bis zur Einfügung des § 613 a Abs. 5 BGB hatten sich Rechtsprechung und Literatur nur wenig mit der Frage befasst, ob der von einem Übergang seines Arbeitsverhältnisses durch Betriebsübergang bzw. Umwandlung betroffene Arbeitnehmer verlangen kann, über den Tatbestand des Übergangs und der damit verbundenen Rechtsfolgen unterrichtet zu werden. Eine allgemeine, die entsprechende Verpflichtung des Arbeitgebers festlegende gesetzliche Regelung gab es nicht (Ausnahme: § 110 BetrVG). Nunmehr ergibt sich nach der Einfügung des § 613 a Abs. 5 BGB eine Verpflichtung der Arbeitgeber, ihre Arbeitnehmer über bestimmte Punkte vor dem Übertragungsvorgang zu informieren, nämlich über

- den Zeitpunkt bzw. den geplanten Zeitpunkt des Betriebsübergangs
- den Grund für den Übergang
- die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer sowie
- die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

Diese Unterrichtungspflicht besteht nur gegenüber den Arbeitnehmern des Betriebsveräußerers. Der Auskunftsanspruch ist einklagbar, der bei unterbleibender oder fehlerhafter Information Schadenersatzansprüche verursachen kann. Die Unterrichtung hat in Textform im Sinne von § 126 b BGB zu erfolgen. Die mündliche Information, z.B. in einer Betriebsversammlung, reicht nicht aus.

a) Mindestinhalt der Unterrichtung

Der Mindestinhalt der Unterrichtungspflicht ist in § 613 a Abs. 5 BGB nur ungenau geregelt. Verlangt wird zum einen die Unterrichtung über den geplanten Zeitpunkt des Betriebsübergangs. In der Praxis dürften sich hiermit keine Schwierigkeiten ergeben, da eine möglichst genaue, aber nur ungefähre Zeitangabe als ausreichend erachtet wird.

Weiterhin ist der Übergangsgrund zu benennen. Hier genügt ein Hinweis auf den Rechtsgrund der Übertragung, also z.B. Verkauf, Abschluß eines Betriebsüberlassungsvertrages, Umwandlung etc.. Aufgrund der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit wird nicht gefordert, dass eine detaillierte, mit betriebs-

wirtschaftlichen Kennzahlen unterlegte Rechtfertigung des eintretenden Betriebsübergangs und seiner Motive zu erfolgen hat.

Darüber hinaus besteht eine Unterrichtsverpflichtung hinsichtlich der rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Betriebsübergangs für die Arbeitnehmer. Hierunter versteht man eine verständliche Information des Arbeitnehmers über die Auswirkungen des Betriebsübergangs auf die Arbeitsverhältnisse. Dabei wird die bloße Widergabe des Gesetzeswortlautes als nicht ausreichend angesehen.

Allerdings wird auch eine individuelle, rechtsverbindliche, objektive Rechtsberatung des Arbeitnehmers als zu weitgehend angesehen. Mit Hinblick auf den Umstand, dass sich die Unterrichtsverpflichtungen an alle Arbeitnehmer richtet, wird man wohl allgemeine Angaben zu den sich aus dem Übergang des Arbeitsverhältnisses ergebenden Konsequenzen als ausreichend ansehen müssen. Eine individualisierte Information zu jedem einzelnen Arbeitsplatz ist offenbar erforderlich.

Weiterhin fordert der Gesetzgeber eine Unterrichtsverpflichtung hinsichtlich der für die Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen. Dazu gehören der Abschluß von Interessenausgleich und Sozialplan einschließlich der Durchführung der dort geregelten Maßnahmen, wie Kündigungen, Betriebsverlegungen, Weiterbildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit geplanten Produktionsumstellungen und andere die berufliche Entwicklung der Arbeitnehmer betreffende Maßnahmen, z.B. beabsichtigte Änderungen der Organisationsstruktur, Umsetzungen, Versetzungen etc.

b) Zeitpunkt der Unterrichtung

Nicht gesetzlich geregelt ist der so genannte Unterrichtszeitpunkt. Wie sich aber aus dem Zusammenhang mit § 613 a Abs. 6 BGB ergibt, sollte die Unterrichtung mindestens einen Monat vor dem geplanten Betriebsübergang erfolgen, um letztlich Klarheit über den Kreis der widersprechenden Arbeitnehmer zu haben. Erfolgt die Information deutlich früher, zwingt dies einerseits die Arbeitnehmer auch zu einer früheren Ausübung ihres Widerspruchsrechtes und schafft letztendlich sowohl für Betriebsveräußerer als auch für Betriebserwerber Planungssicherheit hinsichtlich der zu übernehmenden Arbeitnehmer durch den Betriebserwerber. Dies erleichtert für den Betriebserwerber die Durchführung von Personalplanungsmaßnahmen, letztendlich für den Betriebsveräußerer auch hinsichtlich von ihm möglicherweise aufgrund des Verlustes des Betriebes auszusprechender Kündigungen.

II. Widerspruchsrecht des Arbeitsrecht

a) Rechtsnatur des Widerspruchsrechtes

Seit Erweiterung des § 613 a BGB um Absatz 6 steht dem Arbeitnehmer nunmehr ein gesetzlich normiertes Widerspruchsrecht zu. Dieses Widerspruchsrecht wurde bereits vor Einfügung des § 613 a Abs. 6 BGB von der Rechtsprechung zuerkannt. Das von seiner Rechtsnatur her als bedingungsfeindliches Gestaltungsrecht ausgeprägte Widerspruchsrecht steht den Arbeitnehmer bei einem Betriebsübergang zu. Rechtsfolge des ausgeübten Widerspruchsrechtes ist der Verbleib des Arbeitnehmers bei seinem ursprünglichen Vertragspartner. Ein Austausch des Vertragspartners durch den Betriebsübergang findet damit nicht statt. Es besteht zunächst in sämtlichen Fällen eines rechtsgeschäftlichen Betriebsinhaberwechsels sowie gemäß § 324 Umwandlungsgesetz auch für Betriebsinhaberwechsel im

Rahmen des Umwandlungsgesetzes. Ungeklärt ist bisher, ob auch für die Fälle der gesellschaftsrechtlichen Anwachsung ein Widerspruchsrecht besteht.

b) Ausübung des Widerspruchs

Der Widerspruch ist eine empfangsbedürftige Willenserklärung, für die die allgemeinen Vorschriften des BGB über Willenserklärungen gelten. Die Erklärung selbst kann sowohl gegenüber dem Veräußerer als auch gegenüber dem Erwerber erfolgen. Dieses Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers kann allerdings vertragsgemäß eingeschränkt werden, nämlich dann, wenn sich der Arbeitnehmer verpflichtet hat, keinen Widerspruch zu erklären. Erfolgt trotzdem ein Widerspruch, ist dieser nicht nur vertragswidrig, sondern unwirksam und unbeachtlich. Dies hat das Bundesarbeitsgericht bereits Ende der 90er Jahre entschieden.

c) Rückwirkungsdimension des Widerspruchsrechtes

Das neue, gesetzlich normierte Widerspruchsrecht aus § 613 a Abs. 6 BGB knüpft an den Betriebsübergang und ist nach der gesetzlichen Normierung innerhalb einer Frist von einem Monat ab dem Tage der ordnungsgemäßen Erfüllung der Informationsverpflichtung des Arbeitgebers über den bevorstehenden Betriebsübergang auszuüben. Hierin liegt ein tatbestandliches Problem. Die Widerspruchsfrist knüpft nämlich nicht mehr an die Kenntnis des Arbeitnehmers vom Betriebsübergang an, sondern an die Unterrichtung nach Abs. 5 des § 613 a BGB. Die Reichweite der Informationsverpflichtung ist bis heute nicht endgültig geklärt. Schwierig wird die Beurteilung des Widerspruchs dann, wenn eine unzureichende Information des Arbeitnehmers erfolgt ist. Vielfach wird dann nämlich die einmonatige Widerspruchsfrist nicht in Gang gesetzt. Bei einer Verletzung der Informationspflichten kommt also die Ausübung des Widerspruchsrechtes auch noch Monate nach einem bereits erfolgten Betriebsübergang in Betracht. Die Rechtsfolgen sind bis heute ungeklärt. Es ist daher zu klären und wird allgemein erwartet, welche Rechtsfolgen anzunehmen sind. Auszugehen ist wohl von einer Rückwirkung des Widerspruchs. Dies würde auch der alten Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes entsprechen. In der rechtlichen Konstruktion bedeutet dies, dass das Arbeitsverhältnis in der logischen Sekunde des Betriebsübergangs zunächst auf den Betriebserwerber übergeht und dieser in die Rechte und Pflichten des Arbeitsverhältnisses eintritt, das ursprünglich zwischen dem Betriebsveräußerer und dem Arbeitnehmer bestanden hat, allerdings der Übergang der Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis dann nachträglich durch den ausgeübten Widerspruch des Arbeitnehmers mit rückwirkender Wirkung vernichtet wird, so dass das Arbeitsverhältnis die ganze Zeit als mit dem Veräußerer bestehend betrachtet wird.

Fazit:

Festzustellen bleibt jedenfalls, dass gerade wegen der seit 2002 geltenden neuen Rechtslage besonderes Augenmerk auf die Informationsverpflichtung des Betriebsveräußerers gegenüber seinen Arbeitnehmern zu richten ist. Wird diese Informationsverpflichtung nicht oder nur unzureichend erfüllt, können sich schwerwiegende Probleme ergeben, die nicht gewollt sein dürften und auch nur einer einigermaßen zuverlässigen Kalkulation nicht zugänglich sind. Zum Beispiel könnte dies bei einem Teilbetriebsübergang bedeuten, dass auch Monate nach dem bereits erfolgten Betriebsübergang nach einem erklärten Widerspruch eines Arbeitnehmers dieser bei dem Betriebsveräußerer weiter zu beschäftigen ist, ohne dass ein Arbeitsplatz

existiert. Zwar könnte dann der Betriebsveräußerer gegebenenfalls die Kündigung des Arbeitsverhältnisses aussprechen, allerdings für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis bereits lange besteht, nur mit entsprechend langen Fristen. Der Arbeitnehmer wäre faktisch bis zum Ende der Kündigungsfrist fortzubezahlen, ohne dass er eingesetzt würde. Das finanzielle Risiko, insbesondere für den Fall, dass mehrere oder eine Vielzahl von Arbeitnehmern nach erfolgtem Betriebsübergang ihr Widerspruchsrecht ausüben, ist enorm.