



# Merklblatt

## NEU ← zur Informationspflicht beim Betriebsübergang nach § 613 a BGB

### I. Regelungsinhalt des § 613 a BGB

Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Kauf, Verpachtung oder Fusion auf einen Nachfolger über, so tritt der Erwerber gemäß § 613 a BGB in die Rechte und Pflichten der bestehenden Arbeitsverhältnisse ein. Den vollständigen Gesetzestext finden Sie auf der ↑ Rückseite.

### II. Unterrichtungspflicht gegenüber betroffenen Arbeitnehmer

Der Veräußerer **oder** der neue Inhaber müssen die betroffenen Arbeitnehmer umfassend über den Betriebsübergang informieren. Die Unterrichtungspflicht greift unabhängig von der Betriebsgröße und unabhängig davon, ob auch ein Betriebsrat existiert. Die Unterrichtung des Betriebsrates, der einen gesonderten Informationsanspruch und weitere Mitspracherechte hat, allein genügt nicht.

**TIPP:** Es empfiehlt sich, dass alter und neue Arbeitgeber im Vorfeld des Übergangs eng zusammenarbeiten. Dabei sollte nicht nur über Art und Umfang der mitzuteilenden Informationen, den Zeitpunkt und Überbringer der Unterrichtung eine Verständigung erfolgen. Vielmehr sollte vereinbart werden, wie das Risiko verteilt wird, sollte sich die Unterrichtung im Nachhinein als nicht ordnungsgemäß erweisen.

### III. Form und Zeitpunkt der Unterrichtung

Die einzelnen vom Übergang betroffenen Arbeitnehmer sind in **Textform**, z.B. Kopie, e-mail, zu unterrichten. Die Pflicht zur Unterrichtung erledigt sich nicht durch Zeitablauf. Die Arbeitnehmer sind **vor dem Betriebsübergang** zu informieren. Erfolgt die Information vor dem Betriebsübergang nicht, so bleiben der alte oder der neue Arbeitgeber auch nach dem Betriebsübergang zur Unterrichtung verpflichtet. Das Risiko des Zugangs der Mitteilung trägt der Arbeitgeber.

### IV. Inhalt der Unterrichtung

- Zeitpunkt oder geplanter Zeitpunkt des Übergangs
- Grund für den Übergang und Person des neuen Arbeitgebers
- rechtliche, wirtschaftliche und soziale Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer, z.B. *Weitergeltung /Änderung der Arbeitsbedingungen; Geltung von Betriebsvereinbarungen; Besitzstand*
- hinsichtlich der Arbeitnehmer geplante Maßnahmen durch den Erwerber, z.B. *Umstrukturierung*

### IV. Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer

Der von einem Betriebsübergang betroffene Arbeitnehmer hat das Recht, dem Übergang auf den neuen Arbeitgeber zu widersprechen. Der Widerspruch muss **schriftlich** und innerhalb **1 Monats** nach Zugang der Unterrichtung erfolgen. Der Widerspruch ist an den bisherigen Arbeitgeber oder an den neuen Arbeitgeber zu richten. Der Widerspruch hat zur **Folge**, dass das Arbeitsverhältnis nicht auf den neuen Arbeitgeber übergeht, sondern zum alten Arbeitgeber bestehen bleibt. Dieser kann aber die **betriebsbedingte Kündigung** aussprechen.

**TIPP:** In dem offiziellen Unterrichtungsschreiben sollten die Arbeitnehmer auch auf das Widerspruchsrecht und die Folge des Widerspruchs hingewiesen werden. Weiter sollen sie darüber informiert werden, dass der alte Arbeitgeber ggf. eine betriebsbedingte Kündigung aussprechen kann. So kann das Risiko eines "nachträglich" nach Betriebsübergang erklärten Widerspruchs unter Berufung auf eine mangelhafte oder eine unterbliebene Unterrichtung niedrig gehalten werden.

### V. Folgen einer fehlerhaften Unterrichtung

Erfolgt die Unterrichtung nicht ordnungsgemäß, d.h. nicht formgerecht oder nicht vollständig, so beginnt die Frist für den Widerspruch nicht zu laufen.

**TIPP:** Es empfiehlt sich, in dem Unterrichtungsschreiben die Aufforderung an die Arbeitnehmer aufzunehmen, dass diese innerhalb eines Monats gegenüber dem unterrichtenden Arbeitgeber geltend machen müssen, dass die Unterrichtung unklar oder nicht ausreichend ist.

## § 613 a BGB Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang

- (1) Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrages oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Satz 2 gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrages oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden. Vor Ablauf der Frist nach Satz 2 können die Rechte und Pflichten geändert werden, wenn der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nicht mehr gilt oder bei fehlender beiderseitigen Tarifgebundenheit im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrages dessen Anwendung zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer vereinbart wird.
  - (2) Der bisherige Arbeitgeber haftet neben dem neuen Inhaber für Verpflichtungen nach Absatz 1, soweit sie vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr fällig werden, als Gesamtschuldner. Werden solche Verpflichtungen nach dem Zeitpunkt des Übergangs fällig, so haftet der bisherige Arbeitgeber für sie jedoch nur in dem Umfang, der dem Zeitpunkt des Übergangs abgelaufenen Teils ihres Bemessungszeitraumes entspricht.
  - (3) Absatz 2 gilt nicht, wenn eine juristische Person oder eine Personenhandelsgesellschaft durch Umwandlung erlischt.
  - (4) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebes oder Betriebsteils ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.
- NEU!** (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
- NEU!** (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.