

ARBEITSRECHT – A17

Stand: Februar 2022

Ihr Ansprechpartner
Ass. Heike Cloß
E-Mail
heike.closs@saarland.ihk.de
Tel.
(0681) 9520-600
Fax
(0681) 9520-690

Rechte und Pflichten beim Betriebsübergang

Eine Betriebsveräußerung wirft oft auch arbeitsrechtliche Fragen auf. § 613a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) regelt die Rechte und Pflichten bei einem **Betriebsübergang**. Ein solcher liegt vor, wenn ein **Betrieb oder Betriebsteil durch ein Rechtsgeschäft** vom alten Betriebsinhaber auf einen neuen **wechselt**.

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!).

Folge des Betriebsübergangs ist, dass der neue Arbeitgeber (AG) beim Betriebsübergang voll in die Rechte und Pflichten der im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse eintritt.

Voraussetzungen des Betriebsüberganges

1. Übergang eines Betriebes oder eines Betriebsteils

Entscheidend für die Anwendung des § 613a BGB ist, ob eine „**wirtschaftliche Einheit**“ vorliegt, die **übernommen** wurde. Eine solche **wirtschaftliche Einheit** liegt bei einer **organisierten Gesamtheit von Personen und/oder von Sachen zur auf Dauer angelegten Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigener Zielsetzung** vor.

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

- **Wert des Knowhows**

Wird eine spezielle Dienstleistung oder ein spezielles Wissen weiter fortgeführt? Werden Schutzrechte oder Lizenzen übertragen/übernommen?

- **Übernahme oder Nichtübernahme des Kundenstammes**

Wird die Kundendatei übertragen?

- **Übernahme oder Nichtübernahme der Belegschaft**

- **Ähnlichkeit der Tätigkeit vor oder nach dem Übergang**

Der Betriebsübergang kann sich daraus ergeben, dass dieselbe oder eine gleichartige Tätigkeit tatsächlich weitergeführt oder wieder aufgenommen wird. Wird ein völlig anderes Konzept verfolgt, liegt auch bei Übernahme materieller und immaterieller Betriebsmittel in der Regel kein Betriebsübergang vor.

- **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; insoweit ist auf die jeweilige Einzelsituation abzustellen.

2. Betriebsübergang durch Rechtsgeschäft

Voraussetzung für die Anwendbarkeit des § 613a BGB ist ein Inhaberwechsel, der auf einem Rechtsgeschäft beruht, zum Beispiel:

- Kauf,
- Pacht,
- Schenkung.

Auch der Übergang von einem **Pächter auf einen anderen** stellt einen Betriebsübergang im Sinne des § 613a 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.

3. Wechsel des Inhabers

Der Betriebsübergang tritt mit dem Wechsel der Person des Betriebsinhabers ein. **Betriebsinhaber** ist derjenige, der den Betrieb **in eigenem Namen** (in der Regel, aber nicht zwingend auch auf eigene Rechnung) führt. Der bisherige Inhaber muss seine wirtschaftliche Betätigung in dem Betrieb einstellen, der Erwerber sie übernehmen und tatsächlich auch fortführen.

Die bloße Übernahme von Gesellschaftsanteilen (sog. **Share Deal**) führt nicht zu einem Betriebsübergang, weil der Arbeitgeber unverändert bleibt und sich allein dessen Eigentumsverhältnisse ändern. Es handelt sich also um einen bloßen Gesellschafterwechsel, bei dem die Gesellschaft als Betriebsinhaber bestehen bleibt. Anders beim sog. **Asset Deal**. Dabei werden Wirtschaftsgüter des Unternehmens gekauft. Es kommt dann im Einzelfall darauf an, ob eine wirtschaftliche Einheit vorliegt oder nicht.

Folgen des Betriebsübergangs

1. Arbeitsrechtliche Auswirkungen

Haftung für Lohn, Gratifikationen, Sonderleistungen: 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 Versorgungsanwartschaften bleibt bestehen.

Nebentätigkeitserlaubnisse und **Abmahnungen** bleiben ebenfalls voll wirksam.

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 bleiben auch tarifvertragliche oder betriebsverfassungsrechtliche Regelungen bestehen. Die Regelungen dürfen 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.

2. Informationspflicht und Widerspruchsrecht

Entweder muss der **bisherige AG** 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.

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 § 613a Abs. 5 BGB informiert hat. Ist die Information unvollständig oder komplett ausgeblieben, kann der Mitarbeiter auch über die Monatsfrist hinaus dem Übergang seines Arbeitsvertrages auf den neuen Inhaber widersprechen. **Sobald der Widerspruch erklärt** wird, sind die Mitarbeiter **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**.

3. Kündigungsschutz

Weder der ursprüngliche noch der neue AG dürfen dem AN **wegen des Betriebsübergangs kündigen**. Eine gleichwohl ausgesprochene Kündigung ist **unwirksam**. Sie kann innerhalb von drei Wochen 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 (verhaltens-, personen- oder betriebsbedingt) rechtfertigen, greift der **Kündigungsschutz aus § 613a BGB nicht** ein. **Achtung:** Für die Berechnung der Kündigungsfrist wird die Dauer der bisherigen Betriebszugehörigkeit mitgezählt.

Steht der Betriebsübergang erst bevor, so greift das Kündigungsverbot nur, wenn die den Betriebsübergang begründenden Tatsachen im Zeitpunkt des Kündigungsvorgangs bereits feststehen oder zumindest greifbare Formen angenommen haben.

Das Kündigungsverbot umfasst sowohl die ordentliche und außerordentliche Beendigungskündigung als auch die Änderungskündigung.

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Abschluss eines **Aufhebungsvertrages** mit dem Veräußerer oder Erwerber ist möglich, wenn die Vereinbarung auf das **endgültige Ausscheiden** des Arbeitnehmers aus dem Betrieb gerichtet ist. Wird aber zugleich ein neues Arbeitsverhältnis zum Betriebsübernehmer vereinbart oder zumindest verbindlich in Aussicht gestellt, ist der Aufhebungsvertrag wegen Umgehung des Kündigungsverbotes nichtig.

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 gesetzlichen 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. War dagegen bei Ausspruch der Kündigung auf Grund einer vernünftigen betriebswirtschaftlichen Betrachtung davon auszugehen, die Stilllegung sei unumgänglich, ist die Kündigung trotzdem wirksam, wenn es dann doch noch zu einer Betriebsveräußerung kommt

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.