



Betriebsübergang

§ 613 a BGB

Betriebsübergänge ereignen sich, wenn Betriebe/Betriebsteile auf ein anderes Unternehmen übertragen werden. Sie sind mit vielfältigen Risiken für die betroffenen Arbeitnehmer/-innen verbunden. Der Arbeitgeber wechselt. Der Tarifbereich kann sich ändern. Die Anwendbarkeit von Betriebsvereinbarungen und Tarifvereinbarungen kann infrage gestellt sein.

§ 613 a BGB sichert, dass die Arbeitsverhältnisse beim Betriebsübergang auf den neuen Inhaber mit übergehen. Auch Einkommen und sozialer Besitzstand sind in beschränktem Umfang und für eine begrenzte Zeit gesichert. Obwohl der Schutz unvollkommen ist, enthält **§ 613 a BGB** wichtige Schutzbestimmungen für die Arbeitnehmer/-innen. Das wird auch daran deutlich, dass die Arbeitgeber nicht selten versuchen, die Anwendbarkeit dieser Vorschrift zu umgehen.

BETRIEBSVERFASSUNG



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

1 Voraussetzungen für die Anwendbarkeit des § 613 a BGB

1.1 Betrieb oder Betriebsteil

Ein Betrieb oder ein Betriebsteil muss den Inhaber wechseln. Soweit ein Betriebsrat existiert, ist damit auch bekannt, welcher Bereich als ganzer Betrieb anzusehen ist. Aber § 613 a BGB findet auch Anwendung, wenn kein Betriebsrat existiert.

Schwieriger ist es, festzustellen, was ein Betriebsteil im Sinne des § 613 a BGB ist. Ein Betriebsteil kann eine Abteilung sein, eine Filiale, eine Geschäftsstelle oder auch eine bestimmte Funktion, selbst wenn diese nur von einer einzigen Person ausgeübt wird.

Wenn der Betriebsteil innerhalb des Unternehmens verbleibt, findet kein Inhaberwechsel statt und § 613 a BGB findet keine Anwendung. Der Inhaber eines Betriebes wechselt auch nicht, wenn der Inhaber des Unternehmens wechselt, also bei Übertragung der Gesellschafteranteile.

1.2 Rechtsgeschäft

Der Betrieb oder Betriebsteil muss durch Rechtsgeschäft übergehen. Rechtsgeschäfte, die zum Betriebsübergang führen:

- Verkauf, Verpachtung des Betriebs,
- Pächterwechsel,
- Unternehmensspaltung,
- Unternehmensverschmelzung,
- Funktionsübertragung vom bisherigen Unternehmen auf ein anderes Unternehmen (unter bestimmten Voraussetzungen).

2 Schutzbereich des § 613 a BGB

§ 613 a BGB bewirkt, dass die betroffenen Arbeitnehmer/-innen einen neuen Arbeitgeber erhalten, ohne dass sie gefragt werden und gelegentlich, ohne dass sie es überhaupt wissen. Die Rechte und Pflichten des neuen Arbeitgebers bleiben zunächst einmal dieselben wie die des bisherigen Arbeitgebers. Weder der alte Arbeitgeber noch der neue können den Übergang der Arbeitsverhältnisse unmittelbar verhindern. Der Übergang der Arbeitsverhältnisse ist die zwingende rechtliche Konsequenz des Übergangs eines Betriebes oder eines Betriebsteils.

Auch Vereinbarungen mit den Arbeitnehmer/-innen, wonach der Betriebsübergang selber oder bei einem Betriebsübergang der Übergang von sozialem Besitzstand ausgeschlossen werden, sind ungültig.

§ 613 a BGB ist eine zwingende Schutzvorschrift, von der nur zugunsten der Arbeitnehmer/-innen abgewichen werden kann.

3 Kein neuer Arbeitsvertrag

Der Übergang der Arbeitsverhältnisse auf einen neuen Arbeitgeber bedeutet nicht, dass die Arbeitnehmer/-innen einen neuen Arbeitsvertrag erhalten. Sie sollten sich auch weigern, einen neuen Arbeitsvertrag zu unterschreiben. Der neue Arbeitsvertrag wird häufig schlechter sein als der alte. Der Betriebsrat sollte die Arbeitnehmer/-innen darauf hinweisen und für die Arbeitnehmer/-innen auflisten, welche Rechte und Pflichten gegenüber dem neuen Betriebsinhaber bestehen.

4 Sicherung arbeitsvertraglicher Bestimmungen

Der Erwerber eines Betriebs oder Betriebsteils – also die übernehmende Gesellschaft (AG, GmbH usw.) – schuldet den übergegangenen Arbeitnehmer/-innen alles, was auch der ehemalige Arbeitgeber schuldet (auch die noch verfallbare Anwartschaft auf betriebliche Altersvorsorge). Ebenso haben die übergegangenen Arbeitnehmer/-innen gegenüber dem neuen Arbeitgeber die gleichen Rechte und Pflichten.

Der neue Arbeitgeber kann die arbeitsvertraglichen Bestimmungen vom Zeitpunkt der Übergangs an (also ohne Jahresfrist des § 613 a BGB) ebenso zu ändern versuchen, wie der bisherige Arbeitgeber.

Die Änderung kann durch Änderungsvertrag, durch Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages oder durch Änderungskündigung erfolgen. Sie bedarf der Zustimmung der Arbeitnehmer/-innen.

5 Das Schicksal von Betriebsvereinbarungen beim Betriebsübergang

5.1 Ein ganzer Betrieb wechselt den Inhaber

Wechselt ein ganzer Betrieb den Inhaber und behält der Betrieb auch nach dem Übergang seine Identität, dann geht auch ein vorher gewählter Betriebsrat mit über. Die vor dem Übergang abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen gelten auch gegenüber dem neuen Inhaber als kollektive Normen. Will das übernehmende Unternehmen solche übernommenen Betriebsvereinbarungen kündigen, dann gelten die allgemeinen Bestimmungen des BetrVG. Erzwingbare Betriebsvereinbarungen (z.B. nach §§ 87, 91, 95, 98, 112 BetrVG) können zwar gemäß § 77 Abs. 5 BetrVG mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden, sofern keine längere Frist vereinbart wurde. Sie gelten jedoch weiter, bis eine neue Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird.

Freiwillige Betriebsvereinbarungen können ebenfalls mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden. Sie gelten danach nicht weiter, sofern nicht eine Nachwirkung vereinbart wurde.

Existierte in dem abgebenden Unternehmen ein Gesamtbetriebsrat, der Gesamtbetriebsvereinbarungen abgeschlossen hat, dann gehen diese als Betriebsvereinbarung auf das übernehmende Unternehmen über, so lange der übergehende Betrieb in dem übernehmenden Unternehmen erhalten bleibt.

Wird der übergehende Betrieb beim Erwerber in einen dort bestehenden Betrieb eingegliedert, dann gehen seine Betriebsvereinbarungen nicht als kollektive Regelung auf das aufnehmende Unternehmen über. Sie werden aber gemäß § 613 a Abs.1 Satz 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses der übergegangenen Arbeitnehmer/-innen. Erst nach Ablauf eines Jahres kann der neue Arbeitgeber gemäß § 613 a Abs.1 Satz 2 BGB insoweit versuchen, eine Änderung durchzusetzen, soweit die weiteren Voraussetzungen (s.o. 4. letzter Absatz) dafür vorliegen.

5.2 Ein Betriebsteil wechselt den Inhaber

Wechselt ein Betriebsteil den Inhaber und bleibt der Hauptteil des Betriebes beim übertragenden Unternehmen, dann gehen Betriebsvereinbarungen/Gesamtbetriebsvereinbarungen als Betriebsvereinbarungen über, wenn der Betriebsteil beim Erwerber als eigenständiger Betrieb fortgeführt wird. Wird der Betriebsteil beim Erwerber in einen dort bestehenden Betrieb integriert, gehen die vorher im

Betriebsteil geltenden Betriebsvereinbarungen/Gesamtbetriebsvereinbarungen unter. Sie werden jedoch gemäß § 613 a Abs.1 Satz 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses der übergegangenen Arbeitnehmer/-innen. Erst nach Ablauf eines Jahres kann der neue Arbeitgeber gemäß § 613 a Abs.1 Satz 2 BGB insoweit versuchen, eine Änderung durchzusetzen, soweit die weiteren Voraussetzungen (s.o. 4. letzter Absatz) dafür vorliegen.

6 Der Wechsel des Tarifbereichs infolge eines Betriebsübergangs

Wechselt ein Betrieb oder Betriebsteil auf einen Inhaber, der demselben Tarifvertrag unterliegt wie das abgebende Unternehmen, dann ändert sich an der Geltung des Tarifvertrages nichts.

Wechselt ein Betrieb oder Betriebsteil auf einen Inhaber, der einem anderen Tarifvertrag unterliegt, dann gilt dieser Tarifvertrag für die übergegangenen Arbeitnehmer/-innen, soweit sie Mitglied in einer Gewerkschaft sind, die auch diesen anderen Tarifvertrag abgeschlossen hat. Sind sie nicht Mitglied in einer solchen Gewerkschaft, dann werden die bisherigen tarifvertraglichen Bestimmungen Inhalt des Arbeitsverhältnisses der übergegangenen Arbeitnehmer/-innen, soweit sie Mitglied einer Gewerkschaft sind,

die diesen vormals geltenden Tarifvertrag abgeschlossen hat. Erst nach Ablauf eines Jahres kann der neue Arbeitgeber gemäß § 613 a Abs.1 Satz 2 BGB insoweit versuchen, eine Änderung durchzusetzen (s. o. 4. letzter Absatz).

Wechselt ein Betrieb oder Betriebsteil auf einen Inhaber, der keinem Tarifvertrag unterliegt, dann werden die vor dem Übergang geltenden Bestimmungen eines Tarifvertrages Inhalt des Arbeitsverhältnisses der übergegangenen Arbeitnehmer/-innen, wenn die Arbeitnehmer/-innen Mitglied einer Gewerkschaft sind, die den vormals geltenden Tarifvertrag abgeschlossen hat. Erst nach Ablauf eines Jahres kann der neue Arbeitgeber gemäß § 613 a Abs.1 Satz 2 BGB insoweit versuchen, eine Änderung durchzusetzen (s. o. 4. letzter Absatz).

Viele Arbeitsverträge enthalten eine Regelung, in der Bezug genommen wird auf geltende Tarifverträge. Hier wird im Einzelfall eine rechtliche Prüfung erforderlich sein.

7 Das Recht auf Widerspruch gegen den Betriebsübergang

Arbeitnehmer/-innen können nicht gezwungen werden, durch einen Betriebsübergang auf einen anderen Inhaber zu wechseln. Sie können dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses widersprechen. Der Widerspruch muss innerhalb eines Monats nach der ordnungsgemäßen Unterrichtung durch

den Arbeitgeber vom Beschäftigten schriftlich erklärt werden. Erfolgt die Unterrichtung durch die Arbeitgeber unvollständig, verspätet oder gar nicht, beginnt die Frist für die Erklärung des Widerspruchs erst nach Behebung des Mangels. Die Unterrichtung durch den Arbeitgeber muss in Textform erfolgen und muss insbesondere nachstehende Informationen enthalten:

- Zeitpunkt des Übergangs
- Grund für den Übergang
- rechtliche, wirtschaftliche und soziale Folgen des Übergangs sowie
- die hinsichtlich der Arbeitnehmer/-innen in Aussicht genommenen Maßnahmen.

Die Ausübung des Widerspruchsrechts ist für die Arbeitnehmer/-innen mit Risiken verbunden, sofern nicht besondere Gründe den Widerspruch rechtfertigen.

Die Kündigung durch den bisherigen Arbeitgeber aus betriebsbedingten Gründen ist nicht ausgeschlossen, wenn bei ihm die Voraussetzungen für eine Weiterbeschäftigung nicht gegeben sind. Selbst Betriebsratsmitglieder sind in diesem Fall nicht immer geschützt. Sofern dies nicht ausdrücklich vereinbart wurde, haben die von betriebsbedingten Kündigungen betroffenen Arbeitnehmer/-innen keinen Abfindungsanspruch. Falls beim Übergang eines gesamten Betriebes der Betriebsrat mit übergegangen ist,

existiert nach Ausübung des Widerspruchsrechts auch kein Betriebsrat mehr im abgebenden Unternehmen, der bei einer betriebsbedingten Kündigung nach § 102 BetrVG angehört werden müsste.

8 Regelungslücken des § 613 a BGB/Ergänzungsmöglichkeiten durch Betriebsvereinbarung/ Sozialplan/Tarifvertrag

Durch § 613 a BGB wird den Arbeitnehmer/-innen nur ein sehr unvollkommener Schutz eingeräumt. Soweit ein Betriebsrat existiert, sollte dieser versuchen, diesen gesetzlichen Mindestschutz nachzubessern.

Bei größeren Betriebsübergängen (z. B. im Zusammenhang mit Fusionen oder Spaltungen) kommt auch der Abschluss eines gesonderten Tarifvertrags in Betracht, um die Arbeitnehmer/-innen vor Nachteilen zu schützen.

8.1 Betriebsübergang ohne Betriebsänderung

Der Übergang des gesamten Betriebes ist für sich alleine keine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG. Er ermöglicht daher nicht die Erzwingung eines Sozialplanes.

In diesem Fall kann daher nur eine freiwillige Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.

8.2 Betriebsübergang mit Betriebsänderung

In der Regel wird der Betriebsübergang jedoch begleitet von anderen Maßnahmen des Arbeitgebers, die eine Betriebsänderung nach § 111 BetrVG darstellen. Dies ist insbesondere der Fall

- wenn der Betriebsübergang mit Einschränkungen oder Stilllegung des Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen verbunden ist (§ 111 Satz 2 Ziff.1 BetrVG),
- wenn der Betriebsübergang mit einer Verlegung des Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen verbunden ist (§ 111 Satz 2 Ziff.2 BetrVG),
- beim Betriebsteilübergang, welcher zwangsläufig immer mit einer Spaltung des bisherigen Betriebes verbunden ist (§ 111 Satz 2 Ziff. 3 BetrVG),
- beim Zusammenschluss des übergehenden Betriebes mit einem Betrieb im aufnehmenden Unternehmen (§ 111 Satz 2 Ziff. 3 BetrVG),
- bei grundlegenden Änderungen der Betriebsorganisation infolge des Betriebsübergangs (§ 111 Satz 2 Ziff. 4 BetrVG).

8.3 Typische Regelungspunkte beim Betriebsübergang

Folgende Lücken des Gesetzes bieten sich für eine ergänzende Regelung besonders an:

- Verlängerung der Einjahres-Schutzfrist des § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB für Rechte der Arbeitnehmer/-innen aus Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen, die Inhalt des Arbeitsverhältnisses werden.
- Einführung einer Schutzfrist für Rechte der Arbeitnehmer/-innen aus dem Arbeitsvertrag (insoweit enthält § 613 a BGB keine Schutzfrist).
- Schaffung einer Übergangsregelung für den Fall, dass im aufnehmenden Unternehmen eine ungünstigere Regelung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung zur Anwendung kommt.
- Vereinbarung von Kündigungsschutz gegen betriebsbedingte und personenbedingte Kündigungen für einen gewissen Zeitraum nach Übergang des Betriebes bzw. Betriebsteils (§ 613 a BGB schafft nur Kündigungsschutz bei Kündigung wegen des Betriebsübergangs).
- Erhalt kündigungrechtlicher Bestimmungen entsprechend § 323 UmwG (sofern diese Vorschrift nicht direkt gilt) und gegebenenfalls Verlängerung der Zweijahresfrist.
- Kündigungsschutz und Abfindungsansprüche wenn bei Ausübung des Widerspruchsrechts betriebsbedingte Kündigungen oder Versetzungen erfolgen.

- Vereinbarung, dass das aufnehmende Unternehmen den Abschluss gleichlautender Betriebsvereinbarungen anbieten wird, soweit die bisherigen Vereinbarungen untergehen.
- Garantie von freiwilligen sozialen Leistungen auch für eine angemessen lange Zeit nach dem Betriebsübergang.
- Verlängerung des Übergangsmandats nach § 21 a Abs. 1 Satz 4 BetrVG auf 12 Monate.

Neben den hier genannten Punkten werden Interessenausgleich und Sozialplan bzw. eine freiwillige Betriebsvereinbarung je nach Art der Betriebsänderung noch eine Vielzahl von weiteren Regelungspunkten enthalten müssen.

9 Der Betriebsrat beim Betriebsübergang

Wechselt der ganze Betrieb den Inhaber, dann wechselt mit den Arbeitnehmer/-innen auch der Betriebsrat. Dies gilt allerdings nur so lange, wie der übergehende Betrieb im übernehmenden Unternehmen erhalten bleibt. Der Betriebsrat geht dagegen unter, wenn der übergehende Betrieb beim aufnehmenden Unternehmen in einen anderen Betrieb eingegliedert wird oder wenn der Betrieb beim aufnehmenden Unternehmen stillgelegt wird. Der bisherige Betriebsrat behält ein Restmandat, wenn der Betrieb infolge von Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung untergeht, § 21 b BetrVG.

Wechselt nur ein Teil eines Betriebs auf ein anderes Unternehmen, dann sind unterschiedliche Fallgestaltungen möglich:

1 Der Hauptteil bleibt beim ursprünglichen Unternehmen. Dann bleibt auch der Betriebsrat beim ursprünglichen Unternehmen. Vorher abgeschlossene Betriebsvereinbarungen gelten dort weiter. Unter den Voraussetzungen des § 13 BetrVG muss gegebenenfalls eine Neuwahl durchgeführt werden. In dem übergehenden Betriebsteil muss ein neuer Betriebsrat gewählt werden, sofern die Voraussetzungen dafür vorliegen. Bis dahin, längstens für die Dauer von 6 Monaten, führt der ursprüngliche Betriebsrat die Geschäfte auch für den übergegangenen Betriebsteil (§ 21 a BetrVG).

Die 6-Monats-Frist kann durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung auf 12 Monate verlängert werden.

2 Der Hauptteil des ursprünglichen Betriebs geht auf ein anderes Unternehmen über. Dann gehen auch der Betriebsrat und mit ihm die Betriebsvereinbarungen über, sofern der Betrieb nach dem Übergang nicht in einen anderen Betrieb eingegliedert wird. In dem zurückbleibenden Teil muss ein neuer Betriebsrat gewählt werden, sofern die Voraussetzungen dafür vorliegen. Bis dahin, längstens für die Dauer von 6 Monaten, führt der ursprüngliche Betriebsrat die Geschäfte auch für den übergegangenen Betriebsteil (§ 21 a BetrVG). Auch in diesem Fall kann das Übergangsmandat auf 12 Monate verlängert werden.