

OGS Unterhaan - Trägerwechsel

- Betriebsübergang -

Stellungnahme AL 32 vom 24. Juli 2015 auf Grundlage Münchener Kommentar zu § 613a BGB

--

Mitzuteilen sind der Zeitpunkt oder der geplante Zeitpunkt des Übergangs (Nr. 1), der Grund für den Übergang (Nr. 2), die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer (Nr. 3) und die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen (Nr. 4). (Fußnote 508: Grdlg. hierzu *Grau*, Unterrichtung und Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer bei Betriebsübergang gemäß § 613a Abs. 5 und 6 BGB, 2005.)

Darüber hinaus sind der Gegenstand des Betriebsübergangs und der Betriebsübernehmer grds. mit Firmenbezeichnung und Anschrift so zu benennen, dass sie identifizierbar sind. (Fußnote 509: BAG AP Nr. 312 = NZA 2006, 1268 (nicht aber Nummer des Handelsregisters); AP Nr. 318 = NZA 2007, 682; AP Nr. 348 = NZA-RR 2009, 62; AP Unterrichtung Nr. 10 = NZA 2010, 89.)

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer so zu informieren, dass jener sich über die Person des Übernehmers und über die in Abs. 5 genannten Umstände ein Bild machen kann. (Fußnote 539: Staudinger/Annuß Rn. 156)

Die Unterrichtung soll dem Arbeitnehmer die Entscheidung über die Ausübung des Widerspruchsrechts erleichtern, hieran hat sich die Unterrichtung zu orientieren. (Fußnote 540: BAG AP Nr. 318 = NZA 2007, 682; 10.11. 2011 – 8 AZR 430/10 – zVb. <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&sid=07fe86169308cbac368dc3244c8e9a18&nr=15693&pos=0&anz=1>)

Die Unterrichtungspflicht (vgl. Rn. 114) (Fußnote 554: BAG AP Nr. 284 mit Anm. Willemsen/Balling = NZA 2005, 1302 (nicht Obliegenheit).)

trifft den bisherigen Arbeitgeber und den neuen Betriebsinhaber als Gesamtschuldner. (Fußnote 555: BAG AP Widerspruch Nr. 12 = DB 2010, 789; 9. 12. 2010 – 8 AZR 592/08 – AP Nr. 393 (LS.); <https://openjur.de/u/170458.html> Staudinger/Annuß Rn. 151; Gaul, Betriebs- und Unternehmensspaltung, § 11 Rn. 24; Hauck in Hümmerich/Boecken/Düwell Rn. 184; Franzen RdA 2002, 258, 264; Willemsen in Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt Umstrukturierung G Rn. 227; Nehls NZA 2003, 822; Gaul/Otto DB 2005, 2465, 2469; C. Meyer, Die Unterrichtung der Arbeitnehmer, S. 28; Dreher in Bernsau/Dreher/Hauck Rn. 170; Schneider/Sittard BB 2007, 2230, 2233 (aber keine wechselseitige Verschuldenszurechnung); Mückl RdA 2008, 343; aA Rieble, FS 25 Jahre Arge Arbeitsrecht, 2006, S. 687, 694 (der jeweilige Arbeitgeber); Schiefer/Worzalla NJW 2009, 558, 559; Giesen JbArbR 46 (2009), 41, 57 f.)

In zeitlicher Hinsicht ist gesetzlich nur vorgegeben, dass die Unterrichtung der Arbeitnehmer noch vor dem Übergang zu erfolgen hat (§ 613a Abs. 5). (Fußnote 568: Thüsing/Laux/Lembke/Laux Rn. 43.)

Dies erlaubt der Arbeitgeberseite eine frühzeitige Klärung, ob und in welchem Umfang Widersprüche innerhalb der Ausschlussfrist erhoben werden. Insofern wird die Planungssicherheit gegenüber der früheren Rechtslage deutlich gestärkt. (Fußnote 569: Hauck in Hümmerich/Boecken/Düwell Rn. 204; Laber/Rees ArbRB 2002, 303, 304.)