

Arbeitgeber müssen Arbeitnehmer hinreichend deutlich über einen Betriebsübergang informieren

BAG, Urt. v. 13.7.2006 - 8 AZR 305/05

Arbeitgeber müssen ihre Arbeitnehmer über einen Betriebsübergang informieren. In der Mitteilung muss der Betriebserwerber identifizierbar benannt und der Gegenstand des Betriebsübergangs angegeben werden. Gemäß § 613a Abs.6 BGB können Arbeitnehmer dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber innerhalb eines Monats nach Zugang der Mitteilung widersprechen. Erfolgt keine oder eine nicht ausreichende Mitteilung, beginnt diese Widerspruchsfrist nicht zu laufen.

Der Sachverhalt:

Die Klägerin war bei der Beklagten, die eine Rehabilitationsklinik betreibt, beschäftigt. Im Januar 2004 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass der Betrieb der Fachklinik ab Februar 2004 an die H.GmbH übergehen werde. Das diesbezügliche Schreiben enthielt allerdings keine Adresse und keine sonstigen näheren Angaben über die H.GmbH.

Nachdem die H.GmbH die Klinik übernommen hatte, stellte sie einen Insolvenzantrag. Daraufhin widersprach die Klägerin dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses und klagte auf Feststellung, dass ihr Arbeitsverhältnis mit der Beklagten fortbestehe. Die hierauf gerichtete Klage hatte vor dem BAG Erfolg.

Die Gründe:

Das Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und der Beklagten besteht fort. Nach § 613a Abs.5 BGB müssen Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern einen Betriebsübergang mitteilen. Diese Mitteilung kann auch der neue Betriebsinhaber übernehmen. Neben den gesetzlichen Inhalten gemäß § 613a Abs.5 Nrn.1 bis 4 BGB muss der Betriebserwerber in der Mitteilung identifizierbar benannt und der Gegenstand des Betriebsübergangs angegeben werden. Die Arbeitnehmer müssen zudem über die rechtlichen Folgen des Betriebsübergangs informiert werden.

Gemäß § 613a Abs.6 BGB können Arbeitnehmer dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber innerhalb eines Monats nach Zugang der Mitteilung widersprechen. Erfolgt keine oder eine nicht ausreichende Mitteilung, beginnt die Widerspruchsfrist nicht zu laufen. Im Streitfall war die Mitteilung der Beklagten zum Betriebsübergang fehlerhaft, da sie weder die Adresse, noch andere nähere Angaben über die H.GmbH enthielt. Die Mitteilung konnte den Lauf der Widerspruchsfrist daher nicht auslösen. Somit war der Widerspruch der Klägerin wirksam.