

# Unternehmensnachfolge – Unterrichtungspflichten und Widerspruchsrecht beim Betriebsübergang

Stand: Juli 2009



Seit dem 1. April 2002 gelten bei Betriebsübergängen (§ 613 a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)) und Umwandlungen (§ 324 Umwandlungsgesetz) von Unternehmen erweiterte Informationspflichten. Danach sind der bisherige Arbeitgeber und der neue Betriebsinhaber verpflichtet, jeden betroffenen Arbeitnehmer schriftlich über Einzelheiten der Übergabe zu unterrichten. Damit ist ein erheblicher Bürokratieaufwand verbunden. Arbeitgeber sollten insbesondere die Schritte zu einer formal ordnungsgemäß durchgeführten Unterrichtung der Belegschaft kennen, ansonsten lauern finanzielle Fallgruben.

### **Wer und welche Maßnahmen sind betroffen?**

Von den Informationspflichten sind bei Betriebsübergängen (oder Teilen davon) oder bei Umwandlungen von Unternehmen (Verschmelzung, Spaltung oder Vermögensübertragung) auf Arbeitgeberseite der bisherige Arbeitgeber und der neue Unternehmensinhaber, ferner alle Arbeitnehmer betroffen, deren Arbeitsverhältnisse auf den neuen Arbeitgeber übergehen sollen. Die Größe des Betriebes und die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer spielen keine Rolle.

### **Was ist Inhalt der Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers?**

Vor dem Betriebsübergang muss der bisherige Arbeitgeber oder neue Inhaber jeden betroffenen Arbeitnehmer über den (schon feststehenden) Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt (§ 613 a Abs. 5 Nr. 1 BGB) und Grund des Übergangs (§ 613 a Abs. 5 Nr. 2 BGB) informieren. Hinsichtlich des „Grundes für den Übergang“ ist der Unterrichtungspflicht nur genügt, wenn der neue Betriebsinhaber zweifelsfrei identifiziert werden kann. Darüber hinaus müssen die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer über die für sie eintretenden rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs (§ 613 a Abs. 5 Nr. 3 BGB) sowie über die für sie vorgesehenen Maßnahmen (§ 613 a Abs. 5 Nr. 4 BGB) aufgeklärt werden. Damit sind Fragen der Weitergeltung oder Änderung der bisherigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, Haftung des bisherigen Arbeitgebers und des neuen Inhabers gegenüber dem Arbeitnehmer sowie Kündigungsschutz-Themen gemeint. Die Maßnahmen, über die zu informieren ist, beinhalten Weiterbildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit geplanten Produktionsumstellungen oder Umstrukturierungen sowie andere Maßnahmen, die die berufliche Entwicklung der Arbeitnehmer betreffen.

### **Welche Formalitäten sind zu beachten?**

Die Unterrichtung der Arbeitnehmer muss in Textform (§ 126 b BGB) erfolgen (§ 613 a Abs. 5 BGB). Diese erfordert nicht wie die Schriftform, dass jedem einzelnen betroffenen Arbeitnehmer ein eigenhändig unterzeichnetes Schriftstück des Arbeitgebers zugeleitet werden muss.

Es genügt vielmehr, dass die vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer vom bisherigen oder künftigen Arbeitgeber ein Schriftstück an die Hand bekommen, das sie über den Betriebsübergang und dessen Auswirkungen informiert und auf dessen Grundlage sie darüber befinden können, ob sie dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses widersprechen wollen oder nicht.

Die in Textform abzugebende Unterrichtungserklärung muss aber so abgegeben werden, dass sie in Schriftzeichen lesbar ist, die Person des Erklärenden angibt und der Abschluss der Erklärung erkennbar gemacht ist (z. B. durch Namensnennung des Erklärenden am Ende oder durch dessen eingescannte Unterschrift).

Eine eigenhändige Unterschrift ist nicht erforderlich, so dass auch eine Kopie, ein Telefax oder eine E-Mail genügen.

Nicht ausreichend ist also, dass der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber die vom Übergang betroffenen Arbeitnehmer nur mündlich (etwa im Rahmen einer Betriebsversammlung) informiert. Denn bei der Unterrichtung in Textform soll der Arbeitnehmer die Möglichkeit bekommen, die für ihn neuen und nicht sofort überschaubaren Informationen nachzulesen, sich weitergehend zu erkundigen und ggf. beraten zu lassen und auf dieser Grundlage zu entscheiden, ob er dem Übergang des Arbeitsverhältnisses widersprechen will oder nicht.

Die Unterrichtung ist erst mit Zugang beim Arbeitnehmer bewirkt. Problematisch sind alle Formen der Unterrichtung, bei denen der Nachweis des Zugangs beim Mitarbeiter schwierig ist (z.B. Aushang am schwarzen Brett, E-Mail). Denn im Streitfall muss der Arbeitgeber den Zugang der Unterrichtung darlegen und beweisen.

Der Arbeitnehmer kann ohne Angabe von Gründen dem Betriebsübergang / der Umwandlung widersprechen (§ 613a Abs.6 BGB).

### **Was gilt für das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers?**

Die Widerspruchsfrist beträgt einen Monat nach Zugang der Unterrichtung durch den Arbeitgeber. Diese Widerspruchsfrist soll dem von einem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer ausreichend Zeit geben, die Konsequenzen des Übergangs seines Arbeitsverhältnisses auf den neuen Inhaber oder des Verbleibs beim bisherigen Arbeitgeber abzuwägen und zu entscheiden, ob er von seinem Widerspruchsrecht Gebrauch machen will oder nicht.

Wichtig für den Arbeitgeber: Die Widerspruchsfrist beginnt erst, wenn der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber den Arbeitnehmer über den Übergang und dessen Folgen in Textform ordnungsgemäß unterrichtet hat.

Dies gilt auch dann, wenn der Betriebsübergang ohne vorherige Unterrichtung des Arbeitnehmers vollzogen wurde und die Unterrichtung erst nach dem Übergang erfolgt. Deshalb ist wichtig, dass die Arbeitgeber die Unterrichtungspflichten bei Betriebsübergängen genau einhalten.

Anders als bei der Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers ist für den Widerspruch des Arbeitnehmers die strengere Schriftform erforderlich, weil hier der Warnfunktion besondere Bedeutung zukommt. Der Arbeitnehmer soll vor übereilten Entscheidungen geschützt werden. Denn der Widerspruch gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses kann für den Arbeitnehmer zum Verlust des Arbeitsplatzes führen, wenn für ihn beim bisherigen Arbeitgeber keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr besteht und ihm deshalb gekündigt wird.

Der Widerspruch kann form- und fristgerecht gegenüber dem früheren oder dem neuen Betriebsinhaber erklärt werden. Nach der Gesetzesbegründung soll der Arbeitgeber, dem gegenüber der Widerspruch erklärt wurde, den jeweils anderen Arbeitgeber hiervon unterrichten.

### **Bürokratie im Betrieb nimmt zu**

Man muss kein Prophet sein: Die formalen Anforderungen an die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers einerseits, das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers bei Betriebsübergängen andererseits werden in den Betrieben zu einem erheblichen zusätzlichen bürokratischen Aufwand führen. Für Arbeitgeber lauern eine Reihe von Fall-

gruben. Für den bisherigen Arbeitgeber kann dies mit erheblichen finanziellen Risiken verbunden sein. Deshalb gilt für alle Unternehmer weiterhin: Informationspflichten genau beachten!

**Ansprechpartner der IHK Limburg**

Geschäftsbereich: Recht & Fair Play

Tel: 06431 / 210 - 120

Wir bitten um Ihr Verständnis, dass wir dem gesetzlichen Auftrag der IHK entsprechend, Privaten und Freiberuflern diesen Service nicht anbieten können.

*Dieses Merkblatt soll - als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.*

Industrie- und Handelskammer Limburg

Walderdorffstr. 7

65549 Limburg

Telefon: 06431 / 210 – 0

Telefax.: 06431 / 210 – 205

mailto: [info@limburg.ihk.de](mailto:info@limburg.ihk.de)

<http://www.ihk-limburg.de>