

Unterrichtungspflichten bei einem Betriebsübergang

Nach § 613a Abs. 5 BGB ist ein Arbeitnehmer vom bisherigen Arbeitgeber oder vom neuen Betriebsinhaber über einen Betriebsübergang zu unterrichten. Die Unterrichtung dient dazu, dem betroffenen Arbeitnehmer eine ausreichende Wissensgrundlage für die Ausübung des Widerspruchsrechts zu geben. Möglich ist zwar eine standardisierte Information, die aber eventuelle Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses erfassen muss; maßgebend ist der Bezug zum Arbeitsplatz. Neben den gesetzlichen Unterrichtungsgegenständen (§ 613a Abs. 5 Nrn. 1 - 4 BGB) ist der Betriebserwerber identifizierbar zu benennen und der Gegenstand des Betriebsübergangs anzugeben. Erteilte Informationen müssen zutreffend sein. Unter anderem muss sorgfältig über die rechtlichen Folgen des Betriebsübergangs informiert werden. Nach § 613a Abs. 6 BGB kann ein Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung widersprechen. Erfolgt keine oder eine nicht ausreichende Unterrichtung, beginnt die Widerspruchsfrist nicht.

Die Klägerin war seit September 1967 bei der Beklagten, die eine Rehabilitationsklinik mit ca. 40 Beschäftigten betrieb, beschäftigt. Mit Schreiben vom 9. Januar 2004 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass der Betrieb der Fachklinik ab dem 1. Februar 2004 an die H. GmbH übergehen werde. Nachdem die H. GmbH die Klinik übernommen hatte, stellte sie alsbald Insolvenzantrag. Die Klägerin widersprach dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses mit Schreiben vom 3. März 2004. Die Parteien streiten über die Rechtzeitigkeit des Widerspruchs und über den Umfang der Informationspflicht nach § 613a Abs. 5 BGB.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Auf die Revision der Klägerin hat der Senat den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses der Klägerin mit der Veräußerin festgestellt. Das Unterrichtungsschreiben enthielt schon keine näheren Angaben über die Adresse des Erwerbers. Ferner war das Unterrichtungsschreiben rechtlich fehlerhaft. Es war deshalb nicht ordnungsgemäß und somit nicht geeignet, die Widerspruchsfrist zum Laufen zu bringen. Der Widerspruch der Klägerin war daher wirksam.

*BAG, Urteil vom 13. Juli 2006 - 8 AZR 305/05 -
Vorinstanz: LAG München, Urteil vom 12. Mai 2005 - 2 Sa 1098/04 -
Vgl. auch BAG, Urteil vom 13. Juli 2006 - 8 AZR 303/05 -*