

Information für den Ausschuss

des Deutschen Anwaltvereins

**zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Seemannsgesetzes und anderer
Gesetze (BT-Drucks. 831/01)****I.**

Der Ausschuss schlägt vor, die durch die Umsetzung der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12.03.2001 (zur Angleichung der Rechtsvorschriften in Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen) bedingten Änderungen in *zwei* Gesetzesnovellen vorzunehmen:

I. Ergänzung von § 613 a BGB um Absätze 5 und 6:**§ 613 a Abs. 5 BGB**

In Betrieben mit weniger als fünf ständig wahlberechtigten Arbeitnehmern im Sinne von § 1 des Betriebsverfassungsgesetzes hat der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber die von dem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang 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

Abs. 6:

Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb von drei Wochen schriftlich widersprechen, nachdem er von dem bisherigen oder dem neuen Inhaber über den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs in Textform unterrichtet worden ist. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.

2. Ergänzung des BetrVG durch Einfügung eines § 110 a BetrVG**Unterrichtung des Betriebsrates bei Betriebsübergang**

„Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat vor dem Übergang eines Betriebs oder Betriebsteils (§ 613 a des Bürgerlichen Gesetzbuchs) rechtzeitig zu informieren 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.“

II. Begründung**Zu Art. 4 Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches**

Nach Auffassung des Ausschusses wird die im Gesetzentwurf der Bundesregierung vorgesehene Änderung (nur) des Bürgerlichen Gesetzbuches (§ 613 a Abs. 5 und 6) dem Regelungsanliegen und der Systematik der Richtlinie nicht gerecht. Diese sieht in erster Linie eine Information der Arbeitnehmervertretungen und nur „hilfsweise“ (bei fehlender Möglichkeit zur Bildung eines Betriebsrats) die Unterrichtung der einzelnen Arbeitnehmer vor. Auch die vorgesehene Verknüpfung der nach EG-Recht erforderlich umfassenden Information über den Betriebsübergang und seine wirtschaftlichen und sozialen Hintergründe und Folgen mit dem durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelten Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers ist nicht sachgerecht. Der Ausschuss schlägt daher vor, beide Komplexe systematisch zu trennen und die umfassende Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers über den Betriebsübergang und seine Folgen primär im Betriebsverfassungsgesetz zu re-

geln. Dafür spricht auch, daß Betriebsübergänge häufig mit Betriebsänderungen im Sinne von § 111 ff. BetrVG verbunden sind und das Betriebsverfassungsgesetz hierfür bereits eine umfassende Informationspflicht des Arbeitgebers vorsieht (§ 111 BetrVG). Fallen Betriebsübergang und Betriebsänderung zusammen, ist dem Informationsanspruch des Betriebsrats somit bereits nach geltendem Recht Genüge getan. Für den Fall des bloßen Betriebsübergangs (ohne gleichzeitige Betriebsänderung) schlägt der Ausschuß vor, die bislang im BetrVG bestehende Lücke durch einen neuen § 110 a BetrVG zu schließen. Damit wird zugleich eine Harmonisierung mit denjenigen Fällen erreicht, in denen der Betriebsübergang auf einer Umwandlung nach dem UmwG beruht (vgl. z.B. § 5 Abs. 1 Nr. 9, § 126 Abs. 1 Nr. 11 UmwG).

Im einzelnen:

1.1

Die Richtlinie sieht eine unmittelbare Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers gegenüber Arbeitnehmern nur in nicht betriebsratsfähigen Betrieben vor (Kapitel III, Art. 7 Abs. 6). Eine Ausweitung dieser Verpflichtung auf sämtliche Betriebe führt nicht nur zu erheblichem Verwaltungsaufwand, der sachlich nicht begründet ist, sondern ist auch systemwidrig, weil die Richtlinie in erster Linie die Information des Betriebsrats vorsieht und nur subsidiär diejenige der Arbeitnehmer, nämlich dann, wenn diese unabhängig von ihrem Willen keinen Betriebsrat wählen können. Dieser Systematik sollte auch das nationale Recht entsprechen.

1.2

Der Formulierungsvorschlag des Ausschusses schreibt demzufolge eine individuelle, umfassende Information des Arbeitnehmers über sämtliche in der Richtlinie angesprochene Aspekte des Betriebsübergangs nur in nicht betriebsratsfähigen Betrieben vor. Der Katalog derjenigen Gesichtspunkte, über die der Arbeitgeber nach der Richtlinie zu informieren hat, ist sehr umfangreich. Eine (von der Richtlinie im übrigen nicht geforderte) Verpflichtung zur Unterrichtung in Textform würde den Arbeitgeber gerade in den hier angesprochenen Kleinstbetrieben mit weniger als fünf Arbeitnehmern in aller Regel überfordern. Darüber hinaus würde er ohne nachvollziehbaren Grund mit einer Formvorschrift belastet, die bei Informationspflichten nach dem Betriebsverfassungsgesetz (z.B. § 111) nicht einmal für „große“ Arbeitgeber vorgesehen ist. Zudem ist die persönliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in diesen Kleinstbetrieben so eng, daß die Unterrichtung auch in anderer geeigneter Form (z. B. in einem persönlichen Gespräch) erfolgen kann. Der Ausschuß schlägt daher vor, für diese Form der individuellen Unterrichtung,

die an die Stelle der für betriebsratsfähige Betriebe vorgesehenen Unterrichtung nach § 110 a BetrVG tritt, von der Statuierung eines besonderen Formerfordernisses abzusehen.

1.3

Für das Widerspruchsrecht und seine Verknüpfung mit einer ordnungsgemäßen Unterrichtung durch den bisherigen Arbeitgeber oder den neuen Inhaber über einen bevorstehenden Betriebsübergang schlägt der Ausschuß mit § 613 a Abs. 6 BGB eine neue, eigenständige Regelung vor, die unabhängig davon gilt, ob in dem jeweiligen Betrieb ein Betriebsrat gewählt werden kann oder nicht. Angesichts der weitreichenden Rechtsfolgen, die an die Ausübung des Widerspruchsrechts geknüpft sind, ist eine einfache, praktikable und rechtssichere Gestaltung notwendig. Diese läßt sich nach Überzeugung des Ausschusses jedoch nicht erzielen, wenn man den Beginn für die dreiwöchige Widerspruchsfrist, wie im Gesetzentwurf der Bundesregierung vorgesehen, an die vollständige (!) Information durch den Arbeitgeber über *sämtliche* nach der Richtlinie mitteilungspflichtige Umstände und Folge des geplanten Betriebsübergangs knüpft. Im Interesse der Rechtssicherheit ist es vielmehr erforderlich, aber auch ausreichend, wenn die Widerspruchsfrist für den Arbeitnehmer im Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (erst) dann zu laufen beginnt, nachdem er von dem bisherigen Arbeitgeber oder neuen Inhaber, sowohl über die Tatsache des (bevorstehenden) Betriebsübergangs als auch über das maßgebliche Datum unterrichtet worden ist.

Verlangt man dagegen für den Fristbeginn detaillierte Informationen über den Grund des Übergangs, seine rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen sowie die hinsichtlich der Arbeitnehmer vorgesehenen Maßnahmen, ist einem Auslegungsstreit, wie er bereits zu § 5 Abs. 1 Nr. 9 bzw. § 126 Abs. 1 Nr. 11 UmwG geführt wird, Tür und Tor geöffnet. Es muß unter allen Umständen vermieden werden, daß eine rechtswissenschaftliche Kontroverse um die notwendige Darstellungstiefe über Jahre hinweg Rechtsunsicherheit über den Beginn der Widerspruchsfrist des Arbeitnehmers im Falle eines Betriebsübergangs schafft. Eine solche Rechtsunsicherheit wäre auch für die Investitionsbereitschaft ausländischer Unternehmen und damit den Wirtschaftsstandort Deutschland abträglich.

Abschließend weist der Ausschuß nochmals darauf hin, daß eine solche Lösung keinesfalls durch die umzusetzende Richtlinie gefordert ist, diese vielmehr den Akzent der Unterrichtungspflicht zugunsten der Arbeitnehmervertretung setzt.