

Unterrichtungspflichten bei einem Betriebsübergang - BAG, Urteil vom 13. Juli 2006 - 8 AZR 305/05 -

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 Unterrichtsgegenständen (§ 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. Dieser Unterrichtungspflicht kann wohl nicht durch eine Betriebsversammlung, auf der die Pläne den Mitarbeitern vorgestellt werden, entsprochen werden. Stattdessen muss eine schriftliche Aufklärung über die Einzelheiten erfolgen. Der Arbeitnehmer ist in diesem Zusammenhang über alle Sozialpläne und über bestehende Pflichten des alten Arbeitgebers zu deren Abschluss zu informieren. Fraglich ist, ob auch darüber aufgeklärt werden muss, wenn keine Sozialpläne aufzustellen sind, weil die neue Gesellschaft jünger als 4 Jahre ist.

Werden diese Anforderungen nicht erfüllt, hat das zur Folge, dass der Arbeitnehmer praktisch zeitlich unbegrenzt dem Übergang seines Arbeitsplatzes widersprechen kann. Die sonst geltende Monatsfrist des § 613a Abs. 6 BGB wird bei einer unzureichenden Unterrichtung gar nicht in Lauf gesetzt. Der alte Arbeitgeber ist dann verpflichtet, den widersprechenden Arbeitnehmer wieder zu beschäftigen, wenn er ihn nicht aus betrieblichen Gründen kündigen kann.