



ARBEITSRECHT

Arbeitsrecht | Urteile | Handlungsempfehlungen

KOMPAKT



**BETRIEBSÜBERGANG: CHANCE
STATT „KLOTZ AM BEIN“**

BETRIEBSÄNDERUNG

Nicht jeder Erwerb von Betriebsstätten, -inventar oder Produktionsmitteln ist zugleich ein arbeitsrechtlicher Betriebsübergang: Wann Sie die gesetzlichen Einschränkungen nicht beachten müssen

Seite 4–5

VERTRAGS- ANPASSUNG

Es ist nur ein Irrtum, dass übergangene Arbeitsbedingungen im ersten Jahr nicht änderbar sind: So können Sie unternehmens-einheitliche Bedingungen auch mit Ihren „neuen“ Mitarbeitern schaffen

Seite 6–7

KÜNDIGUNGEN

Ein Betriebsübergang schließt Kündigungen nicht immer aus! Wie Sie mit einem entsprechenden Sanierungskonzept notwendige Trennungen bereits vor und während des Übergangs durchsetzen können

Seite 8–9



„Betriebsübergang: Chancen & Neben- wirkungen“

Liebe Leserin, lieber Leser,

eine Möglichkeit, das unternehmerische Portfolio oder die Produktionskapazitäten zu erweitern, ist die Übernahme des Betriebs oder Betriebsteils eines anderen Unternehmens. Während Sachmittel recht einfach den Inhaber wechseln, ist die arbeitsrechtliche Situation komplexer: Schnell besteht hier das Risiko eines Betriebsübergangs. Dessen Folgen sind zum Schutz der Arbeitnehmer gesetzlich sehr streng geregelt. Gleichwohl eröffnet das Gesetz auch Ihnen als Arbeitgeber Handlungsspielräume, die Sie kennen und nutzen sollten. Dabei ist es für Sie als Arbeitgeber unverzichtbar zu wissen, wie Sie mit den bestehenden Arbeitsverhältnissen verfahren können. In der vorliegenden Sonderausgabe gebe ich Ihnen deshalb nicht nur einen umfassenden Überblick zu den wichtigsten Rechtsfragen zum Betriebsübergang. Zugleich erhalten Sie auch wichtige Hinweise und praxisnahe Anleitungen, wie Sie die künftige Zusammenarbeit mit der neu gewonnenen Belegschaft rechtssicher ausgestalten können. Damit der Betriebserwerb zur Erfolgsgeschichte für Ihr gesamtes Unternehmen wird.

Mit besten Grüßen

Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke
Chefredakteur

Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke ist seit 1998 geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits- und Sozialrecht an der Juristenfakultät der Universität Leipzig.

INHALT

ÜBERBLICK

- 3** Was bei einem Betriebsübergang passiert und welche Arbeitnehmer mitgehen

BETRIEBLICHE ÄNDERUNGEN

- 4** Wann wirklich ein Betriebsübergang vorliegt
- 5** Mit welchen organisatorischen Maßnahmen Sie das Risiko „Betriebsübergang“ verringern können

ARBEITSBEDINGUNGEN

- 6** Firmenwagen kann nach Betriebsübergang entzogen werden

VERTRAGSÄNDERUNG

- 7** Das sind Ihre Spielräume zur Anpassung der Arbeitsbedingungen Ihrer „neuen“ Mitarbeiter

KÜNDIGUNG & CO.

- 8 – 9** Welche Trennungen von Mitarbeitern (nicht) zulässig sind

UNTERRICHTUNG

- 10** Wie Sie Ihre Informationspflichten rechtssicher erfüllen und späte Widersprüche ausschließen

HAFTUNG & CO.

- 11** Welche Folgen des Übergangs Sie noch im Auge behalten sollten

IMPRESSUM Arbeitsrecht kompakt: ISSN: 1439-1449, **Verleger:** VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn, **Telefon:** 0228 / 9 55 01 60, **Telefax:** 0228 / 36 96 480, **E-Mail:** kundendienst@vnr.de, **Internet:** www.vnr.de Sitz: Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop, Bonn, **Herausgeber/redaktionell verantwortlich:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Verantwortlicher Redakteur:** Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke, GRUENDELPARTNER Rechtsanwälte Steuerberater Wirtschaftsprüfer PartGmbH, Grimmaische Str. 2–4 Aufgang B, Mädler-Passage, 04109 Leipzig, **Produktmanagement:** Joanna Müller, Bonn, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen, **Druck:** PFITZER GmbH & Co. KG, Benzstraße 39, 71272 Renningen. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier; **Erscheinungsweise:** 36 Ausgaben pro Jahr.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf geschlechterspezifische Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen in den grundsätzlichen Hinweisen gelten daher gleichermaßen für alle Geschlechter. Alle Angaben in „Arbeitsrecht kompakt“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen.

Bildernachweis: Titelseite © JAYDA RIN – stock.adobe.com

© 2025 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Dieses monothematische Supplement liegt der Ausgabe KW 43–44/2025 von „Arbeitsrecht kompakt“ bei.

Was bei einem Betriebsübergang passiert

Erwerben Sie als Arbeitgeber einen Betrieb, werden Sie kraft Gesetzes auch neuer Chef der dort beschäftigten Arbeitnehmer. Doch dies ist nicht die einzige Rechtsfolge eines Betriebsübergangs, die Sie als Arbeitgeber unbedingt kennen sollten.

Bei einem Betriebsübergang handelt es sich um ein Rechtsgeschäft, durch das ein Betrieb oder Betriebsteil als wirtschaftliche Einheit von dem bisherigen Inhaber auf den Erwerber übertragen wird (= Betriebsinhaberwechsel). Die Voraussetzungen und Rechtsfolgen finden sich in § 613a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Daneben prägen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts und vor allem des Europäischen Gerichtshofs zahlreiche Einzelfragen im Zusammenhang mit Betriebsübergängen.

Die Arbeitsverhältnisse gehen mit über

Zentrale Rechtsfolge des Betriebsübergangs ist, dass der Erwerber kraft Gesetzes in die Arbeitsverhältnisse zwischen dem bisherigen Betriebsinhaber und den im betroffenen Betrieb(steil) beschäftigten Mitarbeitern eintritt und dabei auch bestehende Rechte und Pflichten übernimmt.

Nach einem Betriebsübergang wird also der Betriebserwerber automatisch auch neuer Chef der Mitarbeiter (Arbeitgeberwechsel). Gerade wenn Sie als Arbeitgeber einen Betrieb erwerben, ist es

daher für Sie wichtig zu wissen, wie Sie dann mit diesen Arbeitsverhältnissen verfahren können.

Überblick: Weitere gesetzliche Folgen des Betriebsübergangs

- Die Kündigung von Mitarbeitern aus Anlass des Betriebsübergangs ist grundsätzlich unwirksam (§ 613a Abs. 4 BGB).
- Die bisherigen Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen gelten weiter und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres zum Nachteil der Arbeitnehmer geändert werden. Ausnahme: Die beim Betriebserwerber geltenden Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen kommen zur Anwendung (§ 613a Abs. 1 BGB).
- Als Betriebserwerber haften Sie gegebenenfalls für Alt-Verbindlichkeiten des bisherigen Betriebsinhabers, etwa ausstehende Lohnforderungen (§ 613a Abs. 2 BGB).
- Die Arbeitnehmer sind umfangreich über den Betriebsübergang und seine Folgen zu unterrichten (§ 613a Abs. 5 BGB).
- Jedem Mitarbeiter steht ein Widerspruchsrecht gegen den Übergang seines eigenen Arbeitsverhältnisses zu.

Welche Beschäftigungsverhältnisse (nicht) übergehen

Die wichtigste Rechtsfolge eines Betriebsübergangs ist der Übergang der Arbeitsverhältnisse der betroffenen Mitarbeiter. Das heißt: Als Erwerber treten Sie in die Rechte und Pflichten dieser Arbeitsverhältnisse ein. Umso wichtiger also zu wissen, für welche Beschäftigten Sie durch den Übergang tatsächlich neuer Arbeitgeber werden.

Beim Erwerb eines Betriebs gehen die Arbeitsverhältnisse folgender Mitarbeiter auf den Betriebserwerber über:

- sämtliche Arbeiter und Angestellte,
- Azubis und Aushilfskräfte sowie auch
- leitende Angestellte (nicht aber Geschäftsführer!).

Diese Mitarbeiter gehen nicht mit

Mangels bestehenden Arbeitsverhältnisses gilt dies nicht für:

- Vorstands- oder Geschäftsführer-Dienstverhältnisse,
- freie Mitarbeiter oder selbstständige Handelsvertreter,
- Beamte.

Sonderfälle

1. **Gekündigte Arbeitnehmer:** Nur bestehende Arbeitsverhältnisse gehen auf Sie als Erwerber über. Für bereits gekündigte Arbeitnehmer bedeutet dies, dass deren Arbeitsverhältnis nur noch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist auf Sie übergeht.

2. **Befristet Beschäftigte:** Befristete Arbeitsverhältnisse, bei denen das vereinbarte Befristungsende nach dem Betriebsübergang liegt, gehen auf Sie über und enden regulär mit Ablauf der wirksam (!) vereinbarten Befristung.
3. **Ruhende Arbeitsverhältnisse:** Auch ruhende Arbeitsverhältnisse, etwa bei Elternzeit oder Sonderurlaub, gehen über. Anders verhält es sich dagegen bei Ruhestandsverhältnissen. Ist der Mitarbeiter aus dem Unternehmen ausgeschieden, ist sein Arbeitsverhältnis beendet.
4. **Mitarbeiter in Altersteilzeit:** Die Arbeitsverhältnisse von Altersteilzeitbeschäftigten, die (noch) zur Arbeitsleistung verpflichtet sind, gehen auf den Betriebserwerber über. Das Bundesarbeitsgericht hat zudem entschieden, dass auch Arbeitsverhältnisse von Altersteilzeitbeschäftigten in der Freistellungsphase bei einem Betriebsübergang mit übergehen (30.10.2008, Az. 8 AZR 54/07).
5. **Widersprechende Arbeitnehmer:** Arbeitnehmer können dem Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse widersprechen (§ 613a Abs. 6 BGB). Üben Mitarbeiter ihr Widerspruchsrecht aus, bleibt der Veräußerer deren Arbeitgeber.

Wann (k)ein Betriebsübergang vorliegt

Schnell heißt es im Alltag, dass ein Betrieb an Herrn X übergegangen ist oder der Betrieb von der Y-Gruppe gekauft wurde. Doch nicht immer liegt bei derartigen betrieblichen Veränderungen auch tatsächlich ein arbeitsrechtlicher Betriebsübergang vor!

Betriebsübergang nur bei rechtsgeschäftlichem Erwerb

Ein Betriebsübergang setzt einen Inhaberwechsel durch Rechtsgeschäft voraus (§ 613a Abs. 1 Satz 1 BGB). An einem solchen rechtsgeschäftlichen Erwerb fehlt es, wenn der Betrieb kraft Gesetzes von einer Person auf eine andere übergeht. Kein Fall des arbeitsrechtlichen Betriebsübergangs liegt daher beim Erwerb durch Erbfolge vor oder wenn nicht der Inhaber des Betriebs, sondern nur dessen Gesellschafter wechselt (z. B. Verkauf von Gesellschaftsanteilen) oder sich im Rahmen gesellschaftsrechtlicher Umwandlungen lediglich die Rechtsform der Gesellschaft ändert.

Beispiel: Die beiden Gesellschafter Herr X und Frau Y der Maschinenanlagenbauer MAB-GmbH entschließen sich zum Rückzug ins Privatleben und übertragen ihre GmbH-Anteile auf die Z-AG, einen Finanzinvestor. Hier liegt kein Betriebsübergang vor. Rechtsträger des Unternehmens ist weiterhin die MAB-GmbH geblieben. Nur die Inhaber der Gesellschaftsanteile haben gewechselt. Pflichten nach § 613a BGB bestehen deshalb nicht.

Erwerb einzelner Produktionsmittel ist kein Betriebs(teil-)übergang

Oftmals ergeben sich gute Gelegenheiten dadurch, dass Sie Produktionsmittel aus der Insolvenzmasse anderer Unternehmen günstig erwerben. Wenn Sie sich dabei auf einzelne Betriebsmittel beschränken, brauchen Sie nicht zu fürchten, dass Sie gleich noch einige neue Mitarbeiter mit hinzubekommen. Die bloße Übernahme von Teilen des Inventars eines anderen Unternehmens führt nämlich noch nicht zum Übergang des ganzen Betriebs oder Betriebsteils. Vielmehr liegt ein Betriebsübergang nach § 613a BGB erst dann vor, wenn die Produktionsmittel als wirtschaftliche Einheit, beispielsweise als abgrenzbarer Betriebsteil, zugleich mit wesentlichen Teilen der Belegschaft oder Arbeitsorganisation übernommen werden.

Auftrags- oder Funktionsnachfolge ist kein Betriebsübergang

Ebenso wie der bloße Erwerb einzelner Produktionsmittel stellt auch die bloße Fortführung einer Betriebsfunktion durch ein anderes Unternehmen noch keinen Betriebsübergang dar.

Beispiel: Nadja T. ist als Verkäuferin in einem Backshop der Firma A beschäftigt. Nach der Beendigung des Mietvertrags für die Verkaufsfläche schließt die Firma A ihre Filiale. Anschließend wird die Verkaufsfläche an die Firma B vermietet, die darin ebenfalls einen Backshop eröffnet, ohne

jedoch Personal oder Betriebsmittel von der Firma A zu übernehmen. Ein Betriebsübergang, und damit ein Übergang des Arbeitsverhältnisses von Nadja T., hat nicht stattgefunden. Soweit nur die Funktion des Betriebs fortgeführt wird (Verkauf von Backwaren), liegt kein Betriebsübergang vor. Dieser verlangt regelmäßig auch die Übernahme von Betriebsmitteln oder Teilen der Belegschaft.

ACHTUNG



Bei einer Auftragsnachfolge kann die Weiternutzung gestellter Betriebsmittel Risiken bergen! Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) ist nämlich nicht zwingend erforderlich, dass die Betriebsmittel unmittelbar vom vorherigen Auftragsinhaber oder Funktionsvorgänger übernommen werden. Für das Vorliegen eines Betriebsübergangs im Rahmen der Auftragsnachfolge, etwa der Neuvergabe eines Dienstleistungsauftrags (z. B. Reinigungsleistungen oder Betrieb einer Kantine), kann es daher ausreichen, wenn Betriebsmittel oder Arbeitsorganisation vom Auftraggeber gestellt wurden und vom neuen Auftragnehmer in erheblichem Umfang weiterbenutzt werden.

Vorsicht! Übergang trotz Eingliederung in eigene Betriebsorganisation möglich

Ein Betriebsübergang verlangt normalerweise, dass der übertragene Betrieb beziehungsweise Betriebsteil seine organisatorische Selbstständigkeit bewahrt, das heißt, der Erwerber mit der bisherigen Organisationsstruktur weiterarbeitet. Eine Auflösung dieser Betriebsorganisation und Zuordnung in die Strukturen des aufnehmenden Betriebs stellt keinen identitätswahrenden Übergang des Betriebs(teils) dar. Dieses Kriterium wurde jedoch vom EuGH erheblich aufgeweicht. Danach kann ein Betriebsübergang selbst dann vorliegen, wenn der Erwerber einen Betrieb oder Betriebsteil vollständig in seine vorhandenen Betriebsstrukturen eingliedert (EuGH, 12.02.2009, Az. C-466/07).

Was bei Fortführung stillgelegter Betriebe gilt

Wird ein Betrieb oder Betriebsteil stillgelegt und werden die Betriebsmittel erst nach der Stilllegung veräußert, scheidet ein Betriebsübergang grundsätzlich aus.

Doch Vorsicht! Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) wird vermutet, dass ein Betriebsübergang und keine -stilllegung vorliegt, wenn es noch vor dem beabsichtigten Stilllegungstermin oder alsbald danach zu einer Betriebsfortführung durch einen Betriebserwerber kommt (BAG, 16.02.2012, Az. 8 AZR 693/10).

7-Punkte-Katalog: So prüfen die Arbeitsgerichte, ob ein Betriebsübergang vorliegt

Für die Beurteilung, ob im Einzelfall ein Betriebsübergang vorliegt, fehlt es leider an einer exakten Definition. Die Arbeitsgerichte prüfen deshalb nach einem 7-Punkte-Katalog. Je mehr Kriterien vorliegen, desto wahrscheinlicher ist das Vorliegen eines Betriebsübergangs.

Voraussetzung: Übertragung eines Betriebs(teils)

Wichtigste Voraussetzung ist, dass ein Betrieb oder ein Betriebsteil übertragen wird. Gegenstand eines Betriebsübergangs ist daher nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte die Übertragung eines Betriebs als auf Dauer angelegte organisatorische Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit (BAG, 25.01.2018, Az. 8 AZR 309/16).

Diese Abgrenzung bereitet vor allem dann Schwierigkeiten, wenn Aufträge im Dienstleistungsgewerbe ohne wesentliche materielle oder immaterielle Betriebsmittel neu vergeben werden (z. B. Reinigungs- oder Bewachungstätigkeiten). Wird ein solcher Auftrag fremd (Outsourcing) oder neu vergeben, kommt es darauf an, ob und unter welchen Voraussetzungen damit der Übergang einer wirtschaftlichen Einheit verbunden ist.

Für die Beurteilung, ob im Einzelfall ein Betriebsübergang vorliegt, verwenden die Arbeitsgerichte deshalb folgenden 7-Punkte-Kata-

log. Je mehr dieser Kriterien vorliegen, desto wahrscheinlicher ist das Vorliegen eines Betriebsübergangs.

1. Übergang materieller Betriebsmittel, wie zum Beispiel Gebäude, EDV, Büroeinrichtungen, Fuhrpark oder Produktionsmittel (Maschinen).
2. Übernahme von wesentlichen Teilen der Belegschaft nach Anzahl und/oder Sachkunde (Wissensträger) durch den neuen Inhaber.
3. Übergang von Kunden oder Geschäftspartnern.
4. Ähnlichkeit der vor und nach dem Übergang verrichteten Tätigkeiten (Prüfung, ob Betriebsmethoden und Arbeitsorganisation im Wesentlichen gleich geblieben sind).
5. Keine oder nur kurzzeitige Unterbrechung der Tätigkeit.
6. Übernahme von Personalstrukturen und Führungskräften.
7. Nutzung der funktionellen Verknüpfung zwischen den übertragenen Betriebsmitteln oder Weiternutzung von Arbeitsorganisation und Betriebsmethoden (Know-how).

Wie Sie das Risiko eines Betriebsübergangs für Ihr Unternehmen verringern können

Die gesetzlichen Folgen des § 613a BGB können Sie als Arbeitgeber zwar nicht wirksam durch Vertrag aushebeln. Übernehmen Sie in größerem Umfang Produktionsmittel, Know-how oder Teile der Belegschaft, können Sie aber Ihr Haftungsrisiko verringern, wenn Sie folgende Punkte beachten.

1. Weisen Sie Mitarbeitern andere Arbeitsorte zu

Begrenzen Sie Ihr Risiko, wenn Sie als Arbeitgeber einen Teil der Belegschaft einer anderen Firma übernehmen bzw. wieder einstellen, indem Sie diese Mitarbeiter nach Möglichkeit an verschiedenen Arbeitsorten einsetzen. So sind alte und neue Aufgabengebiete nicht identisch. Ansprüche der nicht übernommenen Arbeitnehmer aus § 613a BGB werden dann mangels Identität von Veräußerer- und Erwerberbetrieb ausscheiden.

2. Lösen Sie bisherige Belegschaftsstruktur auf

Lösen Sie die Belegschaftsstruktur der übernommenen Mitarbeiter vollständig auf und gliedern Sie diese in Ihre bisherige Arbeitsorganisation ein. Die nicht übernommenen Arbeitnehmer können dann nicht aus § 613a BGB verlangen, ebenfalls von Ihnen beschäftigt zu werden.

3. Stilllegung: Warten Sie mit Wiederaufnahme

Erwerben Sie Betriebsmittel von einem Unternehmen, welches seinen Betrieb stilllegen möchte und den Mitarbeitern bereits gekündigt hat, sollten Sie mit einer beabsichtigten Wiederaufnahme des Betriebs abwarten. Die Arbeitsgerichte gehen in diesem Fall nämlich erst nach einer längeren (regelmäßig ab 6 Monaten) Betriebsunterbrechung davon aus, dass kein Betriebsübergang vorliegt. Ansprüche nicht übernommener oder wiederingestellter Arbeitnehmer aus § 613a BGB gehen dann ins Leere.

4. Vereinbaren Sie Haftungsfreistellung

Vorsorglich sollten Sie sich von der Firma, die Ihnen einen Teil der Belegschaft überlässt, eine Haftungsfreistellung versprechen lassen. Dann können Sie im Falle einer Übernahme dieses Unternehmens für finanzielle Mehrbelastungen in Regress nehmen.

Firmenwagen kann nach Betriebsübergang entzogen werden

Ein Betriebsübergang hält viele Fallstricke bereit. So ist auch zu klären, welche Regelungen nach einem Betriebsübergang weiter anzuwenden sind. Schließlich haben Sie ein Interesse daran, dass für die Mitarbeiter Ihres neuen Betriebs keine Sonderregelungen gelten.



Der Fall:

Einem Arbeitnehmer war ein Firmenwagen zur betrieblichen und privaten Nutzung zur Verfügung gestellt worden. Grundlage hierfür war eine vom Arbeitgeber aufgestellte betriebliche Firmenwagenregelung, welche festlegte, wann Mitarbeiter einen Firmenwagen erhalten.

Nach der Veräußerung des Betriebs weigerte sich der Erwerber, einen Firmenwagen zu überlassen. Nach der im Betrieb des Erwerbers geltenden Betriebsvereinbarung galt der Mitarbeiter nämlich nicht als anspruchsberechtigt. Dennoch verlangte der Arbeitnehmer eine Entschädigung für den Entzug des bisher überlassenen Firmenwagens. Er meinte, infolge des Betriebsübergangs gelte die von Betriebsveräußerer aufgestellte Firmenwagenregelung als arbeitsvertraglicher Anspruch fort.

fahrzeugs habe. Die beim Veräußerer geltende betriebliche Firmenwagenregelung sei durch die beim Betriebserwerber zum gleichen Regelungsgegenstand geltende Betriebsvereinbarung abgelöst worden. Diese gelte deshalb unmittelbar und zwingend auch für den übergegangenen Mitarbeiter. Damit sei die Grundlage für einen Anspruch auf Überlassung eines Firmenfahrzeugs ersatzlos entfallen (LAG Köln, 12.12.2024, Az. 6 Sa 519/23).



Meine Empfehlung!

Änderung durch neue Betriebsvereinbarung ist zulässig

Nach einem Betriebsübergang gelten die bisherigen kollektiven Regelungen, insbesondere Betriebsvereinbarungen, als Inhalt des übergegangenen Arbeitsverhältnisses grundsätzlich weiter und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres zum Nachteil der Arbeitnehmer geändert werden. Dieses Änderungsverbot gilt aber nur für individualvertragliche Abreden, wie etwa Änderungsverträge. Vom Gesetz ausdrücklich zugelassen ist hingegen die Ablösung der beim alten Arbeitgeber geltenden kollektiven Regelungen durch entsprechende Betriebsvereinbarungen mit dem Betriebsrat beim neuen Inhaber (§ 613 a Abs. 1 Satz 3 BGB).



Das Urteil:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) wies die Klage ab. Der Arbeitnehmer könne keine Nutzungsentschädigung verlangen, weil er keinen Anspruch auf Überlassung eines Firmen-

Welche Pflichten auf den Betriebserwerber übergehen

Bei einem Betriebsübergang schulden Sie als neuer Arbeitgeber den übergegangenen Arbeitnehmern alles, was auch der ehemalige Arbeitgeber schuldete. Dies klingt recht einfach, kann im Detail aber erhebliche Umsetzungsprobleme hervorrufen.

So können die Arbeitsverhältnisse der neu hinzukommenden Mitarbeiter Regelungen unterliegen, die Sie bisher nicht im eigenen Unternehmen praktiziert haben. Denken Sie nur an Zielvereinbarungen oder Gratifikationen.

Gleichwohl bestehen folgende Ansprüche der übernommenen Mitarbeiter fort:

- Anspruch auf Zahlung des (unveränderten) Arbeitsentgelts (z. B. Grundvergütung, Sonderzahlungen, Provisionen und Sachleistungen), Gewährung der vertraglich vereinbarten Urlaubstage
- Versorgungszulagen und Anwartschaften der betrieblichen Altersvorsorge
- Ansprüche aus betrieblicher Übung, z. B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld

Aber nicht nur die arbeitsvertraglichen Ansprüche gelten bei Ihnen weiter. Als Erwerber müssen Sie auch die bisherigen Zeiten der Betriebszugehörigkeit anerkennen. Dies wird an vielen Stellen relevant – von etwaigen Gehaltsregelungen (z. B. Treueprämien) bis zu den längeren Kündigungsfristen.

Auch arbeitsrechtliche Maßnahmen gelten fort

Die andere Seite der Medaille: Noch vom Veräußerer gegenüber Arbeitnehmern erteilte

- Ermahnungen oder
- Abmahnungen

behalten ebenfalls ihre Gültigkeit. Gleiches gilt für Beurteilungen oder Zwischenzeugnisse, die noch vom Betriebsveräußerer ausgestellt wurden. Auch an diese bleiben Sie als Erwerber gebunden.

Das sind Ihre Spielräume zur Anpassung der Arbeitsbedingungen Ihrer „neuen“ Mitarbeiter

Ihre Möglichkeiten nach einem Betriebsübergang die Arbeitsbedingungen der übernommenen Arbeitnehmer zu ändern, sind durch die gesetzliche Regelung des § 613a Abs. 1 BGB beschränkt. Für die Frage, ob und wie Sie die Arbeitsbedingungen Ihrer neuen Mitarbeiter dennoch anpassen können, sind 2 Fallgestaltungen zu unterscheiden.

1. Fall: Arbeitsbedingungen beim Veräußerer nur arbeitsvertraglich geregelt

Es ist nur ein vielfach verbreiteter Irrtum, dass die bisherigen Arbeitsbedingungen nach einem Betriebsübergang ein Jahr lang unveränderbar wären. Ein derartiges generelles Verschlechterungsverbot enthält § 613a BGB jedoch nicht!

TIPP



Sie können deshalb als Erwerber mit einem Mitarbeiter, dessen Arbeitsbedingungen nur durch den Arbeits- und nicht durch einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung geregelt waren, diese auch vor Ablauf eines Jahres zum Nachteil des Arbeitnehmers (z. B. geringere Vergütung, längere Arbeitszeit, abweichender Urlaubsanspruch etc.) ändern; allerdings nur einvernehmlich!

2. Fall: Arbeitsbedingungen beim Veräußerer durch Tarifvertrag geregelt

Waren die Arbeitsbedingungen beim bisherigen Betriebsinhaber durch einen Tarifvertrag geregelt, werden die darin festgehaltenen Konditionen grundsätzlich Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen Ihnen und dem übernommenen Arbeitnehmer. Bis zum Ablauf eines Jahres darf keine individualvertragliche Änderung zum Nachteil des Mitarbeiters erfolgen. Das ist aber regelmäßig nicht in Ihrem Erwerberinteresse. Schließlich sollen in einem Betrieb für alle Mitarbeiter die gleichen Arbeitsbedingungen gelten.

Hier gilt der Erwerbertarifvertrag kraft Gesetzes

In folgenden Fällen gilt die 1-jährige Sperrfrist nicht und es gilt für die übernommenen Mitarbeiter gemäß § 613a Abs.1 Satz 3 BGB bereits unmittelbar nach dem Betriebsübergang der bei Ihnen als Erwerber anzuwendende Tarifvertrag:

1. In Ihrem Betrieb gilt ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag unmittelbar.
2. Aufgrund beidseitiger Tarifbindung gilt Ihr Tarifvertrag (z. B. Ihr Haustarifvertrag) ebenfalls unmittelbar. Der Arbeitnehmer muss hierfür aber Mitglied der abschließenden Gewerkschaft sein.
3. Der Mitarbeiter ist zwar nicht Gewerkschaftsmitglied, sein Arbeitsvertrag enthält jedoch eine Bezugnahmeklausel, die auf den jeweils gültigen Tarifvertrag verweist (= große dynamische Verweisung).

ACHTUNG



Wird dagegen im Arbeitsvertrag auf einen bestimmten (konkret benannten) Tarifvertrag verwiesen, gelten dessen Bestimmungen in der Regel auch nach dem Betriebsübergang fort.

So vereinbaren Sie „Ihren“ Tarifvertrag

Auf die vorgenannten Ausgangssituationen haben Sie kaum Einfluss. Sie wissen im Regelfall noch nicht einmal, welche Arbeitnehmer in der Gewerkschaft sind. Wirklich einheitliche Arbeitsbedingungen nach einem Betriebsübergang können Sie daher nur schaffen, wenn Sie die Anwendung des bei Ihnen geltenden Tarifvertrags ausdrücklich vereinbaren.

Eine solche Vereinbarung ist auch vor Ablauf der 1-jährigen Sperrfrist zulässig, beispielsweise mit nachstehender Formulierung.

Vereinbarung über den anwendbaren Tarifvertrag

Die Parteien sind sich darüber einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis einschließlich der Lohnhöhe zukünftig durch die Regelungen des (...)tarifvertrags gestaltet werden soll.

ACHTUNG



Sie können jedoch nur den für Ihr Unternehmen einschlägigen Tarifvertrag vereinbaren. Unzulässig ist die Bezugnahme von orts- oder branchenfremden Tarifregelungen.

Betriebsübergang & Betriebsvereinbarung: Das ist wichtig

Folgende Konstellationen sind bei einem Betriebsübergang bei noch laufenden Betriebsvereinbarungen zu unterscheiden:

1. Wird der übergehende Betrieb fortgeführt und behält er daher seine „Identität“, gilt die Betriebsvereinbarung weiter. Schließlich bleibt auch der bisherige Betriebsrat bestehen.
2. Geht die Betriebsidentität verloren, weil ein Betriebsteil übergeht oder der Betrieb wesentlich verändert oder eingegliedert wird, werden die Regelungen aus der Betriebsvereinbarung Inhalt des Arbeitsverhältnisses, soweit beim Erwerber nicht schon eine entsprechende ablösende Betriebsvereinbarung besteht.



Welche Trennungen von Mitarbeitern (nicht) zulässig sind

Hartnäckig hält sich der Irrtum, dass Arbeitsverhältnisse bei einem Betriebsübergang nicht gekündigt werden können. Richtig ist vielmehr, dass § 613a Abs. 4 BGB für den Veräußerer und den Erwerber die Kündigungsmöglichkeit „wegen des Betriebsübergangs“ einschränkt. Ein Verbot jeglicher Kündigungen geht damit aber gerade nicht einher.

Verboten und damit unwirksam sind lediglich diese Kündigungen:

- Eine betriebsbedingte Kündigung aus Anlass des Betriebsübergangs verstößt gegen § 613a Abs. 4 Satz 1 BGB und ist deshalb nichtig.
- Gleichfalls unwirksam sind Änderungskündigungen, die wegen des Betriebsübergangs ausgesprochen werden (z. B. eine Änderungskündigung zur Lohnsenkung nach einem Betriebsübergang durch den Erwerber).

Diese Beendigungen sind weiter zulässig

Das Gesetz stellt in § 613a Abs. 4 Satz 2 BGB sogar ausdrücklich klar, dass Ihr Kündigungsrecht aus anderen Gründen gänzlich unberührt bleibt. Unproblematisch zulässig ist es daher, wenn das Arbeitsverhältnis auf folgenden Wegen beendet wird:

- Das Kündigungsrecht des übernommenen Mitarbeiters bleibt vom Betriebsübergang unberührt (Eigenkündigungen).
- Das Arbeitsverhältnis eines beim früheren Betriebsinhaber befristet oder auflösend bedingt eingestellten Arbeitnehmers läuft nach dem Betriebsübergang beim Erwerber regulär aus.
- Den Grund für eine personen- oder verhaltensbedingte Kündigung liefert der Arbeitnehmer selbst (z. B. Dauerkrankheit, Arbeitsverweigerung, Diebstahl). Da diese Gründe nichts mit dem Betriebsübergang zu tun haben, bleiben die Kündigungen selbstverständlich möglich.
- Auch wenn die Kündigung aus betrieblichen Gründen unabhängig vom Betriebsübergang erfolgt, ist sie wirksam.

Umgehung: Hier greift das Kündigungsverbot!

Andererseits gilt das gesetzliche Kündigungsverbot auch für Umgehungsgeschäfte, die den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserwerber bei gleichzeitigem Erhalt des Arbeitsplatzes verhindern sollen. Hier schieben die Arbeitsgerichte etwaigen Umgehungsversuchen regelmäßig einen Riegel vor.

Beispiel Ein Unternehmen plant die Veräußerung eines Betriebs. Um einen höheren Verkaufserlös zu erzielen, schließt es mit den beschäftigten Mitarbeitern Aufhebungsverträge zum Veräußerungszeitpunkt der Betriebsmittel. Anschließend stellt der Betriebserwerber einen Teil der ehemaligen Belegschaft (die Leistungsträger) wieder ein und führt die Geschäftstätigkeit des Betriebs fort. Auch Klara S., die nicht wieder eingestellt wurde, verlangt Weiterbeschäftigung. Zu Recht! Auch das Arbeitsverhältnis von Klara S. ist kraft Gesetzes auf den Betriebserwerber übergegangen. Da die Aufhebungsverträge anlässlich des Betriebsübergangs geschlossen wurden, sind diese wegen Umgehung des Kündigungsverbots unwirksam.

Auch diese Gestaltungen haben keinen Bestand

Zwar hindert der Betriebsübergang Sie nicht daran, mit dem Mitarbeiter einen Aufhebungsvertrag zu vereinbaren. Schließen Sie diesen allerdings anlässlich des Betriebsübergangs, kann die Aufhebung wegen der Umgehung des Kündigungsverbots unwirksam sein. Unzulässig sind nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte deshalb auch folgende Gestaltungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

- Aufhebungsvertrag mit Wiedereinstellungszusage durch den Betriebserwerber
- Eigenkündigung des Arbeitnehmers bei gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage durch den Betriebserwerber

Schritt für Schritt: So gelingt Ihnen die Trennung

Für die Frage, wie Sie Personal reduzieren können, kommt es darauf an, in welchem Stadium sich der Betriebsübergang befindet. Unterscheiden Sie hier folgende 3 Phasen:

1. vor dem Betriebsübergang,
2. unmittelbar im Anschluss und
3. nach Abschluss des Betriebsübergangs.

Phase 1: Vor dem Betriebsübergang

Die besten Chancen für eine Personalreduzierung bieten sich im Vorfeld eines Betriebsübergangs. Insbesondere in Sanierungsfällen bestehen für Sie als Erwerber gute Möglichkeiten dafür, dass Sie nur mit der Anzahl von Mitarbeitern weiterarbeiten, die Sie auch tatsächlich benötigen. In den folgenden **3 Fallgruppen** scheitern betriebsbedingte Kündigungen des Veräußerers nicht am bevorstehenden Betriebsübergang:

Fallgruppe 1 – Sanierungskündigungen des späteren Veräußerers: Der bisherige Betriebsinhaber denkt noch gar nicht an einen Betriebsübergang. Aus betrieblichen Gründen (z. B. deutlicher Auftragsrückgang) streicht er eine Schicht (Arbeitsplatzwegfall!) und kündigt mehreren Mitarbeitern. Nachdem er festgestellt hat, dass auch diese Maßnahmen nicht helfen, verhandelt er mit einem Erwerber und veräußert schließlich seinen Betrieb. Diese Kündigungen sind auch dem Erwerber gegenüber wirksam, weil der spätere Betriebsübergang nicht ursächlich für die betriebsbedingten Kündigungen war.

Fallgruppe 2 – Sanierungskonzept des Veräußerers: Der bisherige Betriebsinhaber verfolgt zur dringend notwendigen Konsolidierung ein eigenes Sanierungskonzept und kündigt mehreren Mitarbeitern betriebsbedingt. Gleichzeitig steht er bereits in Verhandlungen über einen Betriebsübergang. Der Erwerber macht jedoch keinerlei Vorgaben für einen Personalabbau. Später kommt es tat-

sächlich zur Betriebsübernahme. Dem früheren Betriebsinhaber steht es unabhängig von einer eventuellen Veräußerung frei, sein eigenes betriebliches Sanierungskonzept zu verwirklichen.

Fallgruppe 3 – Sanierungskonzept des Erwerbers: Das unternehmerische Konzept eines potenziellen Erwerbers sieht eine geringere Beschäftigtenzahl vor. Aufgrund dieses Erwerberkonzepts spricht der Veräußerer noch vor dem Betriebsübergang betriebsbedingte Kündigungen aus. Diese Konstellation stellt für Betriebserberwerber die wichtigste Möglichkeit zur frühzeitigen Personalreduktion dar. Die vom Veräußerer aufgrund des Erwerberkonzepts ausgesprochenen betriebsbedingten Kündigungen sind wirksam. Voraussetzung dafür ist aber, dass Sie als Erwerber ein verbindliches Konzept oder einen Sanierungsplan darlegen können!

TIPP



Nutzen Sie diese anerkannte Möglichkeit, um Ihre Vorstellungen davon zu verwirklichen, wie der übernommene Betrieb in Zukunft wirtschaften soll.

Erarbeiten Sie im Vorfeld des Betriebsübergangs ein Sanierungskonzept, auf dessen Grundlage Sie die Zahl der zu übernehmenden Mitarbeiter festlegen, und halten Sie dieses Konzept am besten im Vertrag über den Betriebsübergang fest.

Phase 2: Im Anschluss an Betriebsübergang

Nachdem der Betriebsübergang vollzogen ist, handelt es sich bei den übergegangenen Mitarbeitern um Ihre Arbeitnehmer. Ab diesem Zeitpunkt gelten die allgemeinen Regeln, soweit nicht die Veränderungssperre gem. § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB greift.

Insbesondere können Sie sich als neuer Arbeitgeber auch in diesem Zeitraum auf folgende Weise von Mitarbeitern trennen:

- personen- und verhaltensbedingte Kündigungen,
- auslaufende befristete und auflösend bedingte Arbeitsverhältnisse sowie
- Eigenkündigungen und Aufhebungsverträge, die nicht mit dem Betriebsübergang im Zusammenhang stehen.

Phase 3: Nach Abschluss des Betriebsübergangs

Ist der Betriebsübergang endgültig abgeschlossen (= Sie als Erwerber haben die tatsächliche Leitungsmacht über den Betrieb übernommen und führen den Betrieb weiter), entfaltet § 613a Abs. 4 BGB für die übernommenen Arbeitnehmer keinen Bestandsschutz mehr. Ab diesem Zeitpunkt können Sie diesen unter denselben Voraussetzungen kündigen wie Ihren anderen Mitarbeitern. Auch betriebsbedingte Beendigungs- und Änderungskündigungen sind jetzt wieder nach den allgemeinen Regeln möglich.

Ihre Beendigungsmöglichkeiten auf einen Blick

ÜBERSICHT: TRENNUNGSMÖGLICHKEITEN BEIM BETRIEBSÜBERGANG

Art der Trennung	Phase 1: Vor dem Betriebsübergang	Phase 2: Unmittelbar nach dem Betriebsübergang	Phase 3: Nach Abschluss des Betriebsübergangs
Auslaufenlassen befristeter oder auflösend bedingter Arbeitsverträge	möglich, wenn Befristung oder Auflösung nicht anlässlich des (bevorstehenden) Betriebsübergangs vereinbart	möglich	möglich
Eigenkündigung des Mitarbeiters	möglich, wenn nicht durch den Betriebsübergang veranlasst	möglich	möglich
Aufhebungsvertrag mit dem Arbeitnehmer	möglich, wenn nicht durch den Betriebsübergang veranlasst	möglich, wenn nicht durch den Betriebsübergang veranlasst	möglich
Betriebsbedingte (Änderungs-)Kündigung	nur möglich, wenn ein verbindliches Erwerberkonzept vorliegt oder betriebsbedingter Kündigungsgrund ohne Zusammenhang zum Betriebsübergang gegeben ist (= Sanierung)	nur möglich, wenn nicht durch den Betriebsübergang veranlasst (selten!)	möglich
Personen- oder verhaltensbedingte Kündigung	möglich	möglich	möglich



Wie Sie Ihre gesetzlichen Informationspflichten rechtssicher erfüllen und überraschende Widersprüche vermeiden

Liegt ein Betriebs(teil-)übergang vor, verlangt das Gesetz, dass die Arbeitnehmer im Vorfeld umfassend über den Betriebsübergang zu unterrichten sind (§ 613a Abs. 5 BGB). Hierauf sollten Sie besonderes Augenmerk legen. Schließlich setzen Sie damit das 1-monatige Widerspruchsrecht gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses in Gang – vorausgesetzt, die Unterrichtung erfolgt fehlerfrei.

Form & Mindestinhalt Ihrer Unterrichtung

Die Unterrichtung muss vor dem Betriebsübergang stattfinden und (nur) in Textform erfolgen. Die Bekanntgabe per E-Mail oder im Intranet reicht also aus. Aus Beweisgründen empfiehlt sich jedoch ein **Unterrichtungsschreiben**, dessen Empfang Sie sich auch bestätigen lassen sollten. Außerdem muss Ihre Unterrichtung mindestens folgende Punkte enthalten:

- Zeitpunkt des geplanten Betriebsübergangs
- genauer Name und Anschrift des Betriebserwerbers
- Grund des Betriebsübergangs (z. B. Verkauf des Betriebs oder Betriebsteils), die rechtlichen Folgen (= Übergang des Arbeitsverhältnisses)
- die wirtschaftlichen und sozialen Folgen (z. B. die beim Erwerber geltenden Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen)
- hinsichtlich der betroffenen Arbeitnehmer in Aussicht stehende Maßnahmen (z. B. Kündigungen oder Weiterbildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit einer geplanten Produktionsumstellung)

TIPP



Die Unterrichtungspflicht trifft sowohl den alten Arbeitgeber als auch den Betriebserwerber. Parallele Unterrichtungen können jedoch zu Widersprüchlichkeiten und damit zur Fehlerhaftigkeit insgesamt führen. Daher sollten sich beide Seiten über eine einheitliche Unterrichtung verständigen oder die betreffenden Mitarbeiter am besten gleich gemeinsam unterrichten.

Vorsicht, Falle! Widerspruch noch 7 Jahre möglich

Nur bei fehlerfreier Unterrichtung beginnt die 1-monatige Widerspruchsfrist zu laufen! Andernfalls kann der Arbeitnehmer noch Jahre später dem Betriebsübergang widersprechen, das Arbeitsverhältnis mit dem Betriebsveräußerer lebt dann wieder auf. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) verwirkt das Widerspruchsrecht selbst im Fall unwidersprochener Weiterarbeit beim Betriebserwerber grundsätzlich erst nach 7 Jahren (22.07.2021, Az. 2 AZR 6/21).

TIPP



Unterrichten Sie bei Fehlern erneut! Stellen Sie fest, dass eine ursprüngliche Unterrichtung über den Betriebsübergang fehlerhaft war, sollten Sie diese nachbessern, um die

Widerspruchsfrist nachträglich in Gang zu setzen. Widersprüche können dann nur noch einen Monat nach Zugang der nachgebesserten Unterrichtung erfolgen. So erhalten Sie Klarheit, welche Mitarbeiter endgültig übergehen.



Meine Empfehlung!

Vereinbaren Sie einen Widerspruchsverzicht

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, die Mitarbeiter, etwa durch Prämien, dazu zu bewegen, auf ihr Widerspruchsrecht zu verzichten. Diese Möglichkeit hat das Bundesarbeitsgericht nach Betriebsübergang ausdrücklich anerkannt. Offen ist, ob dieser Verzicht eine ordnungsgemäße Unterrichtung voraussetzt.

Achtung! Eine solche Vereinbarung muss schriftlich erfolgen und den Verzicht eindeutig und zweifelsfrei zum Ausdruck bringen (BAG, 28.02.2019, Az. 8 AZR 201/18). Hierfür können Sie folgende Formulierung verwenden:

Widerspruchsverzicht

Mit Unterzeichnung dieser Vereinbarung erklärt Frau/Herr ..., dass sie/er auf ihr/sein Widerspruchsrecht gem. § 613a Abs. 6 BGB bezüglich des Betriebsübergangs vom ... der Firma/Abteilung ... auf die Firma ... endgültig verzichtet. Im Gegenzug erhält Frau/Herr ... eine zum ... fällige einmalige Abstandszahlung in Höhe von ... €.



Widerspruch: Achten Sie auf die Formalien

Möchte ein Mitarbeiter dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses wirksam widersprechen, muss er diese Formalien einhalten:

- Der Widerspruch kann nur binnen eines Monats nach der Unterrichtung gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Betriebsinhaber erklärt werden.
- Der Widerspruch muss schriftlich erfolgen (= Schreiben mit Originalunterschrift!), § 613a Abs. 6 BGB.

So geht es nach einem Widerspruch weiter

Widerspricht der Arbeitnehmer form- und fristgerecht, hat dies zur Folge, dass sein Arbeitsverhältnis mit dem Betriebsveräußerer fortbesteht. Hat dieser aufgrund der Betriebsveräußerung keine Möglichkeit mehr, den widersprechenden Mitarbeiter weiterzubeschäftigen, kann der Betriebsveräußerer ggü. dem Arbeitnehmer betriebsbedingt kündigen.

Welche Rechtsfolgen eines Betriebsübergangs für Sie noch wichtig sind

Neben dem Übergang der Arbeitsverhältnisse sowie den Einschränkungen des Kündigungsrechts ordnet das Gesetz noch weitere zwingende Rechtsfolgen eines Betriebsübergangs an, denen sich weder der Veräußerer noch der Betriebserwerber entziehen können. So erweitert das Gesetz etwa auch die Haftung für die Ansprüche der vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer.

Erwerber haftet auch für „Alt-Verbindlichkeiten“

Nach der gesetzlichen Regelung in § 613a Abs. 1 BGB haftet der neue Betriebsinhaber für die Ansprüche der Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnisse mit der Betriebsübernahme auf ihn übergegangen sind. Als Erwerber haften Sie somit nicht erst für ab dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs entstandene Ansprüche, sondern auch für alle Arbeitnehmeransprüche, die bereits vor der Betriebsübernahme entstanden und fällig geworden sind.

Veräußerer haftet nur für (Lohn-)Rückstände

Zusätzlich zum neuen Inhaber haftet auch der Betriebsveräußerer als Gesamtschuldner, allerdings nur für die Erfüllung derjenigen Ansprüche des übergebenen Arbeitnehmers,

1. die vor dem Betriebsübergang entstanden und fällig geworden sind oder
2. die vor dem Betriebsübergang entstanden und vor Ablauf von einem Jahr nach dem Betriebsübergang fällig werden. Für diese Ansprüche haftet er nur zeitanteilig entsprechend dem zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs abgelaufenen Teil ihres Bemessungszeitraums (§ 613a Abs. 2 BGB).

Gesamtschuldnerische Haftung bedeutet dabei, dass der Mitarbeiter sowohl den Betriebserwerber als auch den Veräußerer jeweils auf die volle Summe in Anspruch nehmen kann. Ein Ausgleich findet erst anschließend im Innenverhältnis zwischen den Gesamtschuldnern (Betriebsveräußerer und Erwerber) statt.

Beispiel Eine Jahressonderzahlung wird in jedem Monat des Jahres zu einem Zwölftel verdient und ist mit dem Novemberlohn fällig. Zum 01.07. geht der Betrieb über. Hier haftet der Betriebsveräußerer anteilig für den Teil des Jahres, in dem er die Arbeitgeberstellung innehatte (bis zum 30.06.). Der übergegangene Mitarbeiter kann deshalb die Weihnachtsgratifikation in dem bis zum 30.06. verdienten Umfang (= 6/12) sowohl von seinem neuen Arbeitgeber als auch vom Veräußerer einfordern.

TIPP



Die gesamtschuldnerische Haftung nach § 613a Abs. 2 BGB regelt nicht, wer im Verhältnis zwischen Erwerber und Veräußerer die Inanspruchnahme zu tragen hat. Ist hierzu nichts vereinbart, sind die Verpflichtungen nach § 426 Abs. 1 Satz 1 BGB grundsätzlich hälftig zu tragen. Legen Sie deshalb im Übernahmevertrag eindeutig fest, wer für welche

Ansprüche der Arbeitnehmer aufkommt. Dabei können Sie sich als Betriebserwerber auch eine Haftungsfreistellung für alle Arbeitnehmeransprüche, die vor der Betriebsübernahme entstanden sind, versprechen lassen.

Anzeige & Haftung bei der Unfallversicherung

Der Betriebsveräußerer und der Erwerber sind verpflichtet, dem Unfallversicherungsträger den Unternehmenswechsel innerhalb von 4 Wochen anzuzeigen (§ 192 Abs. 4 Sozialgesetzbuch (SGB) VII). Dieser Anzeigepflicht sollten Sie auch rechtzeitig nachkommen. Bis zum Ablauf des Kalenderjahres, in dem der Wechsel angezeigt wird, haften nämlich Betriebserwerber und Betriebsveräußerer weiterhin als Gesamtschuldner auf die Zahlung der Beiträge zur Unfallversicherung (§ 150 Abs. 4 SGB VII).

Wiedereinstellung: Wann ausnahmsweise ein Anspruch gegen den Erwerber bestehen kann

Hat der spätere Betriebsveräußerer seinen Mitarbeitern betriebsbedingt gekündigt, bevor klar war, dass ein Betriebsübergang stattfinden würde, können diese nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ausnahmsweise einen Wiedereinstellungsanspruch gegen den Erwerber haben. Dies ist dann der Fall, wenn:

- das „alte“ Arbeitsverhältnis wirksam gekündigt wurde,
- die Entscheidung, das Unternehmen nach einem Betriebsübergang fortzuführen, noch vor Ablauf der Kündigungsfrist getroffen wurde,
- im Betrieb ein freier Arbeitsplatz besteht, über den Sie noch keine anderweitigen Dispositionen getroffen haben, und
- der Mitarbeiter innerhalb eines Monats nach Kenntnis des Betriebsübergangs die Weiterbeschäftigung verlangt.

Wann der Betriebsrat mitgeht und mitredet

Besteht im Betrieb des Veräußerers ein Betriebsrat, bleibt dieser beim Betriebsübergang im Amt und geht mit über. Für dessen Mitbestimmungsrechte beim Betriebsübergang gilt:

1. Der **Übergang eines gesamten Betriebs** stellt keine mitbestimmungspflichtige Betriebsänderung gemäß § 111 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) dar. Der Betriebsrat kann deshalb weder Verhandlungen über einen Interessenausgleich noch das Aufstellen eines Sozialplanes verlangen.
2. Wird hingegen nur ein **Betriebsteil** übertragen, liegt darin regelmäßig eine mitbestimmungspflichtige Betriebsaufspaltung bzw. beim Erwerber ein Zusammenschluss (§ 111 Satz 3 Nr. 2 BetrVG).



IHRE SERVICES ALS LESER:



FRAGEN AN DIE REDAKTION

Sie haben noch Fragen?
Unsere Rechtsanwälte und Redakteure
helfen Ihnen:

erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de



KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement
von „Arbeitsrecht kompakt“?

Telefon: 0228 9550 160

E-Mail: kundenservice@personalwissen.de



ONLINEBEREICH

Sie haben Zugriff auf den umfangreichen Onlinebereich

1. Aktuelle Beiträge

Bleiben Sie stets auf dem neuesten Stand und verpassen Sie keine wichtigen Änderungen.

2. Arbeitshilfen und Checklisten

Arbeiten Sie effektiver und schneller mit praktischen Vorlagen und Tools.

3. Ausgabenarchiv durchstöbern

Nutzen Sie auch heute noch wertvolle Informationen aus früheren Ausgaben.

So einfach geht es:

Registrieren Sie sich für den Onlinebereich unter

www.personalwissen.de/login

