

ARBEITSRECHT – A17

Stand: September 2015

Ihr Ansprechpartner
Heike Cloß

E-Mail
heike.closs@saarland.ihk.de

Tel.
(0681) 9520-600

Fax
(0681) 9520-690

Rechte und Pflichten beim Betriebsübergang

Die Übertragung eines Betriebes oder Betriebsteiles kann auf unterschiedliche Art und Weise vollzogen werden, und zwar durch:

- Veräußerung des Betriebes an ein anderes Unternehmen
- Verschmelzung des Unternehmens (Umwandlungsrecht!)
- Aufspaltung des Unternehmens (Umwandlungsrecht!).

Der Erwerber des Betriebes muss dabei, insbesondere was seine Beziehung zu den Arbeitnehmern (AN) des erworbenen Betriebes angeht, einige rechtliche Dinge beachten.

§ 613 a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), der die Rechte und Pflichten in Bezug auf die bestehenden Arbeitsverhältnisse regelt, ist dann einschlägig, wenn ein **Betrieb oder Betriebsteil durch ein Rechtsgeschäft** vom alten Betriebsinhaber auf einen neuen **wechselt**, z. B. durch Verkauf oder Verpachtung eines Betriebes oder Betriebsteiles (oder durch umwandlungsrechtliche Gesamtrechtsnachfolge). „Ein Betriebs- oder ein Betriebsteil“ liegt vor, wenn es eine „wirtschaftliche Einheit gibt“, die auf den Erwerber übergehen. Eine solche **wirtschaftliche Einheit** liegt vor bei einer **organisierten Gesamtheit von Personen und/oder von Sachen zur auf Dauer angelegten Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigener Zielsetzung**.

Der neue Arbeitgeber (AG) tritt beim Betriebsübergang voll in die Rechte und Pflichten der im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse ein.

Voraussetzungen des Betriebsüberganges

Übergang eines Betriebes oder eines Betriebsteils

Entscheidend für die Anwendung des § 613 a BGB ist, ob eine wirtschaftliche Einheit vorliegt, die übernommen wurde. Da ein Unternehmen sich aus einer Vielzahl von Details zusammensetzt, hat die **Rechtsprechung** folgende **Kriterien** entwickelt, um zu überprüfen, **ob** eine **wirtschaftliche Einheit** vorliegt:

- Art des Unternehmens

Es muss zunächst geklärt werden, worin der Kern des Unternehmens liegt, die dem Betrieb sein Gepräge gibt. Dies ist nämlich unterschiedlich je nach dem, ob es sich um einen Produktions- oder Dienstleistungsbetrieb handelt.

- Übernahme von sachlichen Mitteln

Werden Betriebseinrichtungen wie z.B. Produktionsanlagen, Inventar, EDV, vorhandener Fuhrpark usw. übernommen?

- Wert des Knowhows

Wird eine spezielle Dienstleistung oder ein spezielles Wissen weiter fortgeführt?

- Übernahme oder Nichtübernahme des Kundenstammes

Werden besonders gewinnintensive Stammkunden übernommen?

- Übernahme oder Nichtübernahme der Belegschaft

- Ähnlichkeit der Tätigkeit vor oder nach dem Übergang

Die Rechtsprechung geht dazu über zu prüfen, ob die Tätigkeit, die vor und nach dem Betriebsübergang ausgeübt wird, im Wesentlichen gleich bleibt.

- Dauer einer möglichen Unterbrechung der betrieblichen Tätigkeit

Von einem Betriebsübergang kann nur dann gesprochen werden, wenn der aufgegebene und der neu aufgenommene Betrieb ineinander zeitlich übergehen. Eine vorübergehende Unterbrechung schließt einen Betriebs- oder Betriebsteilübergang noch nicht aus. Je nach der Art des Betriebes ist nach einer gewissen Zeit der Betriebsunterbrechung davon auszugehen, dass ein Betriebsübergang nicht vorliegt. Die Rechtsprechung hat hierfür keinen festen Zeitrahmen vorgesehen, es ist insoweit auf die jeweilige Einzelsituation abzustellen.

Es ist nicht erforderlich, dass alle Wirtschaftsgüter, die bisher zum Betrieb gehörten, von dem Erwerber übernommen werden. Unwesentliche Bestandteile bleiben außer Betracht.

Betriebsübergang durch Rechtsgeschäft

Voraussetzung für die Anwendbarkeit des § 613 a BGB ist ein Inhaberwechsel, der auf einem Rechtsgeschäft beruht. Als Rechtsgrund für einen solchen Wechsel kommen beispielsweise in Betracht:

- Kauf,
- Pacht,
- Schenkung,
- Nießbrauch,
- Vermächtnis.

Auch der Übergang von einem **Pächter auf einen anderen** stellt einen Betriebsübergang im Sinne des § 613 a BGB dar. An das Rechtsgeschäft sind allerdings keine allzu hohen Anforderungen zu stellen: Insbesondere ist ein Vertrag unmittelbar zwischen Betriebsinhaber und Erwerber nicht erforderlich.

Nicht in Betracht kommt eine Erbschaft, da der Erbe mit dem Tod des Erblassers unmittelbar in dessen vermögensrechtliche Stellung eintritt, ohne dass ein Rechtsgeschäft vorausgeht.

Wirkungen des Betriebsübergangs

Haftung für Lohn

Aus dem unveränderten Fortbestehen der Arbeitsverhältnisse nach Betriebsübergang ergibt sich die Pflicht des neuen AG zur Lohnzahlung. Er haftet seinem AN gegenüber nicht nur für den künftigen Lohn, sondern auch für **rückständige Lohnansprüche** aus der Zeit vor dem Betriebsübergang.

Neben dem Erwerber haftet der bisherige AG gesamtschuldnerisch für Verpflichtungen, die vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden. Der AN kann in diesem Fall wählen, ob er seinen Anspruch gegen den neuen oder den alten AG geltend macht.

Haftung für Versorgungsanswartschaften

Der Erwerber haftet für Versorgungsanswartschaften, die auf Grund einer Zusage des ehemaligen AG entstanden sind.

Kontinuität des Betriebsrates

Des Weiteren ist das Fortbestehen des Betriebsrats garantiert. Der neue AG ist somit nicht berechtigt, den Betriebsrat aufzulösen oder seine Tätigkeit zu untersagen.

Fortgeltung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen

Grundsätzlich werden auch kollektiv-rechtliche Normen (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung) Inhalt des Arbeitsvertrages mit dem neuen Inhaber. Sie werden zu individualvertraglichen Bedingungen, die jedoch nicht vor Ablauf eines Jahres nach Betriebsübergang zum Nachteil des AN ohne dessen Einverständnis geändert werden dürfen.

Gilt beim neuen AG ein anderer Tarifvertrag oder eine andere Betriebsvereinbarung, so sind diese Rechtsnormen anzuwenden.

Informierung der Arbeitnehmer über Betriebsübergang

Entweder muss der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber die betroffenen Arbeitnehmer **vor dem Betriebsübergang** in Textform 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.

Widerspruch gegen Betriebsübergang

Keinem AN kann ein neuer AG aufgezwungen werden. Der AN, der nicht bei dem Betriebsnachfolger arbeiten möchte, kann **gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses Widerspruch** einlegen. Der Widerspruch muss, wenn nicht seitens des ursprünglichen AG eine bestimmte Frist gesetzt wurde, **unverzüglich nach Kenntnis** von dem Übergang gegenüber diesem erklärt werden. Dem AN wird hierbei von der Kenntniserlangung an eine **Überlegungsfrist von einem Monat** zugebilligt. Die Monatsfrist greift nur dann ein, wenn der Arbeitgeber zuvor seine Mitarbeiter vollständig im Sinne des § 613 a Abs. 5 BGB informiert hat. Es sind deshalb alle o.a. Punkte mitzuteilen. Ist die Information unvollständig geblieben, kann der Mitarbeiter auch über die Monatsfrist hinaus dem Übergang seines Arbeitsvertrages auf den neuen Inhaber widersprechen. Sobald der Widerspruch erklärt wird, sind die Mitar-

beiter wieder Arbeitnehmer des Betriebsveräußerers. Der Widerspruch muss grundsätzlich **vor** dem Zeitpunkt eingelegt werden, zu dem der Betrieb auf den Erwerber übergeht. Ist dem AN der Betriebsübergang nicht bekannt, weil er nicht oder nicht rechtzeitig informiert wurde, so kann er den Widerspruch auch nach Übergang noch erklären.

Einen Grund für den **Widerspruch** muss der AN nicht angeben. Sein **Arbeitsverhältnis** besteht **mit dem ehemaligen Betriebsinhaber** fort. Hat dieser allerdings keine Verwendung mehr für den AN wegen des Betriebsüberganges, so kann er dem AN ordentlich (**betriebsbedingt**) kündigen.

Kündigung wegen Betriebsübergang

Unwirksamkeit einer Kündigung wegen Betriebsübergang

Weder der ursprüngliche, noch der neue AG dürfen dem AN **wegen des Betriebsübergangs kündigen**. Eine gleichwohl ausgesprochene Kündigung ist **unwirksam** im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes. Sie kann nur im Rahmen der Dreiwochenfrist des § 4 Kündigungsschutzgesetzes vor dem Arbeitsgericht angefochten werden.

Eine Kündigung wegen Betriebsüberganges liegt dann vor, wenn der Übergang **tragendes Motiv**, also der Beweggrund für den Ausspruch der Kündigung, ist.

Bestehen dagegen neben dem Übergang sachliche Gründe, die aus sich heraus die Kündigung rechtfertigen, greift der **Kündigungsschutz aus § 613 a BGB nicht** ein. Das gilt selbst dann, wenn der Betriebsübergang äußerer Anlass für die Kündigung war. Zum Beispiel können Sanierungsmaßnahmen, die in zeitlichem Zusammenhang mit dem Betriebsübergang eingeleitet werden, zulässige Personalabbaumaßnahmen beinhalten.

Sowohl der bisherige als auch der neue AG dürfen einzelnen AN anlässlich des Betriebsübergangs kündigen, wenn deren Übernahme aus dringenden betrieblichen Erfordernissen unmöglich ist. Wirksam ist eine solche betriebsbedingte Kündigung, wenn die **soziale Auswahl** ordnungsgemäß getroffen wurde → Infoblatt **A03** „Beendigung eines Arbeitsverhältnisses“, Kennzahl **890**.

Kündigung durch den bisherigen AG

Der von dem ehemaligen AG gekündigte AN kann sich nicht darauf berufen, er könne die Arbeit eines sozial weniger schutzbedürftigen AN im Betrieb des Erwerbers übernehmen. Die soziale Auswahl beschränkt sich insoweit auf den übergehenden Betrieb.

Kündigung durch den neuen AG

Möglich ist auch eine betriebsbedingte Kündigung durch den neuen AG. Ein betriebsbedingter Grund liegt aber nicht schon dann vor, wenn der AG vorträgt, der übernommene AN sei ihm zu teuer. Um die betriebsbedingte Kündigung zu rechtfertigen, muss er vielmehr darlegen, dass - auf Grund dringender betrieblicher Gründe (etwa Umsatzrückgang oder Absatzmangel) - eine Beschäftigung des betreffenden AN unmöglich ist. Vorrangig hat der AG die Möglichkeit einer **Änderungskündigung** in Erwägung zu ziehen.

Ist es dem neuen AG aus betrieblichen Gründen nicht möglich, einen AN unter Fortzahlung des bisherigen Lohns zu übernehmen, kann er ihn aber bei Zahlung eines

niedrigeren Lohns weiterbeschäftigen. Erst wenn der AN dies ablehnt, ist der AG zur Kündigung berechtigt.

Stilllegung als Kündigungsgrund

Die Stilllegung des Betriebes oder eines Betriebsteiles kann eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen. Hier ist jedoch Vorsicht geboten, da oftmals über eine vorläufige Stilllegung versucht wird, den gewährten Kündigungsschutz zu umgehen. Bei **alsbaldiger Wiedereröffnung** des Betriebes nach einer Stilllegung spricht eine Vermutung dafür, dass eine ernsthafte Stilllegungsabsicht nie bestanden hat. Die Kündigung ist in einem solchen Fall unwirksam, da es in Wahrheit keinen betriebsbedingten Grund „Stilllegung“ gab. Will der AN sich gegen eine wegen Betriebsübergangs oder wegen Stilllegung erfolgte Kündigung vor dem Arbeitsgericht wehren, ist die Klage gegen den AG zu richten, der die Kündigung ausgesprochen hat.

Geschützt sind auch AN, deren Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Kündigung weniger als sechs Monate bestanden hat, oder die in Kleinbetrieben mit weniger als sechs AN tätig sind, bei denen also kein Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz besteht.

Darlegungs- und Beweislast

Der AN ist darlegungs- und beweispflichtig dafür, dass der Betriebsübergang der Kündigungsgrund war. Seiner Darlegungspflicht genügt er jedoch schon, wenn er nur vorträgt, der Betrieb sei vom Erwerber fortgesetzt worden. Dann muss der AG darlegen und beweisen, dass er andere Gründe als den Betriebsübergang für die Kündigung hatte.

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.