

Ab 01.04.2002: Änderung des § 613 a BGB (Betriebsübergang)

- **Umsetzung der Richtlinie 2001/23/EG vom 12.03.2001**
- **Neue detaillierte Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern**
- **Widerspruchsfrist für den Arbeitnehmer: Ein Monat nach Zugang der vollständigen Information durch den Arbeitgeber**
- **Deutliche Verschärfung des bisherigen Rechts; bei einer unvollständigen Information durch den Arbeitgeber kann ein zeitlich unbegrenztes Widerspruchsrecht gegen den Wechsel zum neuen Arbeitgeber bestehen**
- **§ 613 a Abs. 5 und 6 BGB treten ab 01.04.2002 in Kraft**

Nach § 613 a Abs. 1 BGB tritt der Betriebserwerber bei einem Betriebsübergang (Kauf, Pacht usw.) in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. D.h. die Arbeitsverhältnisse gehen grundsätzlich kraft Gesetzes vom Betriebsveräußerer auf den Betriebserwerber über.

Nach der ständigen BAG-Rechtsprechung kann der Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprechen. Rechtsfolge des erklärten Widerspruches ist, dass das Arbeitsverhältnis nicht auf den Betriebserwerber übergeht, sondern beim Betriebsveräußerer fortbesteht. Ggf. kann dieser dann das Arbeitsverhältnis kündigen, so z.B. wenn er keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit hat.

Mit dem „Gesetz zur Änderung des Seemannsgesetzes und anderer Gesetze“ wurde § 613 a BGB mit Wirkung ab 01.04.2002 durch zwei neue Absätze 5 und 6 ergänzt:

Abs. 5

„Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber hat die von einem Übergang 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.“

Abs. 6

„Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Abs. 5 schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.“

Gesetzliche Regelung der Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers und des Widerspruchsrechts des Arbeitnehmers

Mit der Ergänzung des § 613 a BGB, die der Umsetzung der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12.03.2001 dient, werden die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers und das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang gesetzlich geregelt. Die Regelung gilt auch für die im Umwandlungsgesetz genannten Fälle der Gesamtrechtsnachfolge.

Inhalt und Umfang der Unterrichtungspflicht nach § 613 a Abs. 5 BGB

Im Rahmen einer ersten Bewertung wird bezüglich des Inhalts und des Umfangs der Unterrichtungspflicht von folgenden Grundsätzen auszugehen sein:

Die Informationen über den (geplanten) Zeitpunkt und über den Grund des Übergangs (z.B. Verkauf) dürften in der Praxis weniger Schwierigkeiten bereiten.

Die „rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen“ des Betriebsübergangs ergeben sich nach der Gesetzesbegründung aus den unverändert weiter geltenden Regelungen des § 613 a Abs. 1 bis 4 BGB. Ein pauschaler Hinweis auf das Gesetz oder ein „Abschreiben des Gesetzestextes“ wird nicht ausreichen. Die Unterrichtungspflicht betrifft insbesondere folgende Fragen: Weitergeltung oder Änderung der bisherigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis (z.B. zum Fortbestand oder zur Ablösung individual- oder tarifrechtlicher Regelungen), Haftung des bisherigen Arbeitgebers und des neuen Inhabers gegenüber dem Arbeitnehmer, Kündigungsschutz.

Zu den „hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen“ gehören nach der Gesetzesbegründung Weiterbildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit geplanten Produktionsumstellungen oder Umstrukturierungen und andere Maßnahmen, die die berufliche Entwicklung des Arbeitnehmers betreffen.

Form und Zeitpunkt der Unterrichtung

Die Unterrichtung der von dem Übergang betroffenen Arbeitnehmer hat in Textform, § 126 b BGB, zu erfolgen. Danach „muss die Erklärung in einer Urkunde oder auf andere zur dauerhaften Wiedergabe in Schriftzeichen geeignete Weise abgegeben, die Person des Erklärenden genannt und der Abschluss der Erklärung durch Nachbildung der Namensunterschrift oder anders erkennbar gemacht werden.“

Mit dem seit 01.08.2001 gültigen § 126 b BGB wurde ein neuer Formtyp der lesbaren, aber unterschriftslosen Erklärung geschaffen. Möglich ist eine Unterrichtung u.a. per Post, Fax oder per E-Mail, vgl. Palandt, § 126 b Rand-Nr. 3. Zu empfehlen ist, den Zugang der in Textform abzufassenden Unterrichtung zu dokumentieren.

Nach dem Gesetzeswortlaut müssen die Arbeitnehmer durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber *vor* dem Übergang unterrichtet werden.

Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers nach § 613 a Abs. 6 BGB

Durch den neuen § 613 a Abs. 6 BGB wird das Recht des Arbeitnehmers, dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses zu widersprechen, gesetzlich anerkannt und die Frist für die Ausübung des Widerspruchs auf einen Monat ausgeweitet. Der frist- und formgerecht erklärte Widerspruch führt zum Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zum bisherigen Arbeitgeber.

Der Widerspruch muss vom Arbeitnehmer schriftlich erklärt, d.h. eigenhändig unterzeichnet werden, § 126 BGB. Der Widerspruch ist vom Arbeitnehmer innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zugang der vollständigen Unterrichtung durch den Arbeitgeber zu erklären. Die Widerspruchsfrist wird nur durch eine rechtzeitige und vollständige Unterrichtung in Gang gesetzt.

Bewertung der Neuregelung

Da der Lauf der Widerspruchsfrist an die vollständige Unterrichtung der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber anknüpft, wird die Neuregelung in der Praxis zu erheblicher Rechtsunsicherheit führen.

Insbesondere kann sich folgende Situation ergeben: Erfolgt die im neuen § 613 a Abs. 5 BGB vorgesehene Unterrichtung des Arbeitnehmers nicht oder nur unvollständig, so hat der Arbeitnehmer ein zeitlich unbegrenztes Widerspruchsrecht gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses zum Betriebserwerber. Dies kann zu Komplikationen führen, so z.B. wenn der Arbeitnehmer nach dem Betriebsübergang beim neuen Inhaber weiterarbeitet und erst mehrere Monate später den Widerspruch erklärt. In diesem Fall würde das Arbeitsverhältnis nicht auf den Betriebserwerber übergehen, sondern beim Betriebsveräußerer fortbestehen. Sofern hier für den Arbeitnehmer keine Beschäftigungsmöglichkeit besteht, müsste das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag beendet werden. Möglich bleibt bei dieser Fallkonstellation allenfalls eine Verwirkung des Rechts zum Widerspruch nach § 242 BGB. Voraussetzung hierfür wäre, dass der Anspruchsberechtigte (Arbeitnehmer) erst nach Ablauf eines längeren Zeitraumes den Anspruch erhebt (Zeitmoment) und dadurch bei dem Verpflichteten (Arbeitgeber) einen Vertrauenstatbestand geschaffen hat, er werde nicht mehr in Anspruch genommen (Umstandsmoment).

Der ZDH hat in Übereinstimmung mit dem BHT im Gesetzgebungsverfahren von Anfang an darauf hingewiesen, dass die gesetzliche Neuregelung zu erheblicher Rechtsunsicherheit und zu noch mehr Bürokratie und Regulierung führt. Außerdem wurde kritisiert, dass die deutsche Regelung über die Anforderungen der zugrundeliegenden Richtlinie hinausgeht. Angesichts der weitreichenden Rechtsfolgen, die an die Ausübung des Widerspruchsrechts geknüpft sind, wäre eine einfache, praktikable und rechtssichere Gestaltung notwendig gewesen.