

Betriebsübergang: Neuer Chef, alte Rechte Informationsverpflichtung des Arbeitgebers und Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers

Einen Betrieb oder einen Betriebsteil durch Vertrag auf einen neuen Inhaber zu übertragen, ist eine leichte Sache. Diese leichte Sache soll aber nicht dazu führen, dass die betroffenen Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz verlieren. Daher bestimmt § 613 a Abs. 1 BGB, dass der neue Inhaber in die „Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Überganges bestehenden Arbeitsverhältnisse“ eintritt. Der neue Inhaber muß die Arbeitnehmer also übernehmen. Der Betriebsübergang darf also keinen Einfluß auf den Bestand der Arbeitsverhältnisse haben.

Der Schutz der Arbeitnehmer geht aber noch weiter: Nach § 613 a Abs. 4 BGB ist sogar die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers entweder durch den bisherigen Arbeitgeber oder aber auch durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs des Betriebes und des Betriebsteils unwirksam. Nun wird aber kein Arbeitgeber in das Kündigungsschreiben für den Arbeitnehmer hineinschreiben, dass wegen des Betriebsübergangs gekündigt wird. Insofern kann man nur aufgrund einer gewissen zeitlichen Nähe des Kündigungsschreibens zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs schließen, dass es sich hier um eine Kündigung aus Anlaß des Betriebsüberganges handelt. Feste zeitliche Grenzen gibt es dafür nicht. Wenn allerdings deutlich zu erkennen ist, dass ein bisheriger Arbeitgeber mit einem Interessenten über einen Betriebsübergang verhandelt und dann in dieser Phase die Kündigung eines Arbeitnehmers oder mehrerer Arbeitnehmer vom bisherigen Arbeitgeber ausgesprochen wird, so legt dies immer den Schluß nahe, dass die Kündigung allein wegen des (geplanten) Betriebsüberganges erfolgt. Die Kündigung wäre dann unwirksam.

Auf eine derartige Unwirksamkeit kann sich der Arbeitnehmer aber dann nicht berufen, wenn zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung der Arbeitgeber noch geplant hat, den Betrieb völlig aufzugeben und erst einige Zeit nach dem Ausspruch der Kündigung Verhandlungen mit einem Nachfolger aufgenommen werden. Zur Beurteilung der Wirksamkeit der Kündigung kommt es nämlich nur auf die Umstände an, die zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung vorgelegen haben. Das kann für den Arbeitnehmer problematisch werden: Sein Arbeitgeber plant die Übertragung des Betriebes auf einen Nachfolger, verhandelt mit diesem, vereinbart aber, dass über diese Verhandlung absolutes Stillschweigen bewahrt wird. Gegenüber den Mitarbeitern teilt der Arbeitgeber mit, dass er den Betrieb aufgeben und schließen wird und kündigt allen Mitarbeitern zum in Aussicht genommenen Beendigungszeitpunkt.

Einige Zeit nach Ausspruch der Kündigungen kommt er dann mit der – für die Mitarbeiter überraschenden, für ihn konsequenten – Mitteilung, dass sich nun doch ein Nachfolger gefunden habe. Die Mitarbeiter können sich dann nicht mehr auf die Unwirksamkeit der Kündigungen wegen Betriebsüberganges berufen, weil – jedenfalls offiziell und auch nicht anders beweisbar – der Betriebsgang zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung keine Rolle gespielt hat.

Der von einem Betriebsübergang betroffene Arbeitnehmer hatte immer schon das Recht, dem Betriebsübergang zu widersprechen. Ein solcher Widerspruch führt dazu, dass der Arbeitnehmer dem früheren Arbeitgeber erhalten bleibt, also nicht mit übergeht und damit auch nicht Mitarbeiter des neuen Inhabers wird. Wenn der frühere Arbeitgeber seinen Betrieb insgesamt übertragen hat, wird er für diesen Arbeitnehmer keine Beschäftigung mehr haben und dann eine betriebsbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung der Kündigungsfrist aussprechen. Gegen eine solche Kündigung hat der Arbeitnehmer in einem etwaigen Kündigungsschutzprozeß keine Chance. Dies kann anders aussehen, wenn der frühere Arbeitgeber nur einen Teil seines Betriebes übertragen hat und einen anderen Teil behält, in dem der widersprechende Arbeitnehmer auch eingesetzt werden könnte. Dann muß unter der Geltung des Kündigungsschutzgesetzes eine sog. Sozialauswahl vorgenommen werden, also derjenige Arbeitnehmer gekündigt werden, den die Kündigung in sozialer Hinsicht am wenigsten stark trifft.

Dieses Widerspruchsrecht ist durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelt worden. Vor fünf Jahren ist es dann auch gesetzlich festgeschrieben worden. Dem § 613 a BGB wurden nämlich die Abs. 5 und 6 angefügt. Nach § 613 a Abs. 5 BGB muß entweder der bisherige Arbeitgeber oder aber der neue Inhaber die von einem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform über den Zeitpunkt des Übergangs, den Grund für den Übergang und die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer unterrichten. Diese Unterrichtung ist für den Arbeitgeber eine recht schwierige Hürde, die auch Tücken birgt:

In § 613 a Abs. 6 BGB heißt es nämlich, dass der Arbeitnehmer den Übergang des Arbeitsverhältnisses „innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Abs. 5“ schriftlich widersprechen kann, und zwar entweder gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder aber auch dem neuen Inhaber. Wenn nun aber die Unterrichtung nicht vollständig oder ordnungsgemäß erfolgt ist, beginnt diese Widerspruchsfrist gar nicht zu laufen. Ein schlagendes Beispiel für diese Tücken: Der frühere Arbeitgeber unterrichtet die vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer

dahingehend, dass sich in rechtlicher, wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht keinerlei Änderungen durch den Betriebsübergang ergeben werden. Der neue Inhaber kündigt dann allerdings einige Monate nach dem Betriebsübergang einigen Mitarbeitern. Diese haben sich aber auf die Unterrichtung, dass sich nichts ändern werde, verlassen. Eine ordnungsgemäße Unterrichtung liegt also nicht vor. Sie haben also die Möglichkeit, den Betriebsübergang immer noch innerhalb einer Frist von zwei Monaten zu widersprechen mit der Folge, dass sie dann zu ihrem früheren Arbeitgeber zurückkehren, der dann abermals kündigen müsste.

Wenn es also um die Unterrichtung der von einem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer geht, empfiehlt es sich, den Inhalt des erforderlichen Unterrichtungsschreibens mit einem Rechtsanwalt zu besprechen und ggf. von diesem auch verfassen zu lassen.