



**Christoph Burgmer**

Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für Medizinrecht

arbeitsrecht  
medizinrecht

**Informationen über einen Betriebsübergang müssen hinreichend deutlich sein**

---

**Will ein Arbeitgeber seinen Betrieb an einen Dritten übertragen, so muss er gem. § 613a BGB die betroffenen Arbeitnehmer von diesem Betriebsübergang informieren und sie darauf hinweisen, dass sei dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses widersprechen können. Die Ein-Monats-Frist für einen solchen Widerspruch beginnt nur zu laufen, wenn der Arbeitgeber hinreichend deutliche Informationen mitgeteilt hat.**

*BAG, Urteil vom 13.07.2006 – 8 AZR 305/05*

**Sachverhalt**

Die Arbeitgeberin betrieb eine Rehabilitationsklinik, bei der die betroffene Arbeitnehmerin seit 1967 angestellt war. Im Januar 2004 teilte die Arbeitgeberin ihren Mitarbeiterinnen mit, dass der Betrieb der Fachklinik auf die H GmbH übergehe. In dem Informationsschreiben fehlte allerdings eine genaue Anschrift des Betriebserwerbers. Weiterhin enthielt das Informationsschreiben Ausführungen zu den rechtlichen Folgen des Betriebsübergangs, die jedoch teilweise unzutreffend waren.

Nachdem die Erwerberin die Klinik übernommen hatte, stellte sie einen Insolvenzantrag. Daraufhin widersprach die betroffene Arbeitnehmerin schriftlich im März dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses. Als die alte Arbeitgeberin diesen Widerspruch nicht anerkennen wollte, klagte die Arbeitnehmerin auf Feststellung, dass ihr Arbeitsverhältnis zu der alten Arbeitgeberin trotz des Betriebsübergangs weiterhin bestehen blieb.

**Entscheidung**

Das Bundesarbeitsgericht gab der Arbeitnehmerin Recht. Zwar sei der Widerspruch nicht innerhalb eines Monats seit der Information über den Betriebsübergang erfolgt. Dies sei aber unschädlich, weil die Monatsfrist gem. § 613a Abs. 6 BGB mangels ordnungsgemäßer Information nicht zu laufen begonnen habe.

Es sei nicht ausreichend, den Erwerber nur dem Namen nach zu benennen. Vielmehr müsse auch die Adresse des Erwerbers mitgeteilt werden, damit es den Arbeitnehmern möglich ist, sich ggf. genauer über den Erwerber zu informieren.

Auch genüge es nicht, dass nur eine „im Kern richtige“ und lediglich „ausreichende“ Unterrichtung über die rechtlichen Folgen des Betriebsübergangs gegeben werde. Die Hinweise über die rechtlichen Folgen müssten vielmehr präzise sein und dürften keine juristischen Fehler beinhalten.

Aus diesem Grunde sei die Information nicht ordnungsgemäß erfolgt. Daher sei auch die Frist nicht gelaufen und der Widerspruch der Arbeitnehmerin deshalb noch rechtzeitig. Im Ergebnis war das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht auf die Erwerberin übergegangen.