

Aktenzeichen: 8 AZR 305/05
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 13. Juli 2006
- 8 AZR 305/05 -

I. Arbeitsgericht
Rosenheim

Urteil vom 17. August 2004
- 2 Ca 525/04 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 12. Mai 2005
- 2 Sa 1098/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Fristgemäßer Widerspruch nach § 613a Abs. 6 BGB - Unterrichtung nach § 613a Abs. 5 BGB

Gesetz:

BGB § 613a Abs. 5 und 6

Leitsätze:

1. Die Frist zur Erklärung eines Widerspruchs gegen den Übergang eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 613a Abs. 6 BGB wird weder bei einer unterbliebenen noch bei einer nicht ordnungsgemäßen Unterrichtung ausgelöst.
2. Eine Unterrichtung nach § 613a Abs. 5 BGB erfordert eine verständliche, arbeitsplatzbezogene und zutreffende Information. Sie muss ua. Angaben über die Identität des Erwerbers, den Gegenstand und den rechtlichen Grund des Betriebsübergangs sowie eine korrekte Darstellung der rechtlichen Folgen des Betriebsübergangs für den Arbeitnehmer enthalten.
3. Wird das Widerspruchsrecht nach dem Betriebsübergang ausgeübt, wirkt es auf den Zeitpunkt des Betriebsübergangs zurück.

Hinweis des Senats:

vgl. BAG 13. Juli 2006 - 8 AZR 303/05 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 305/05
2 Sa 1098/04
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. Juli 2006

URTEIL

Diederich, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. Juli 2006 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wittek, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux sowie die ehrenamtliche Richterin Morsch und den ehrenamtlichen Richter Henniger für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 12. Mai 2005 - 2 Sa 1098/04 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Rosenheim vom 17. August 2004 - 2 Ca 525/04 - abgeändert.

Es wird festgestellt, dass zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis besteht.

Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob zwischen ihnen über den 31. Januar 2004 hinaus ein Arbeitsverhältnis fortbestand. 1

Die Beklagte betrieb eine Rehabilitationsklinik mit ca. 40 Beschäftigten. Die Klägerin war seit dem 1. September 1967 in dieser Klinik als Beschließerin mit einem Monatsverdienst von 2.100,00 Euro brutto beschäftigt. Im Gebäude neben der Fachklinik befand sich ein Pflegestift, das von der M GmbH betrieben wurde. Der Geschäftsführer der Gesellschafterin der Beklagten war zugleich Geschäftsführer dieser Gesellschaft. In einem Beschlussverfahren stellte das Arbeitsgericht Rosenheim am 30. September 2003 fest, dass die Fachklinik und das Pflegestift einen gemeinsamen Betrieb darstellen. 2

Mit Schreiben vom 9. Januar 2004 teilte die Beklagte der Klägerin wie den anderen Arbeitnehmern der Fachklinik mit, dass der Betrieb der Fachklinik ab 1. Februar 2004 an die H GmbH verpachtet werde. Das Informationsschreiben hat folgenden Wortlaut: 3

„Informationsschreiben § 613 a Abs. 5 BGB

Sehr geehrte Frau ,

aus wirtschaftlichen Gründen haben wir uns nach reiflicher Überlegung entschlossen, den Betrieb der Fachklinik für Rehabilitation GmbH & Co. KG zum 31.01.2004 einzustellen und ab 01.02.2004 an die H GmbH, vertreten durch den Geschäftsfüh-



rer zu verpachten. Der Betriebsübergang findet am 31.01.2004 statt.

Die H GmbH hat sich verpflichtet, alle vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitsverhältnisse mit allen Rechten und Pflichten zu übernehmen. Dazu gehört auch das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis. Die H GmbH, R tritt in die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten ein. Ihre arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten gelten daher unverändert fort. Für die Dauer von 1 Jahr, gerechnet ab dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs können die Arbeitsbedingungen nicht zu Ihrem Nachteil geändert werden. Evtl. bislang geltende Betriebsvereinbarungen finden dagegen weiter Anwendung. Die H GmbH, R haftet ab dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs unbeschränkt für alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Wir hingegen haften weiter für solche Verpflichtungen, die vor dem Betriebsübergang entstanden und fällig geworden sind. Kündigungen wegen des Betriebsübergangs sind unzulässig. Kündigungen aus anderen Gründen bleiben dagegen unberührt.

Sie können dem Übergang Ihres Arbeitsverhältnisses innerhalb von 1 Monat nach Zugang dieses Schreibens schriftlich widersprechen. Bitte teilen Sie uns in diesem Falle die für Ihren Widerspruch maßgeblichen Gründe mit. Äußern Sie sich innerhalb der Frist nicht, sehen wir das als Zustimmung zum Übergang Ihres Arbeitsverhältnisses auf die H GmbH, R an.

Wir weisen Sie vorsorglich darauf hin, dass wir im Falle eines Widerspruchs gezwungen wären, Ihnen nach Maßgabe des Kündigungsschutzgesetzes betriebsbedingt zu kündigen. Wir bitten Sie, dies bei Ihren Überlegungen zu berücksichtigen.“

Zum 1. Februar 2004 übernahm die H GmbH die Rehabilitationsklinik auf Grund eines Unternehmenspachtvertrages vom 5. Januar 2004. Von der Verpachtung waren das erste Obergeschoß (Bäderabteilung) und das dritte Obergeschoß (Bettenabteilung) ausgenommen. Bereits am 18. Februar 2004 kündigte die H GmbH den Pachtvertrag außerordentlich; am 19. Februar 2004 stellte sie Insolvenzantrag. Mit Schreiben vom 27. Februar 2004 teilte der vorläufige Insolvenzverwalter der Klägerin mit, dass die Arbeitsverhältnisse wieder auf die Beklagte übergegangen seien. Am 2. März 2004 bot die Klägerin der Beklagten erfolglos die Arbeitskraft an. Mit Schreiben vom 3. März 2004 widersprach die Klägerin dem „Betriebsübergang“. Am 1. Mai 2004 wurde über das Vermögen der H GmbH das Insolvenzverfahren eröffnet. Am 24. Mai 2004 einigten sich der Insolvenzverwalter und die Beklagte auf eine Aufhebung des Pachtvertrages zum 29. Februar 2004.

Die Klägerin ist der Auffassung gewesen, dass sie Arbeitnehmerin der Beklagten geblieben sei. Die Unterrichtung sei nicht ordnungsgemäß erfolgt. Schon die

4

5



Grunddaten eines Betriebsübergangs seien mangelhaft dargestellt worden oder fehlten. Der bloße Hinweis auf den zugrunde liegenden Pachtvertrag und auf wirtschaftliche Gründe stelle keine ausreichende Information über den Grund für den Betriebsübergang dar. Außerdem habe eine Unterrichtung darüber gefehlt, dass das erste und dritte Obergeschoss nicht mit verpachtet worden seien. Gleiches gelte für den Therapiebereich. Sie sei weiter nicht vollständig über die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs informiert worden. Beispielsweise fehle der Hinweis über die Beendigung des gemeinsamen Betriebs. Die rechtlichen Folgen gem. § 613a Abs. 1 BGB würden in dem Informationsschreiben zudem nicht richtig wiedergegeben. Außerdem sei in einem ergänzenden Rundschreiben rechtsirrig angeordnet worden, dass der Urlaub sowie die Überstunden durch Zahlungen abzugelten seien.

Die Klägerin hat beantragt

6

festzustellen, dass zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis besteht.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Unterrichtung über den Betriebsübergang für ausreichend gehalten. Die Information habe der Klägerin eine Entscheidungsgrundlage für die Ausübung ihres Widerspruchsrechts verschafft, mehr sei nicht erforderlich. Als Grund für den Betriebsübergang sei die Entscheidung zur Verpachtung aus wirtschaftlichen Gründen genannt worden. Auch die Folgen des Betriebsübergangs seien gem. § 613a Abs. 5 Nr. 3 BGB im Kern richtig wiedergegeben worden. Der Klägerin sei klar gewesen, dass nur der Betrieb der Fachklinik übergehe, nicht dagegen das Pflegestift. Die Beklagte hat behauptet, die Insolvenz der H GmbH sei für sie sehr überraschend gekommen.

7

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren Feststellungsantrag weiter.

8

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist begründet. Das Arbeitsverhältnis besteht trotz des Betriebsübergangs auf die H GmbH im Hinblick auf den Widerspruch der Klägerin fort.

9

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, dass zwischen den Parteien kein Arbeitsverhältnis mehr bestehe, da die Klägerin dem Übergang des Arbeitsverhältnis-

10



ses nicht rechtzeitig widersprochen habe. Die Widerspruchsfrist sei durch das Unterrichtungsschreiben in Gang gesetzt worden, denn dieses sei ordnungsgemäß. Die Klägerin habe nicht näher über den Grund und die Motive für den Betriebsübergang informiert werden müssen, ebenso wenig über einen Teilbetriebsübergang und die Nichtverpachtung des ersten und dritten Obergeschosses. Die Beklagte habe auf die unterschiedlichen Rechtsauffassungen zu einem gemeinsamen Betrieb nicht eingehen müssen. Die Mitteilung, der Betrieb der Fachklinik werde an die H GmbH verpachtet, habe hinreichend deutlich gemacht, dass das Pflegestift nicht übergehen sollte. Die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs seien zwar nicht in jeder Beziehung korrekt und vollständig, insgesamt aber ausreichend wiedergegeben worden. Die Unterrichtung über den Eintritt der H GmbH in die sich aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis ergebenden Rechte und Pflichten sei erkennbar und werde nicht dadurch unzutreffend, dass es zuvor heiße, die H GmbH habe sich verpflichtet, alle vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitsverhältnisse mit allen Rechten und Pflichten zu übernehmen. Auch die Information, für die Dauer von einem Jahr könnten die Arbeitsbedingungen nicht zum Nachteil der Klägerin geändert werden, gebe zwar die Regelungen des § 613a Abs. 1 Satz 2 bis 4 BGB nicht exakt wieder; im Hinblick darauf, dass arbeitsvertragliche Arbeitsbedingungen jederzeit einvernehmlich geändert werden können, habe dies allerdings so verstanden werden können, wie es im Gesetz geregelt sei. Ebenfalls gebe zwar die Unterrichtung über die Haftung des Verpächters und des Pächters die gesetzliche Regelung nicht genau wieder, das sei jedoch unschädlich. Der Versuch, die gesetzliche Regelung einfach und leicht verständlich darzustellen, berge eben das Risiko von Ungenauigkeiten und Fehlern in sich. Eine ordnungsgemäße Unterrichtung liege schon dann vor, „wenn die rechtlichen Folgen im Wesentlichen richtig wiedergegeben werden“. Die Klägerin sei weiter ordnungsgemäß über den Erwerber unterrichtet worden. Die genaue Anschrift, Tätigkeit sowie das zuständige Registergericht gehörten nicht zu den Folgen, über die unterrichtet werden müsse. Auch ein Hinweis über die Beendigung des gemeinsamen Betriebs sei nicht erforderlich gewesen.

II. Diesen Ausführungen vermag der Senat in wesentlichen Teilen der Begründung und im Ergebnis nicht zu folgen. Die Klage ist begründet. 11

Das Arbeitsverhältnis der Klägerin besteht zu der Beklagten fort, denn der Widerspruch der Klägerin war ordnungsgemäß, insbesondere fristgemäß; er wirkt auf den Zeitpunkt des Betriebsübergangs zurück. 12



1. Ein Arbeitnehmer kann gemäß § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf einen Betriebsübernehmer widersprechen. Dieser Widerspruch ist nur wirksam, wenn er innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung gemäß § 613a Abs. 5 BGB erfolgt. Der mit Schreiben vom 3. März 2004 erklärte Widerspruch der Klägerin war nicht verspätet, denn die Beklagte hat die Klägerin mit Schreiben vom 9. Januar 2004 nicht ordnungsgemäß unterrichtet und die einmonatige Widerspruchsfrist damit nicht in Gang gesetzt (§ 613a Abs. 6 Satz 1 BGB). 13
- a) Durch das Gesetz zur Änderung des Seemannsgesetzes und anderer Gesetze vom 23. März 2002 (BGBl. I S. 1163) wurde § 613a BGB mit Wirkung ab 1. April 2002 um die Absätze 5 und 6 ergänzt. 14
- § 613a Abs. 5 BGB bestimmt, dass der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber die von einem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform über den Zeitpunkt oder den 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 zu unterrichten hat. 15
- Eine ordnungsgemäße Unterrichtung setzt die Widerspruchsfrist in Gang. Weder durch eine unterbliebene noch durch eine nicht ordnungsgemäße Unterrichtung wird diese Frist ausgelöst (*vgl. BAG 24. Mai 2005 - 8 AZR 398/04 - AP BGB § 613a Nr. 284 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 35, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*). Das ergibt sich zum einen aus dem Wortlaut des § 613a Abs. 6 BGB, wonach der Arbeitnehmer dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats „nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 5“ widersprechen kann, als auch aus dem Sinn und Zweck der Unterrichtungspflicht. 16
- Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer im Rahmen des § 613a Abs. 5 BGB so zu informieren, dass jener sich über die Person des Übernehmers und über die in § 613a Abs. 5 BGB genannten Umstände ein Bild machen kann. Er soll durch die Unterrichtung eine ausreichende Wissensgrundlage für die Ausübung oder Nichtausübung seines Widerspruchsrechts erhalten (*vgl. BT-Drucks. 14/7760 S. 19*). Da dies Sinn und Zweck der Vorschrift des § 613a Abs. 5 BGB ist, ist es folgerichtig, den Beginn des Laufs der Widerspruchsfrist nicht nur dann zu verneinen, wenn überhaupt keine Unterrichtung erfolgt ist, sondern auch dann, wenn keine ordnungsgemäße Unterrichtung vorliegt (*Hauck Sonderbeilage NZA 1/2004, 43, 44; vgl. auch BAG 16. September 1993 - 2 AZR 267/93 - BAGE 74, 185 = AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 62 = EzA* 17



BetrVG 1972 § 102 Nr. 84 zum vergleichbaren Fall der nicht ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrats im Rahmen des § 102 BetrVG).

Der Inhalt der Unterrichtung richtet sich nach dem Kenntnisstand des Veräußerers und Erwerbers zum Zeitpunkt der Unterrichtung (*Meyer BB 2003, 1010, 1012; Grobys BB 2002, 726, 728; ErfK/Preis 6. Aufl. § 613a BGB Rn. 85*). Die erteilten Informationen müssen zutreffend sein. Ob die Unterrichtung ordnungsgemäß ist, kann vom Gericht überprüft werden (*vgl. aber ErfK/Preis § 613a BGB Rn. 89; Grobys BB 2002, 726, 729, die nur eine formelles Prüfungsrecht des Gerichts annehmen*). Der Veräußerer und der Erwerber sind für die Erfüllung der Unterrichtungspflicht darlegungs- und beweispflichtig.

18

Entspricht eine Unterrichtung zunächst formal den Anforderungen des § 613a Abs. 5 BGB und ist sie nicht offensichtlich fehlerhaft, ist es Sache des Arbeitnehmers, einen Mangel näher darzulegen (*vgl. Grau RdA 2005, 367, 368 Fn. 12*). Hierzu ist er im Rahmen einer abgestuften Darlegungslast nach § 138 Abs. 3 ZPO verpflichtet. Die Unterrichtungsverpflichteten müssen sodann Einwände des Arbeitnehmers mit entsprechenden Darlegungen und Beweisanträgen entkräften.

19

b) Die Unterrichtung der Beklagten genügt den oa. Anforderungen nicht.

20

aa) Zunächst ist es unschädlich, dass es sich bei dem Unterrichtungsschreiben um ein Standardschreiben handelte. § 613a Abs. 5 BGB erfordert keine individuelle Unterrichtung der einzelnen Arbeitnehmer. Den Anforderungen des § 613a Abs. 5 BGB genügt darüber hinaus nicht eine reine Wiederholung des Gesetzeswortlauts, erforderlich ist eine konkrete betriebsbezogene Darstellung in einer auch für juristische Laien möglichst verständlichen Sprache (*ErfK/Preis § 613a BGB Rn. 85; APS/Steffan 2. Aufl. § 613a BGB Rn. 209*). Eine standardisierte Information muss jedoch etwaige Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses erfassen (*Staudinger/Annuß BGB 2005 § 613a Rn. 168; Annuß FS zum 25-jährigen Bestehen der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht S. 574, 575*).

21

bb) In inhaltlicher Hinsicht ist es auf Grund des Zwecks der Unterrichtung erforderlich, dass der Betriebsübernehmer grundsätzlich mit Firmenbezeichnung und Anschrift genannt wird, so dass er identifizierbar ist (*Staudinger/Annuß § 613a Rn. 156; Annuß FS zum 25-jährigen Bestehen der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht S. 567 f.; Willemsen/Lembke NJW 2002, 1159, 1162*).

22



Schon hinsichtlich dieser Anforderungen bestehen im Streitfall erhebliche Zweifel, denn die Beklagte hat bereits an dieser Stelle nicht die erforderliche Sorgfalt an den Tag gelegt. Es kann noch dahingestellt bleiben, ob bereits die fehlerhafte Bezeichnung des Vornamens des Geschäftsführers der Erwerberin (Jochen/Joachim) einer ordnungsgemäßen Unterrichtung entgegensteht. Die Angabe der Handelsregisternummer ist zur Identifizierung aber nicht erforderlich. Der Firmensitz und die Adresse des Erwerbers sind grundsätzlich anzugeben, damit der Arbeitnehmer Klarheit über jenen hat bzw. ergänzende Erkundigungen einziehen kann. Insbesondere bei ausländischen Erwerbern kann das für den Arbeitnehmer von erheblicher Bedeutung sein. Auch ermöglicht dies dem Arbeitnehmer die Erhebung einer Klage gegen den Erwerber. Soweit im Streitfall die Beklagte nur auf die H GmbH, R hingewiesen hat, ist dies ungenau. Es kann jedoch letztlich dahinstehen, ob die Erwerberin hiermit ausreichend bezeichnet worden ist, da die Unterrichtung schon aus anderen Gründen fehlerhaft ist.

23

cc) Erforderlich ist des Weiteren eine Unterrichtung über den Gegenstand des Betriebsübergangs. Insoweit bestehen entgegen der Auffassung der Klägerin jedoch keine Bedenken, unabhängig davon, ob es sich bei der Klinik um einen Teilbetrieb eines gemeinsamen Betriebs handelte. Aus dem Informationsschreiben selbst ergibt sich eindeutig, dass die Fachklinik von der Beklagten nicht weiter betrieben wird und übergehen sollte. Selbst wenn die Rechtsauffassung der Klägerin zutreffend sein sollte, dass das Unternehmen der Beklagten und das Pflegestift einen gemeinsamen Betrieb gebildet haben (das diesbezügliche Beschlussverfahren wurde nicht fortgeführt), so folgt aus der Unterrichtung, dass die Klinik selbst nicht weiter von der Beklagten betrieben und damit ein gemeinsamer Betrieb durch die Weiterverpachtung an ein fremdes Unternehmen jedenfalls aufgelöst worden ist. Da der Gegenstand des Betriebsübergangs bereits durch das Informationsschreiben hinreichend deutlich gekennzeichnet ist, kommt es nicht auf weitere Erklärungen der Beklagten in Mitarbeiterversammlungen und auf die diesbezüglich von der Klägerin erhobenen Verfahrensrügen an.

24

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts war die Angabe der Beklagten hinsichtlich des Nichtweiterbetriebs der Fachklinik auch nicht falsch, soweit es die Übergabe der Stockwerke betrifft. Die Klägerin hat insoweit gemeint, die Beklagte habe darüber informieren müssen, dass das erste Obergeschoss (Bäderabteilung) und das dritte Obergeschoss (Bettenabteilung) bei ihr verblieben seien. Das Landesarbeitsgericht hat jedoch festgestellt, dass diese Stockwerke nicht genutzt worden sind. Damit steht fest, dass insoweit kein Klinikbetrieb von der Beklagten weitergeführt

25



worden ist und die Unterrichtung nicht lückenhaft oder falsch ist. Verfahrensrügen hat die Klägerin insoweit nicht erhoben.

dd) Über den Zeitpunkt des Betriebsübergangs (1. Februar 2004) hat die Beklagte 26
ordnungsgemäß unterrichtet (§ 613a Abs. 5 Nr. 1 BGB).

ee) Die Beklagte hat des Weiteren den Grund für den Betriebsübergang iSd. 27
§ 613a Abs. 5 Nr. 2 BGB ausreichend benannt. Mit dem Grund ist in erster Linie die
Angabe des Rechtsgrundes für den Betriebsübergang wie Kaufvertrag, Pachtvertrag,
Umwandlung etc. gemeint. Diesen hat die Beklagte angegeben, denn sie hat auf den
Pachtvertrag hingewiesen.

Im Schrifttum ist streitig, ob darüber hinaus über die zum Übergang führenden 28
unternehmerischen Erwägungen informiert werden muss (*bejahend APS/Steffan*
§ 613a BGB Rn. 208; Willemsen/Lembke NJW 2002, 1159, 1162; Nehls NZA 2003,
822, 824; Staudinger/Annuß § 613a Rn. 159 unter Hinweis auf Art. 7 Abs. 6
2. Spiegelstrich der RL 2001/23/EG und deren fremdsprachige Fassungen; Grau Un-
terrichtung und Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer bei Betriebsübergang gem.
§ 613a Abs. 5 und 6 BGB S. 134 ff.; verneinend ErfK/Preis § 613a BGB Rn. 85; Wor-
zalla NZA 2002, 353, 354; Gaul/Otto DB 2002, 634, 635; für eine schlagwortartige An-
gabe der zugrunde liegenden Umstände (Unternehmenskonzept; Umorganisations-
konzept) Hauck Sonderbeilage NZA 18/2004, 17, 23).

Ausgehend vom Sinn und Zweck der Unterrichtung, die dem Arbeitnehmer die 29
Möglichkeit verschaffen soll, sachgerecht über die Ausübung des Widerspruchs zu
befinden, reicht die Angabe des dem Betriebsübergang zugrunde liegenden Rechtsge-
schäfts allein nicht aus. Dem Arbeitnehmer müssen vielmehr jene unternehmerischen
Gründe für den Betriebsübergang zumindest schlagwortartig mitgeteilt werden, die sich
im Falle seines Widerspruchs auf den Arbeitsplatz auswirken können. Die Beklagte hat
insoweit ausgeführt, dass sie sich aus wirtschaftlichen Gründen entschlossen habe,
den Betrieb der Fachklinik selbst stillzulegen und an die H GmbH zu verpachten. Das
ist als Grundlage für die Ausübung eines Widerspruchs der Klägerin ausreichend, denn
diese wusste damit, dass es im Klinikbereich keine Arbeitsplätze mehr gibt, die sie
nach einem Widerspruch einnehmen könnte.

ff) Die Beklagte hat nicht ausreichend über die rechtlichen Folgen des Betriebs- 30
übergangs für die Arbeitnehmer informiert (§ 613a Abs. 5 Nr. 3 BGB).



(1) Was hierunter konkret zu verstehen ist, richtet sich ebenfalls nach dem Zweck der Unterrichtungspflicht. Der Inhalt der Unterrichtung richtet sich auch insoweit nach dem Kenntnisstand der Unterrichtsverpflichteten zum Zeitpunkt der Unterrichtung. Da die Unterrichtungspflicht gemäß § 613a Abs. 5 BGB die Nachweispflicht gemäß § 2 Abs. 1, § 3 NachwG im Arbeitsverhältnis zum Betriebsveräußerer bezogen auf den Betriebsübergang ergänzt, spricht die Tatsache, dass es infolge des Betriebsübergangs zu einer Änderung wesentlicher Arbeitsbedingungen kommt, für eine diesbezügliche Mitteilungspflicht nach § 613a Abs. 5 Nr. 3 BGB (*Schnitker/Grau BB 2005, 2238, 2240; Grau Unterrichtung und Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer bei Betriebsübergang gem. § 613a Abs. 5 und 6 BGB S. 116*).

31

Zu den rechtlichen Folgen gehören zunächst die sich unmittelbar aus dem Betriebsübergang als solchen ergebenden Rechtsfolgen. Dies beinhaltet einen Hinweis auf den Eintritt des Übernehmers in die Rechte und Pflichten aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis (§ 613a Abs. 1 Satz 1 BGB), auf die Gesamtschuldnerschaft des Übernehmers und des Veräußerers nach § 613a Abs. 2 BGB und grundsätzlich auch auf die kündigungsrechtliche Situation, so denn Kündigungen im Raum stehen (*vgl. BT-Drucks. 14/7760 S. 19*). Zu den beim Übernehmer geltenden Rechten und Pflichten gehört grundsätzlich weiter die Anwendbarkeit tariflicher Normen und die Frage, inwieweit beim Veräußerer geltende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durch beim Erwerber geltende Tarifverträge abgelöst werden (*APS/Steffan § 613a BGB Rn. 209*). Dabei ist keine detaillierte Bezeichnung einzelner Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen nötig, da sich der Arbeitnehmer - insoweit nach Erhalt der in Textform zu erteilenden Information - selbst näher erkundigen kann (*vgl. BT-Drucks. aaO*). Notwendig ist aber ein Hinweis darauf, ob die Normen kollektivrechtlich oder individualrechtlich fortwirken.

32

Im Hinblick auf den Zweck der Unterrichtung, dem Arbeitnehmer eine ausreichende Wissensgrundlage für die Entscheidung über die Ausübung oder Nichtausübung des Widerspruchsrechts zu geben, kann auch über mittelbare Folgen im Falle eines Widerspruchs zu informieren sein (*BAG 13. Juli 2006 - 8 AZR 303/05 - zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*).

33

Die Hinweise über die rechtlichen Folgen müssen präzise sein und dürfen keine juristischen Fehler beinhalten. Es genügt entgegen der Auffassung der Vorinstanz grundsätzlich nicht, dass die Belehrung über die rechtlichen Folgen „im Kern richtig“ und lediglich eine „ausreichende“ Unterrichtung erforderlich ist, wenn damit auf die

34



Erfordernisse nach der früheren Rechtsprechung abgestellt wird (vgl. hierzu BAG 22. April 1993 - 2 AZR 313/92 - AP BGB § 613a Nr. 102 = EzA BGB § 613a Nr. 112). Diese Sichtweise lässt sich unter der Geltung des § 613a Abs. 5 und 6 BGB nicht mehr aufrechterhalten (vgl. Hauck Sonderbeilage NZA 18/2004, 17, 22).

(2) Die im Streitfall vorgenommene Unterrichtung war schon deshalb nicht frist-
auslösend, weil die rechtlichen Folgen nach § 613a Abs. 1 Satz 1 bis 4 BGB unzutref-
fend dargestellt worden sind. Die Beklagte hat auch in diesem Punkt nicht die erforder-
liche Sorgfalt an den Tag gelegt. Es kann deshalb dahinstehen, ob die Beklagte
daneben nicht ausreichend über soziale und wirtschaftliche Folgen des Betriebsüber-
gangs unterrichtet hat.

35

Problematisch ist zunächst schon der Hinweis in dem Informationsschreiben
der Beklagten, dass sich die H GmbH verpflichtet habe, alle vom Betriebsübergang
betroffenen Arbeitsverhältnisse mit allen Rechten und Pflichten zu übernehmen. Der
Übergang der Arbeitsverhältnisse ist eine sich unmittelbar aus dem Gesetz ergebende
Rechtsfolge eines Betriebsübergangs (§ 613a Abs. 1 Satz 1 BGB), ohne dass es hier-
zu der (freiwilligen?) Übernahme einer Verpflichtung bedarf. Dies gilt schon deshalb,
weil sonst bei dem Erklärungsempfänger der Eindruck bestehen könnte, dass die Fort-
geltung der Vertragsbedingungen im Belieben des Erwerbers stehen könnte.

36

Des Weiteren ist der Hinweis in dem Informationsschreiben der Beklagten,
dass für die Dauer von einem Jahr, gerechnet ab dem Zeitpunkt des Betriebsüber-
gangs, die Arbeitsbedingungen nicht zum Nachteil der Klägerin geändert werden kön-
nen, falsch. Die Beklagte hat bei dieser Formulierung offensichtlich an § 613a Abs. 1
Satz 2 BGB angeknüpft. Nach dieser Norm werden die Rechtsnormen eines Tarifver-
trags oder einer Betriebsvereinbarung, die vertragliche Rechte und Pflichten regeln,
Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer
und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum
Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Die in § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB gere-
gelte Sperrfrist findet nur auf kollektivrechtliche Normen Anwendung, die nach dem
Betriebsübergang als Vertragsrecht weiter gelten. Einzelvertragliche Rechte können
vor Ablauf der Sperrfrist geändert werden, ohne dass § 613a BGB entgegensteht. Kol-
lektivrechtlich wirkende Tarifnormen im Arbeitsverhältnis mit der Beklagten sind nicht
ersichtlich, hinsichtlich der anwendbaren Betriebsvereinbarungen ist der Hinweis auf
die einjährige Sperrfrist falsch. Unklar und unvollständig ist auch der folgende Hinweis,
wonach eventuell bislang geltende Betriebsvereinbarungen „dagegen“ weiter Anwen-

37



dung finden. Insbesondere ist unklar, ob diese Regelungen kollektivrechtlich weiter gelten oder auch nur als Vertragsrecht.

Unrichtig ist schließlich der im Informationsschreiben der Beklagten enthaltene Hinweis auf ihre Weiterhaftung. Hiernach haftet diese für solche Verpflichtungen, die vor dem Betriebsübergang entstanden und fällig geworden sind, weiter. Insoweit fehlt zunächst schon ein Hinweis darauf, dass die Beklagte auch für vor dem Betriebsübergang entstandene Ansprüche haftet, die vor Ablauf von einem Jahr nach dem Betriebsübergang fällig werden und auf die dann bestehende Gesamtschuldnerschaft zwischen Veräußerin und Erwerberin. Zugleich fehlt ein Hinweis auf die in § 613a Abs. 2 Satz 2 BGB enthaltene Beschränkung dieser Haftung bezüglich der Ansprüche, die nach einem Jahr fällig werden, auf den Teil des Bezugszeitraums, der vor dem Betriebsübergang liegt.

38

2. Der Widerspruch führt dazu, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien ununterbrochen fortbestand, denn der Widerspruch wirkt auf den Zeitpunkt des Betriebsübergangs zurück.

39

a) Hat der Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprochen, so verhindert er die Rechtsfolge des § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB, dh. die Auswechslung des Arbeitgebers. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts handelt es sich bei dem Widerspruch um ein Gestaltungsrecht in der Form eines Rechtsfolgenverweigerungsrechts (30. Oktober 2003 - 8 AZR 491/02 - BAGE 108, 199 = AP BGB § 613a Nr. 262 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 16 mwN; 30. September 2004 - 8 AZR 462/03 - BAGE 112, 124 = AP BGB § 613a Nr. 275 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 28). Der Widerspruch ist nämlich darauf gerichtet, die gesetzlich vorgesehene Rechtsfolge, den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den Betriebsübernehmer, nicht eintreten, sondern stattdessen das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Arbeitgeber fortbestehen zu lassen (30. Oktober 2003 - 8 AZR 491/02 - aaO). Dies gilt auch dann, wenn der Widerspruch erst nach dem Betriebsübergang erklärt wird. Zwar sieht § 613a Abs. 5 BGB vor, dass die Unterrichtung über einen Betriebsübergang vor diesem zu erfolgen hat, damit die Frage des Übergangs von Arbeitsverhältnissen zeitnah geklärt werden kann (BT-Drucks. 14/7760 S. 19). Der Gesetzgeber geht jedoch zugleich davon aus, dass die Unterrichtung erst nach dem Betriebsübergang erfolgen kann und die Widerspruchsfrist erst dann zu laufen beginnt (vgl. Senat 24. Mai 2005 - 8 AZR 398/04 - AP BGB § 613a Nr. 284 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 35, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; BT-

40



Drucks. 14/7760 S. 20; MünchKommBGB/Müller-Glöge 4. Aufl. § 613a Rn. 120). Bereits hieraus ist zu schließen, dass nach der Vorstellung des Gesetzgebers ein Widerspruch auch noch nach dem Betriebsübergang möglich ist.

b) Der Widerspruch wirkt auf den Zeitpunkt des Betriebsübergangs zurück. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (22. April 1993 - 2 AZR 313/92 - AP BGB § 613a Nr. 102 = EzA BGB § 613a Nr. 112; 22. April 1993 - 2 AZR 50/92 - AP BGB § 613a Nr. 103 = EzA BGB § 613a Nr. 111; 30. Oktober 1986 - 2 AZR 101/85 - BAGE 53, 251 = AP BGB § 613a Nr. 55 = EzA BGB § 613a Nr. 54; LAG Köln 11. Juni 2004 - 12 Sa 374/04 - LAGE BGB 2002 § 613a Nr. 5) und der überwiegenden Auffassung im Schrifttum zu § 613a BGB aF (vgl. ua. MünchKommBGB/Müller-Glöge § 613a Rn. 122; ErfK/Preis § 613a BGB Rn. 101; Worzalla NZA 2002, 353, 358; Franzen RdA 2002, 258, 270; vgl. aber auch Staudinger/Annuß 2005 § 613a Rn. 186 und Staudinger/Richardi/Annuß Dreizehnte Bearbeitung § 613a Rn. 128; Annuß FS zum 25-jährigen Bestehen der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht S. 581 f., der von einem aufschiebend bedingten Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber ausgeht). Die Einwände Riebles (NZA 2004, 1, 4 ff.; vgl. auch Seiter Betriebsinhaberwechsel: arbeitsrechtliche Auswirkungen eines Betriebsübergangs unter besonderer Berücksichtigung des § 613a BGB idF vom 13. August 1980 S. 72 f.) hält der Senat für unberechtigt. Zwar wirkt die Ausübung von Gestaltungsrechten regelmäßig nur für die Zukunft. Dies ist darin begründet, dass eine Rückwirkung den Grundsätzen rechtlicher Klarheit in dem zurückliegenden Zeitraum widersprechen und eine Rückabwicklung bereits lange vollzogener Rechtsverhältnisse zu Schwierigkeiten führen kann. Andererseits ist eine Rückabwicklung nach der Ausübung von Gestaltungsrechten dem Bürgerlichen Recht nicht fremd (vgl. beispielsweise § 142 BGB). Das Bürgerliche Recht und das Arbeitsrecht stellen hierfür ausreichendes Instrumentarium zur Verfügung. Entscheidend ist jedoch, ob die Rückwirkung zum Schutze des Ausübungsbefugten geboten ist. So liegt es hier. Das Widerspruchsrecht soll verhindern, dass dem Arbeitnehmer ein anderer Arbeitgeber aufgezwungen wird, und zwar auch nicht vorübergehend durch eine verspätete Unterrichtung (*so schon zutreffend BAG 22. April 1993 - 2 AZR 50/92 - aaO*). Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts garantiert die mit Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG geschützte freie Arbeitsplatzwahl neben der Entscheidung für eine konkrete Beschäftigung auch den Willen des Einzelnen, den Arbeitsplatz beizubehalten oder aufzugeben. Regelungen zum Übergang eines Arbeitsverhältnisses auf einen anderen Arbeitgeber betreffen den Schutzbereich der durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützten Arbeitsplatzfreiheit (*ausführlich*

41

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



BAG 2. März 2006 - 8 AZR 124/05 - NZA 2006, 848, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen mwN). Auch der Bundesgesetzgeber hat zur Begründung des Widerspruchsrechts nach § 613a Abs. 6 BGB die Berufsfreiheit herangezogen und geht davon aus, dass es mit Art. 12 Abs. 1 GG unvereinbar ist, wenn ein Arbeitnehmer verpflichtet wäre, für einen Arbeitgeber zu arbeiten, den er nicht frei gewählt hat (vgl. BT-Drucks. 14/7760 S. 20). Die Informationsverpflichtung dient gerade dazu, dem Arbeitnehmer Kenntnis über die Grundlagen für die Ausübung dieser Wahlmöglichkeit zu verschaffen. Haben der Veräußerer und der Erwerber dieser Verpflichtung nicht ausreichend und ordnungsgemäß Genüge getan, ist der Arbeitnehmer schutzwürdig.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

42

Hauck

Dr. Wittek

Laux

Morsch

Andreas Henniger

**JLaw – Gesetze und Urteile**Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile[\(mobile App\)](#)[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)