

Prof. Dr. iur. Richard Giesen
Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR),
Ludwig-Maximilians-Universität München

Die Unterrichtung über den Betriebsübergang nach § 613a Abs. 5 BGB

I. Einführung

II. Schuldner, Zeitpunkt und Form der Unterrichtung

1. Schuldner der Unterrichtung
2. Form der Unterrichtung
3. Zeitpunkt der Unterrichtung
4. Wiederholung der Unterrichtung bei Änderung der Tatsachenlage?
Unterscheidung danach, ob die Identität des jeweiligen Betriebsübergangs zutreffend umschrieben wurde; soweit dies der Fall ist, keine Wiederholung erforderlich, BAG 13.7.2006 - 8 AZR 303/05, NZA 2006, 1273 (1276)

III. Inhalt der Unterrichtung

Entscheidend Kenntnisstand des Veräußerers und des Erwerbers zum Zeitpunkt der Unterrichtung, BAG 31.1.2008 – 8 AZR 1116/06, NZA 2008, 642 (643)

1. Nennung der Person des Übernehmers
BAG 13.7.2006 - 8 AZR 305/05, NZA 2006, 1268 (1271); BAG 13.7.2006 - 8 AZR 303/05, NZA 2006, 1273 (1275 "Jochen/Joachim"); BAG 20.3.2008 – 8 AZR 1030/06, Rz. 23, zit. nach bundesarbeitsgericht.de; „Neue GmbH“ genügt nicht, BAG 21.8.2008 – 8 AZR 407/07, Rz. 32, BB 2008, 1954, Rz. 37 f.
2. Zeitpunkt oder geplanter Zeitpunkt des Übergangs, § 613a Abs. 5 Nr. 1 BGB
3. Grund für den Übergang, § 613a Abs. 5 Nr. 2 BGB
Neben Angabe des rechtlichen Grundes genügt Hinweis auf die Entwicklung der „Kosten des Gesundheitswesens“, BAG 14.12.2006 – 8 AZR 763/05, NZA 2007, 682 (684)

4. **Rechtliche, wirtschaftliche und soziale Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer, § 613a Abs. 5 Nr. 3 BGB**
 Nacherzählen des kompletten § 613a BGB mit eigenen Worten und unter Berücksichtigung der konkreten Situation im Betrieb, BAG 14.12.2006 – 8 AZR 763/05, NZA 2007, 682 (684 f.); BAG 13.7.2006 - 8 AZR 303/05, NZA 2006, 1273 (1274 f.); BAG 13.7.2006 - 8 AZR 305/05, NZA 2006, 1268 (1270 f.); BAG 20.3.2008 – 8 AZR 1030/06, Rz. 23, zit. nach bundesarbeitsgericht.de; BAG 24.7.2008 – 8 AZR 175/07, Rz. 17 ff., zit. nach bundesarbeitsgericht.de

5. **Unterrichtung über die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen, § 613a Abs. 5 Nr. 4 BGB**
 Hinweis „... grundsätzlich auch auf die kündigungsrechtliche Situation, so denn Kündigungen im Raum stehen“, BAG 14.12.2006 – 8 AZR 763/05, NZA 2007, 682 (685); mögliche Sozialpläne, BAG 13.7.2006 – 8 AZR 303/05, NZA 2006, 1273 (1275 f.); Unterrichtung bzgl. Insolvenzrisiken des Erwerbers, BAG 31.1.2008 – 8 AZR 1116/06, NZA 2008, 642 (643)

6. **Anforderungen des BAG an die Art und Weise der Unterrichtung: betriebsbezogen, möglichst verständlich und juristisch fehlerfrei**
 „Nicht eine reine Wiederholung des Gesetzeswortlauts, erforderlich ist vielmehr eine konkrete betriebsbezogene Darstellung in einer auch für juristische Laien möglichst verständlichen Sprache“, BAG 14.12.2006 – 8 AZR 763/05, NZA 2007, 682 (684). Zulässigkeit betriebsbezogener Formschriften, BAG 13.7.2006 - 8 AZR 305/05, NZA 2006, 1268 (1271); BAG 13.7.2006 - 8 AZR 303/05, NZA 2006, 1273 (1275). Auskünfte über die rechtlichen Folgen müssen „präzise sein und dürfen keine juristischen Fehler beinhalten“, BAG 14.12.2006 – 8 AZR 763/05, NZA 2007, 682 (685); BAG 20.3.2008 – 8 AZR 1030/06, Rz. 26, zit. nach bundesarbeitsgericht.de; BAG 24.7.2008 – 8 AZR 175/07, Rz. 19, zit. nach bundesarbeitsgericht.de. Unterrichtender kann Rechtsrat über die höchstrichterliche Rechtsprechung einholen und „rechtlich vertretbare Positionen“ kundtun, BAG 13.7.2006 - 8 AZR 303/05, NZA 2006, 1273 (1275); BAG 14.12.2006 – 8 AZR 763/05, NZA 2007, 682 (685).

IV. Unterrichtungspflicht, Schadensersatz und Anfechtung bei Unterrichtungspflichtverletzung

1. **Unterrichtungspflicht**
 Unterrichtungspflicht ist klagbare Leistungspflicht, BAG 24.5.2005 – 8 AZR 398/04, BAGE 114, 374 = AP Nr. 284 zu § 613a BGB; BAG 20.3.2008 – 8 AZR 1022/06, DB 2008, 2368

2. **Schadensersatz bei Verletzung der Unterrichtungspflicht**
 Ersatzpflicht richtet sich nach allg. Regeln des Leistungsstörungenrechts, BAG 31.1.2008 – 8 AZR 1116/06, NZA 2008, 642 (644); BAG 13.7.2006 – 8 AZR 382/05, NZA 2006, 1406 (1410 f.); LAG Dü. 8.8.2006 – 8 (5) Sa 244/06, DB 2007, 348 (349 f.); allg. zur Schadensberechnung BAG 15.12.2008 – 8 AZR 106/05, zit. N. bundesarbeitsgericht.de

3. **Anfechtung des Widerspruchs nach §§ 119 ff. BGB**

V. Hemmung der Widerspruchsfrist bei jeder fehlerhaften Unterrichtung?

1. BAG: Jeder Unterrichtsfehler hindert Fristlauf
Das Kausalitätserfordernis ausdrücklich ablehnend BAG 20.3.2008 – 8 AZR 1030/06, Rz. 36, zit. nach bundesarbeitsgericht.de; ebenso bereits BAG 13.7.2006 – 8 AZR 305/05, NZA 2006, 1268 (1270); BAG 14.12.2006 – 8 AZR 763/05, NZA 2007, 682 (683); BAG 21.8.2008 – 8 AZR 407/07, Rz. 32, BB 2008, 1954, Rz. 32; als obiter dictum hat sich dies bereits angekündigt in der Entscheidung BAG 24.5.2005 – 8 AZR 398/04, BAGE 114, 374 = AP Nr. 284 zu § 613a BGB
2. Welchen Sinn hat die Fristhemmung bei unerheblichen Unterrichtsmängeln?
Keinen, aber die wirtschaftlichen Risiken sind existenziell. Die Verwirkung des Widerspruchsrechts hilft i.d.R. ebenfalls nicht weiter. Das BAG stellt hier auf die Umstände des Einzelfalls ab. Deshalb hat es selbst nach knapp einem Jahr (BAG 24.7.2008 – 8 AZR 175/07, Rz. 24 ff., zit. nach bundesarbeitsgericht.de) oder nach über 15 Monaten (BAG 24.7.2008 – 8 AZR 175/07, Rz. 24 ff., zit. nach bundesarbeitsgericht.de) die Ausübung des Widerspruchsrechts noch nicht als verwirkt angesehen. Die genannten Fälle betrafen rechtzeitige, aber unvollst. Unterrichtungen. In einem anderen Fall hat das BAG aber nach über einem Jahr insbesondere unter Verweis auf das Zeitmoment Verwirkung bejaht (BAG 15.2.2007 – 8 AZR 431/06, NZA 2007, 793 (798)). Damit hat die Rspr. Vorschläge der Literatur abgelehnt, für die Bejahung des Zeitmoments fixe Regelwerte anzunehmen.
3. Lösung: Fristhemmung nur bei fehlender Unterrichtung – im Übrigen Sanktion von Unterrichtsmängeln nach allgemeinen Regeln

VI. Europarechtliche Vorgaben nach der Richtlinie 2001/23/EG

1. Europarechtlich zulässige Änderungsmöglichkeiten bei § 613a BGB
2. Richtlinienkonforme Auslegung der Vorschriften zum Unterrichtsinhalt

§ 613a Abs. 5, Abs. 6 BGB

„(5) Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber hat die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform zu unterrichten über:

1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
2. den Grund für den Übergang,
3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und
4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

(6) Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 5 schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.“