



Professor *Dr. Richard Giesen* – ZAAR, Abteilung III /Direktor

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

Vortrag vom 23. April 2009

Professor *Dr. Richard Giesen* befasste sich mit der Unterrichtung über den Betriebsübergang nach § 613a Abs. 5 BGB. Er erläuterte die Formalien und den Inhalt der Unterrichtung sowie die Folgen einer Pflichtverletzung.

Nachdem der Referent auf Schuldner, Zeitpunkt und Form der Unterrichtung hingewiesen hatte, wandte er sich dem Inhalt der Unterrichtung zu. So sei als Ausnahme zur an sich abschließenden Aufzählung des § 613a Abs. 5 BGB zusätzlich die Person des Übernehmers zu nennen. Gemäß § 613a Abs. 5 Nr. 1 BGB müsse der (geplante) Zeitpunkt des Übergangs erwähnt werden. Neben der Angabe des rechtlichen Grundes müssen gemäß § 613a Abs. 5 Nr. 2 BGB die unternehmerischen Gründe schlagwortartig aufgezählt werden, wenn sie sich beim Widerspruch auf den Arbeitsplatz auswirken. Im Rahmen der Erläuterung der rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen nach § 613a Abs. 5 Nr. 3 BGB sei dem Arbeitnehmer der komplette § 613a BGB mit eigenen Worten wiederzugeben. Schließlich müsse er über die in Aussicht genommenen Maßnahmen nach § 613a Abs. 5 Nr. 4 BGB unterrichtet werden. Problematisch sei insofern die vom Bundesarbeitsgericht geforderte Unterrichtung bezüglich der Insolvenzrisiken des Erwerbers. Aufgrund der Rechtsunsicherheit müsse im Ergebnis ein Wirtschaftsprüferbericht vorgelegt werden. Damit sei die Vertraulichkeit betriebsinterner Informationen nicht gewährleistet. Zudem helfe dieser Zwang zur Berichterstattung nicht bei gesellschafts- und insolvenzrechtswidrigem Verhalten. In der Praxis greife § 613a BGB in solchen Fällen meist ohnehin nicht ein, da wertvolle Gegenstände bei einer Gesellschaft gesammelt und durch einen Gesellschafterwechsel übertragen würden. Die Unterrichtung müsse betriebsbezogen, möglichst verständlich und juristisch fehlerfrei erfolgen. Das Bundesarbeitsgericht fordere damit vom Unterrichtenden mehr als vom Staat, denn unter dieser Prämisse wären die meisten Gesetze unwirksam. Es bestünde daher eine erhebliche Rechtsunsicherheit, da diese Vorgaben kaum zu erfüllen seien.

Im Folgenden identifizierte Professor *Dr. Richard Giesen* die Unterrichtungspflicht als klagbare Leistungspflicht, deren Verletzung einen Anspruch auf Schadensersatz nach § 280 Abs. 1 BGB auslöse. Zudem könne ein bereits erhobener Widerspruch nach § 119 Abs. 2 oder § 123 Abs. 1 BGB angefochten werden.

Der Referent diskutierte im Anschluss die Frage, ob bei jeder fehlerhaften Unterrichtung die Widerspruchsfrist gehemmt sei. Das Bundesarbeitsgericht vertrete die Auffassung, jeder Unterrichtungsfehler hindere den Fristablauf. Eine Kausalität zur Entscheidung des Arbeitnehmers sei nicht erforderlich. Professor *Dr. Richard Giesen* sah jedoch keinen Sinn in einer Fristhemmung bei unerheblichen Unterrichtungsmängeln, da die wirtschaftlichen Risiken für Veräußerer und

Erwerber existenziell seien. Er sprach sich daher für eine Fristhemmung nur bei völlig fehlender Unterrichtung aus, da der Arbeitnehmer im Übrigen nach allgemeinen Regeln geschützt sei.

Abschließend verwies er auf die europarechtliche Determinierung der Unterrichtungspflicht. Art. 7 der Richtlinie 2001/23/EG fordere an sich nur eine Kollektivunterrichtung. Zudem sei das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers eine deutsche Besonderheit, welche vom Europäischen Gerichtshof bloß toleriert werde.

In der darauffolgenden Diskussion wurden vor allem die Rückwirkungsproblematik von Widersprüchen sowie die Schadensersatzverpflichtung der Parteien erörtert.

Annemarie Berthold  
wissenschaftliche Mitarbeiterin