

## Widerspruch des Arbeitnehmers beim Betriebsübergang

Dem Übergang des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers auf den Betriebserwerber liegt der Gedanke zugrunde, dass die bisherige Rechtsposition des Arbeitnehmers abgesichert werden soll. Auf diesen Schutz kann der Arbeitnehmer verzichten. Aus diesem Grund steht ihm das Recht zu, dem Betriebsübergang und dem damit verbundenen Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserwerber zu widersprechen.

Die Ausübung des Widerspruchsrechtes kann ausdrücklich oder konkludent erfolgen.

Verweigert der Arbeitnehmer die Weiterarbeit für den Betriebserwerber in Kenntnis des Betriebsüberganges, ist dies als konkludenter Widerspruch auszulegen.

Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses gemäß §613a Abs. 6 BGB innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach § 613a Absatz 5 BGB schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.

Ein späterer Widerspruch kann lediglich dann Erfolg haben, wenn der Arbeitnehmer vom Betriebsübergang keine Kenntnis hatte.

BAG, Urteil vom 22.04.1993 - 2 AZR 50/92, NJW 1994, S. 2245 = NZA 1994, S. 360

(Widerspruchsrecht nach Betriebsübergang, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht rechtzeitig über den bevorstehenden Betriebsübergang unterrichtet hat.).

Der Arbeitgeber wird das Risiko eines arbeitnehmerseitigen Widerspruches dadurch zu verhindern suchen, dass er die Arbeitnehmer frühzeitig über den bevorstehenden Betriebsübergang informiert.

Von dem Widerspruchsrecht kann der Arbeitnehmer dann keinen Gebrauch machen, wenn er sich mit dem Betriebserwerber über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses verbindlich geeinigt hat.

Die Ausübung des Widerspruchsrechtes hat zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis nicht auf den Betriebserwerber übergeht, der Arbeitnehmer bleibt bei dem Betriebsveräußerer.

Hieraus resultiert das sich für den Arbeitnehmer aus einem Widerspruch ergebende Risiko: Dadurch, dass der bisherige Arbeitsplatz des Arbeitnehmers durch den Betriebsübergang verlorengegangen ist, steht dem Betriebsveräußerer die Möglichkeit zur betriebsbedingten Kündigung offen.

Ob diese im Einzelfall begründet ist, hängt davon ab, ob für den Arbeitnehmer ein anderweitiger freier Arbeitsplatz zur Verfügung steht.