

Betriebsübergang

§ 613a BGB regelt die Rechte und Pflichten bei einem Betriebsübergang. Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Die Vorschrift dient dem Schutz der Arbeitnehmer, die durch die Veräußerung des Betriebes nicht ihren Arbeitsplatz verlieren sollen.

Voraussetzungen des Betriebsübergangs

Die Anwendbarkeit des § 613a BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) setzt den Übergang eines Betriebs oder Betriebsteils voraus. Der Betriebsbegriff des § 613a BGB unterscheidet sich wesentlich von dem des Betriebsverfassungsgesetzes und Kündigungsschutzgesetzes. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kommt es für den Betriebsbegriff im Sinne des § 613a BGB entscheidend auf den Funktionszusammenhang der Arbeitsplätze mit den für die Wertschöpfung maßgeblichen sächlichen und immateriellen Betriebsmitteln an. Ein Betriebsübergang erfordert daher den Übergang einer auf Dauer angelegten wirtschaftlichen Einheit. Bei einer wesentlichen Änderung der prägenden Faktoren des Betriebs geht diese Identität verloren, so dass ein Betriebsübergang nicht vorliegt. Für die Frage, ob die wirtschaftliche Einheit eines Betriebs erhalten bleibt und damit ein Betriebsübergang im Sinne des § 613a BGB vorliegt, sind folgende Faktoren maßgeblich:

- > Art des betroffenen Betriebs oder Unternehmens;
- > Ähnlichkeit der Tätigkeit vor und nach dem Übergang;
- > Beibehaltung der Arbeitsorganisation;
- > Beibehaltung der Betriebs- und Produktionsmethoden;
- > Fortbestand der immateriellen und materiellen Betriebsmittel;



Gunnar Herget
ist Fachanwalt für Arbeitsrecht
in Bochum
www.welkoborsky.de

- > Führungskräfte und Personal (Übernahme der Hauptbelegschaft);
- > Fortbestand von Außenbeziehungen und Kundschaft.

Im Rahmen einer Gesamtabwägung anhand der genannten Faktoren ist der Frage nachzugehen, inwieweit der Betrieb beim Übergang seine Identität bewahrt. So kann beispielsweise die Übernahme der Belegschaft ein wesentliches Indiz für einen Betriebsübergang sein.

Es kann auch ein Betriebsteil übergehen. Voraussetzung hierfür ist es, dass es sich bei dem Betriebsteil um eine abtrennbare organisatorische Einheit handelt, in der innerhalb des betrieblichen Gesamtzwecks ein selbständiger Teilzweck verfolgt wird.

Übergang auf einen anderen Inhaber

Der Betriebsübergang setzt weiter voraus, dass ein Wechsel des Betriebsinhabers erfolgt. Entscheidend hierbei ist ein Wechsel der Rechtspersönlichkeit des Betriebsinhabers. Ein solcher liegt beispielsweise bei einem Übergang zwischen zwei Gesellschaften vor. Ein bloßer Wechsel der Rechtsform, etwa von einer GbR zu einer GmbH, stellt hingegen keinen Betriebsübergang dar.

Der neue Inhaber muss den Betrieb tatsächlich fortführen. Wird der Betrieb hingegen stillgelegt, scheidet ein Betriebsübergang aus.

Rechtsgeschäftlicher Übergang

Der Übergang des Betriebs oder Betriebsteils muss durch ein Rechtsgeschäft erfolgen. Abzugrenzen ist der rechtsgeschäftliche Übergang im Wesentlichen von einem Übergang durch Gesamtrechtsnachfolge oder Hoheitsakt, etwa durch Gesetz. Der klassische Fall ist die Übertragung des Betriebs durch einen Veräußerungsvertrag.

Rechtsfolgen des Betriebsübergangs

Wird ein Betrieb oder Betriebsteil durch ein Rechtsgeschäft übertragen, so tritt der neue Inhaber kraft Gesetzes in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Das Arbeitsverhältnis bleibt inhaltlich also unverändert. Es tritt lediglich ein Wechsel des Vertragspartners auf der Arbeitgeberseite ein. Auch gekündigte Arbeitsverhältnisse gehen auf den neuen Inhaber über, sofern der Betriebsübergang

zwischen Ausspruch der Kündigung und Ablauf der Kündigungsfrist erfolgt.

Unterrichtung der Arbeitnehmer und Widerspruchsrecht

Gemäß § 613a Abs. 5 BGB sind die von einem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform zu unterrichten über

- > den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
- > den Grund für den Übergang,
- > die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und
- > die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

Erst nach der vollständigen und ordnungsgemäßen Unterrichtung der betroffenen Arbeitnehmer beginnt die Frist für den Widerspruch gemäß § 613a Abs. 6 BGB zu laufen. Nach dieser Vorschrift können die betroffenen Arbeitnehmer dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zugang der Unterrichtung schriftlich widersprechen. Rechtsfolge eines ordnungsgemäßen Widerspruchs ist es, dass das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Betriebsinhaber bestehen bleibt. Ein solcher Widerspruch des Arbeitnehmers ist insofern nicht frei von Risiken, als der bisherige Arbeitsplatz bei dem Betriebsveräußerer durch den Betriebsübergang nicht mehr besteht und daher möglicherweise im Falle des Widerspruchs des Arbeitnehmers die Voraussetzungen für eine betriebsbedingte Kündigung vorliegen. Das Widerspruchsrecht sollte daher mit Bedacht ausgeübt werden.

Fortgeltung von Tarifvertrag und Betriebsvereinbarungen

Ein beim Betriebsveräußerer geltender Tarifvertrag und dort bestehende Betriebsvereinbarungen gelten beim Betriebserwerber fort – es sei denn, dass dort ein anderer Tarifvertrag oder andere Betriebsvereinbarungen gelten. Fortgeltende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen werden zum Inhalt des Arbeitsvertrages zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Auch nach Ablauf dieses Zeitraums ist eine Ände-

rung des Arbeitsverhältnisses nur unter den Voraussetzungen einer Änderungskündigung oder einer einvernehmlichen Änderung des Arbeitsvertrages möglich.

Kündigungsverbot

Gemäß § 613a Abs. 4 BGB ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder Betriebsteils unwirksam. Ohne diese Vorschrift liefe der Schutzzweck des § 613a BGB leer, da der neue Betriebsinhaber den Betrieb des Veräußerers zwar übernehmen, sich aber der Arbeitnehmer durch Kündigung entledigen könnte. Bei der Vorschrift handelt es sich um ein eigenständiges Kündigungsverbot, das auch innerhalb der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses und unabhängig von der Betriebsgröße des § 23 KSchG gilt.

Eine besondere Konstellation ergibt sich, wenn der Betriebsveräußerer Kündigung ausspricht, etwa weil er zunächst der Auffassung ist, den Betrieb stilllegen zu müssen, da er keinen Erwerber findet. Stellt sich in dem Zeitraum zwischen Ausspruch der Kündigung und Ablauf der Kündigungsfrist heraus, dass eine Stilllegung des Betriebes doch nicht erforderlich ist, weil sich ein Betriebserwerber gefunden hat, so ist die Kündigung zunächst wirksam, weil es für die Frage der Wirksamkeit der Kündigung ausschließlich auf den Zeitpunkt der Kündigungserklärung ankommt. Da zu diesem Zeitpunkt ein Betriebsübergang nicht im Raume stand, greift das Kündigungsverbot des § 613a Abs. 4 BGB nicht ein. Dem betroffenen Arbeitnehmer steht allerdings ein Vertragsfortsetzungs- und Wiedereinstellungsanspruch zu. Zu beachten ist hierbei, dass der Arbeitnehmer nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 21.08.2008 – 8 AZR 201/07) unverzüglich nach Kenntniserlangung des Betriebsübergangs sein Fortsetzungsverlangen gegenüber dem Arbeitgeber (bzw. nach erfolgtem Betriebsübergang gegenüber dem Betriebserwerber) zu stellen hat. Entsprechend der Frist zur Ausübung des Widerspruchsrechts muss auch das Wiedereinstellungs- oder Fortsetzungsverlangen binnen einer Frist von einem Monat geltend gemacht werden. ■