

Belehrung über Widerrufsrecht bei Betriebsübergang

§ 613a Abs. 5 BGB

1. Ein Arbeitnehmer kann auch Jahre nach einem Betriebsübergang dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses vom alten Arbeitgeber auf den Betriebserwerber widersprechen, wenn die Belehrung nach § 613a Abs. 5 BGB fehlerhaft war.
2. Für eine Verwirkung des Widerrufsrechts genügt es nicht, dass der Mitarbeiter seine Tätigkeit beim Betriebserwerber ausübt, selbst wenn dies über einen langen Zeitraum geschieht.

(Leitsätze des Bearbeiters)

BAG, Urteil vom 14. Dezember 2006 –8 AZR 763/05

Problempunkt

Der Kläger war seit 1981 bei der Beklagten im Bereich Field Service beschäftigt. Dort überprüfte er Kundengeräte auf der Grundlage von mit der Beklagten abgeschlossenen Wartungsverträgen. Mit Wirkung zum 1.1.2004 übertrug die Beklagte den Bereich Field Service auf die e GmbH. Hierüber informierten beide die betroffenen Arbeitnehmer auf einer Informationsveranstaltung sowie mit Schreiben vom 2.12.2003. Zur wirtschaftlichen Situation der e GmbH teilte die Beklagte lediglich mit, dass sie von einer Umsatzerwartung für den Bereich Field Service für das Jahr 2004 i.H.v. 8 Millionen Euro ausgehe. Der Kläger widersprach dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses zunächst nicht.

Die e GmbH geriet kurze Zeit nach dem Betriebsübergang in wirtschaftliche Schwierigkeiten. Bereits im Juni 2004 war sie nicht mehr in der Lage, die Servicearbeiten auszuführen, da sie die benötigten Ersatzteile nicht mehr anschaffen konnte. Im September 2004 begann die Beklagte, nach einem neuen Servicepartner zu suchen. Im November 2004 stellte die e GmbH Insolvenzantrag. Das Verfahren wur-

de im Februar 2005 eröffnet. Der Insolvenzverwalter stellte den Geschäftsbetrieb ein.

Mit Schreiben vom 26.10.2004 widersprach der Kläger gegenüber der Beklagten dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses. Er vertrat die Auffassung, die Beklagte hätte ihn über die schlechte wirtschaftliche Situation der e GmbH informieren müssen. Bei Kenntnis der Sachlage hätte er dem Übergang des Arbeitsverhältnisses sofort nach Zugang des Informationsschreibens widersprochen. Die Beklagte hielt den Widerspruch des Klägers für verspätet.

Entscheidung

Das BAG gab der Feststellungsklage des Klägers statt. Ein Arbeitnehmer kann gemäß § 613a Abs. 6 Satz 1 BGB dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf einen Betriebsübernehmer widersprechen. Der Widerspruch muss innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung gemäß § 613a Abs. 5 BGB erfolgen. Die Frist wird aber nur durch eine ordnungsgemäße Belehrung in Gang gesetzt.

Nach § 613a Abs. 5 BGB ist der Mitarbeiter so zu informieren, dass er sich über den Grund des Betriebsübergangs, die Person des Übernehmers und die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen ein Bild machen kann. Zweck der Unterrichtungspflicht ist es, ihm eine ausreichende Wissensgrundlage für die Ausübung oder Nichtausübung seines Widerrufsrechts zu geben. Der Inhalt richtet sich nach dem Kenntnisstand des Veräußerers und Erwerbers zum Zeitpunkt der Belehrung. Die erteilten Informationen müssen sämtliche in § 613a Abs. 5 BGB geforderten Angaben enthalten, verständlich formuliert sein und dürfen keine juristischen Fehler beinhalten.

Im konkreten Fall war die Unterrichtung über die in § 613a Abs. 2 Satz 2 BGB geregelte Haftungsverteilung fehlerhaft. Sie enthielt den zumindest missverständlichen Hinweis, dass die Beklagte für alle nach dem Betriebsübergang entstandenen und binnen eines Jahrs fällig werdenden Ansprüche gesamtschuldnerisch mit der e GmbH haftet. Tatsächlich muss der ehemalige Betriebsinhaber aber nur anteilig entsprechend dem im Übergangszeitpunkt abgelaufenen Bemessungszeitraum für die vor dem Betriebsübergang entstandenen, jedoch danach fällig gewordenen Ansprüche der Arbeitnehmer aufkommen.

Das BAG hat nicht darüber entschieden, ob die Belehrung über die sozialen und wirtschaftlichen Folgen des Betriebsübergangs hinreichend war oder ob ein Hinweis auf die absehbaren Schwierigkeiten der e GmbH erforderlich gewesen wäre.

Aufgrund der fehlerhaften Information begann die Widerspruchsfrist nicht zu laufen. Der Widerruf des Klägers war deshalb nicht verfristet. Auch eine Verwirkung des Widerrufsrechts kommt nicht allein deshalb in Betracht, weil der Arbeitnehmer seine Tätigkeit beim Betriebsübernehmer ausübt, selbst wenn dies über einen sehr langen Zeitraum geschieht.

Konsequenzen

Das BAG hat mit dieser Entscheidung die Anforderungen an die Belehrung bei einem Betriebsübergang nach § 613a Abs. 5 BGB weiter präzisiert. Sie muss sämtliche Rechtsfolgen des Betriebsübergangs nach § 613a BGB beinhalten, darf sich aber nicht auf die Wiedergabe des Gesetzeswortlauts beschränken. Notwendig ist eine konkrete betriebsbezogene Darstellung in einer auch für juristische Laien verständlichen Sprache. Bei der Angabe der Gründe ist nicht nur das zugrunde liegende Rechtsgeschäft mitzuteilen. Vielmehr müssen auch die unternehmerischen Erwägungen dargestellt werden.

Die Erfurter Richter haben aber erneut versäumt zu klären, welchen Inhalt die Informationen über die wirtschaftlichen Folgen haben müssen und ob dazu auch die Situation des Betriebsübernehmers gehört. Die Unsicherheit besteht also nach wie vor.

Die fehlerhafte Belehrung beim Betriebsübergang führt zu einem zeitlich unbeschränkten Widerspruchsrecht gegen den Übergang des einzelnen Arbeitsverhältnisses. Der alte Arbeitgeber kann sich also auch Jahre später noch mit Widersprüchen konfrontiert sehen. Diese Gefahr besteht insbesondere, wenn der Betriebsübernehmer in wirtschaftliche Schwierigkeiten gerät. Für den Veräußerer ist deshalb eine richtige Unterrichtung nach § 613a Abs. 5 BGB von großer Bedeutung.

Praxistipp

Besonders fehleranfällig sind die Angaben über die rechtlichen Folgen des Betriebsübergangs. Sie müssen nicht nur verständlich, sondern auch richtig, d.h. zumindest vertretbar sein. Die Informationen zu strittigen Fragen dürfen nicht von der ständigen höchstrichterlichen Rechtsprechung abweichen. Die Belehrung ist

also mit großer Sorgfalt zu formulieren. Das ist mit vertretbarem Aufwand nur möglich, wenn sie standardisiert erfolgt. Eine individuelle Unterrichtung der einzelnen Arbeitnehmer ist nicht erforderlich.

RA und FA für Arbeitsrecht Dr. Reinhard Möller,
Rechtsanwälte Bartsch und Partner, Karlsruhe