

Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang nach § 613 a BGB

*RA Benedikt Kröger, Sendenhorst
www.kroeger-ra.de*

Allgemeines

Schutzzweck des § 613 a BGB ist,

- den Arbeitnehmer vor Nachteilen durch einen Betriebsübergang zu schützen, sein Arbeitsplatz soll ihm erhalten bleiben;
- Wahrung der Kontinuität eines im Betrieb bestehenden Betriebsrates;
- Verteilung des Haftungsrisikos im Wege einer Mithaftung des bisherigen Arbeitgebers.

Grundfälle des Betriebsüberganges sind: Veräußerung, Verpachtung, Schenkung eines Betriebs(teils). Die Auslagerung von Funktionen (Outsourcing) unterfällt zum Teil dem Anwendungsbereich des § 613 a BGB.

Im Folgenden werden die Voraussetzungen und Rechtsfolgen des § 613 a BGB in Form einer Checkliste dargestellt.

§ 613 a BGB ist grundsätzlich zwingendes Recht, daher

- vor Betriebsübergang Rechtsfolgen des § 613 a BGB nicht abdingbar;
- Umgehung nichtig, wenn sie die Kontinuität des Arbeitsverhältnisses beseitigen und zugleich den Arbeitsplatz bei schlechteren, sachlich nicht gerechtfertigten Arbeitsbedingungen erhalten soll (z.B. fristlose Kündigung des Arbeitnehmers bei gleichzeitiger in Aussichtstellung eines neuen Arbeitsverhältnisses mit Betriebserwerber

§ 613 a BGB eingeschränkt anwendbar bei Insolvenzeröffnung über das abgebende Unternehmen

I. Anwendungsbereich des § 613 a BGB

1. Bestehen eines **Arbeitsverhältnisses** jeglicher Art im Zeitpunkt des Betriebsüberganges (maßgeblich: tatsächliche Übernahme der Betriebsleitung); nicht jedoch
 - Ruhestandsverhältnis,
 - Dienstverhältnisse jeder Art, insbes. die von Organmitgliedern juristischer Personen (z.B. Geschäftsführer der GmbH, Vorstand der AG),
 - Heimarbeitsverhältnis.
2. **Einzelrechtsnachfolge:** § 613 a BGB gilt unmittelbar bei Übergang von Betrieben/Betriebsteilen durch Rechtsgeschäft auf neuen Inhaber

Keine unmittelbare Anwendbarkeit in Fällen der Gesamtrechtsnachfolge

- Erwerb der Geschäftsanteile
- gesetzliche Nachfolge im Gesellschaftsrecht
- Erbfall
- ggf. Überleitung von Arbeitsverhältnissen durch Gesetz

In der Regel gehen hier alle Rechten und Pflichten aus den bestehenden Arbeitsverhältnissen auf den neuen Inhaber über.

§ 324 UmwG verweist jedoch für die Fälle der Verschmelzung, Spaltung oder Vermögensübertragung auf § 613 a I und IV bis VI BGB.

II. Tatbestandsvoraussetzungen

1. Betrieb oder Betriebsteil

a. Betrieb = auf Dauer angelegte *wirtschaftliche Einheit*

Einheit = eine organisierte Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigener Zielsetzung, die nicht nur auf die Ausführung eines bestimmten Vorhabens beschränkt ist.

Ob die wirtschaftliche Einheit ihre Identität bewahrt, erfordert eine Gesamtwürdigung der den betreffenden Vorgang kennzeichnenden Umstände. Folgende Kriterien sind von Bedeutung (7-Punkte-Katalog):

- Art des betreffenden Unternehmens/Betriebs
- Übergang/Nichtübergang der materiellen Aktiva (Gebäude, beweglichen Güter). Eigentum an den Betriebsmitteln und eigenwirtschaftliche Nutzung sind dabei unerheblich.
- Wert der immateriellen Aktiva zum Zeitpunkt des Übergangs
- Übernahme/Nichtübernahme der Hauptbelegschaft auf den neuen Inhaber
- Übergang/Nichtübergang der Kundschaft
- Grad der Ähnlichkeit zwischen der vor und der nach dem Übergang verrichteten Tätigkeit
- Dauer einer eventuellen Unterbrechung dieser Tätigkeit

Abgrenzung: betriebsmittelarme von betriebsmittelgeprägten Betrieben

- *betriebsmittelarme Betriebe* → vorwiegend menschliche Arbeitskraft maßgebend (Dienstleistungsbetrieb): erforderlich ist Übernahme eines nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teils des Personals; je geringer die Qualifikation der Arbeitnehmer, desto höher muss die Zahl der übernommenen Arbeitnehmer sein (bei Geringqualifizierten mehr als 75 %)
- *bei betriebsmittelgeprägten Betrieben (Produktionsgewerbe)* → materielle Aktiva stehen im Vordergrund.

b. Betriebsteil = beim Veräußerer gegebene selbständige, abtrennbare organisatorische Einheit, ein Anteil von Betriebsmitteln eines Betriebs; unerheblich ist, ob der Betriebsteil auch beim Übernehmer verselbständigt bleibt.

2. Übergang der Organisations- und Leitungsmacht auf anderen Inhaber + tatsächliche (nicht nur mögliche), im Wesentlichen unveränderte Fortführung des übernommenen Betriebs(teils) durch neuen Inhaber

Vollzug des Übergangs erforderlich (das Verpflichtungsgeschäft allein ist unzureichend)

Abgrenzung zur

- *Funktionsnachfolge* = Übernahme einer Tätigkeit durch Dritten ohne Übernahme einer wirtschaftlichen Einheit

z.B: Eingliederung des Betriebs in bestehende Organisation bei Verlust der bisherigen Identität

- o in betriebsmittelgeprägten Betrieben: es werden nur einzelne materielle Betriebsmittel (Maschinen) auf anderen Betrieb übertragen und in dort schon vorhandener Produktion mit eingesetzt, ohne dass sie im aufnehmenden Betrieb die wesentlichen Produktionsmittel darstellen
- o in betriebsmittellarmen Betrieben: Übergang nur weniger Arbeitnehmer ohne Know-how-Träger

- *Betriebsstillegung*

→ objektiv: Auflösung der betriebsorganisatorischen Einheit u. Entlassung der Belegschaft

→ subjektiv: ernste Absicht des Betriebsinhabers den Betriebszweck für eine seiner Dauer nach unbestimmte, wirtschaftlich nicht unerhebliche Zeit tatsächlich aufzugeben (erforderlich ist, dass die Stilllegung greifbare Formen angenommen hat; dies ist nicht der Fall, wenn noch Verhandlungen wegen Betriebsübernahme geführt werden)

3. **durch Rechtsgeschäft** (als Abgrenzung zur Gesamtrechtsnachfolge und zur Übertragung aufgrund Hoheitsaktes)

mögliche Rechtsgründe: z.B. Verkauf, Verpachtung, Rückgabe an Verpächter

III. Rechtsfolgen

1. Übergang der Arbeitgeberstellung mit allen Rechten und Pflichten auf den neuen Inhaber (§ 613 a I 1 BGB), außer bei Widerspruch des Arbeitnehmers (§ 613 a IV BGB)
2. **Transformation der Tarifvertrags- und Betriebsvereinbarungs-Regelungen** (kurz: TV/BV-Regelungen) **in den Einzelarbeitsvertrag gemäß § 613 a I 2 BGB**; sie gelten *individualrechtlich* als Inhalt des Arbeitsvertrages weiter; es gilt grundsätzlich ein-jährige Veränderungssperre (§ 613 a I 4 BGB).

Voraussetzung: Beide Arbeitsvertragsparteien sind zur Zeit des Betriebsübergangs tarifgebunden.

Praxisrelevanz: wenn Betriebserwerber, anders als der Betriebsveräußerer an keinen Tarifvertrag gebunden

Transformation gilt nur **Inhalts-Normen** des TV (regeln Inhalt und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, z.B. Lohn, Urlaub, Arbeitszeit)

keine Transformation der Abschluss-, Betriebs- u. betriebsverfassungsrechtliche Normen in die Einzelarbeitsverhältnisse; sie verlieren mit dem Betriebsübergang ihre unmittelbare und zwingende Wirkung

3. **Weitergeltung der TV/BV-Regelungen infolge einer arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel auf die Tarifverträge (§ 613 a I 1 BGB)**

- a. ist die Bezugnahme **statisch**: es gelten die TV/BV-Regelungen mit dem Inhalt fort, den sie zum Übergangstichtag hatten („Einfrieren der TV-Bedingungen“)
- b. ist die Bezugnahme **dynamisch** (es wird nicht nur auf einen bestimmten TV

Bezug genommen wird, sondern auch auf die den TV ergänzenden, ändernden, ersetzenden TVe) ist zu differenzieren:

aa. Arbeitsverhältnis *vor dem 01.01.2002 geschlossen*:

TV/BV-Regelungen gelten **statisch** weiter – Bezugnahmeklausel wird als sog. Gleichstellungsabrede ausgelegt

bb. Arbeitsverhältnis *nach dem 01.01.2002 geschlossen*:

es gelten die künftigen TV-Änderungen (Tarifdynamik)

Die arbeitsvertraglichen dynamischen Bezugnahmeklauseln haben als Grundregelung Vorrang vor der Sonderregelung einer individualrechtlichen Transformation der TV-Regelungen

War der **Arbeitgeber** bei Abschluss des Arbeitsvertrages **nicht** tarifgebunden, ist die arbeitsvertragliche Bezugnahme als dynamische Bezugnahme zu verstehen.

4. Gesamtschuldnerische Haftung des Veräußerers für Lohnanspruch gemäß § 613 a II, III BGB
5. Unwirksamkeit einer Kündigung gemäß § 613 a IV BGB

IV. Rechtsstellung des Betriebsrates (BR)

1. **Bei Fortbestand der Identität des Betriebes:** BR führt das ihm übertragene Mandat fort; rechtskräftig festgestellte Verpflichtungen zwischen BR und Veräußerer gelten nun auch gegenüber Erwerber.
2. **Bei Wegfall der Identität des Betriebes:**
 - a. wird *Betrieb(steil) in Betrieb des neuen Inhabers integriert*: der dort amtierende BR übernimmt die Interessenvertretung für die übergegangenen Arbeitnehmer (§ 21a I BetrVG); ggf. Neuwahl erforderlich wegen Steigerung der Arbeitnehmerzahl (§ 13 II Nr. 1 BetrVG).
 - b. wird *Betrieb(steil) nicht integriert*: bisheriger BR führt Geschäfte auch für abgespaltenen Betriebsteil im Übergangsmandat weiter (§ 21a BetrVG), sofern dieser Betriebsteil betriebsratsfähig i.S.d. § 1 BetrVG ist. BR hat im abgespaltenen Betriebsteil unverzüglich eine BR-Wahl zu initiieren. Übergangsmandat endet mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses, spätestens 6 Monate nach Spaltung des Betriebs.

V. Unterrichtungspflicht nach § 613 a V BGB

1. Unterrichtungspflichtig sind bisheriger als auch neuer Betriebsinhaber

- Verständigung geboten

2. Zwingende Angabe von

- (geplantem) Zeitpunkt des Übergangs

ggf. erneute Unterrichtung, falls Betriebsübergang erheblich vorgezogen oder nach hinten verschoben wird und hierdurch die Entscheidung des AN über die Ausübung des Widerspruchsrechts beeinflusst werden kann.

- Grund für Übergang
 - o Mitteilung des Rechtsgrunds für den Betriebsübergang (d.h. des konkreten Rechtsgeschäfts)
 - o min. schlagwortartige Mitteilung der unternehmerischen Gründe
- rechtliche, wirtschaftliche, soziale Folgen des Übergangs für die

Arbeitnehmer

- neben dem Gesetzestext des § 613 a V BGB ist konkrete, fehlerfreie betriebsbezogene Darstellung in einer für den Laien verständlichen Sprache über die rechtlichen Konsequenzen des bevorstehenden Betriebsübergangs erforderlich
 - Unterrichtung über ladungsfähige Anschrift (Sitz, Adresse) des Erwerbers und der Organe des Unternehmens
 - Gegenstand des Betriebsübergangs
 - Hinweis, dass kraft Gesetzes arbeitsvertragliche Rechte und Pflichten unverändert weitergelten
 - Hinweis hinsichtlich der Rechte und Pflichten aus TV und Betriebsvereinbarungen
 - Hinweis darauf, dass bisheriger Arbeitgeber neben dem neuen Betriebsinhaber für alle Verpflichtungen haftet, die vor dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs entstanden sind und vor Ablauf eines Jahres fällig werden (§ 613 a II BGB)
 - Hinweis, dass Kündigung des bisherigen Arbeitgebers oder des neuen Betriebsinhabers wegen des Betriebsübergangs unwirksam sind, dass aber weiterhin die rechtliche Möglichkeit besteht, aus anderen Gründen zu kündigen
 - Hinweis auf das Widerspruchsrecht und –frist des § 613 a VI BGB
 - die hinsichtlich der AN in Aussicht genommenen Maßnahmen
3. **Im Einzelfall** ist über wirtschaftliche Sekundärfolgen des Betriebsübergangs zu unterrichten
- ggf. Zuständigkeit eines BR mit genauer Bezeichnung und Hinweis auf Ablauf der 6-Monats-Frist bei Übergangsmandat
 - Nichtbestehen einer BR beim Erwerber
 - ggf. Nichtbestehen von Kündigungsschutz beim Erwerber wegen zu geringer Arbeitnehmerzahl
 - laufendes Insolvenzverfahren/unmittelbar bevorstehende Umstrukturierungsmaßnahmen beim Betriebserwerber
4. **Form: Textform (§§ 613 a V, 126 b BGB)** z.B. Rundschreiben, E-Mail, Mitteilung im Intranet

VI. Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers

1. **kein Ausschluss des Widerspruchsrechts** z.B. wegen Verwirkung, Rechtsmissbrauch § 242 BGB, nachträglichem (nicht vorherigem) Verzicht
2. **Widerspruchsfrist:** 1 Mo, beginnend ab ordnungsgemäßer Unterrichtung des AN
 - **bei inhaltlich unzutreffender Mitteilung:**
 - AN kann widersprechen, auch wenn er vorher dem Übergang bereits zugestimmt hat
 - Schadensersatz
3. **Ordnungsgemäße Erklärung**
 - Widerspruch = empfangsbedürftige Willenserklärung, daher Zugang erforderlich
 - bedingungsfeindlich, keine Erklärung unter Vorbehalt

- Adressat: alter Arbeitgeber oder neuer Inhaber (§ 613 a VI BGB)
- Schriftform (§ 126 BGB)

4. Rechtsfolgen:

- Arbeitsverhältnis zum bisherigen AG bleibt bestehen; dieser kann ggf. betriebsbedingt ordentlich kündigen
- hat AN vor Widerspruch bereits beim Betriebserwerber gearbeitet: Grundsätze des faktischen Arbeitsverhältnis gelten. Für die Dauer der Beschäftigung ist das Rechtsverhältnis wie ein fehlerfreies zu behandeln

VII. Kündigungsverbot des § 613 a IV BGB

Kündigung oder sonstige Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z.B. Aufhebungsvertrag, Eigenkündigung des AN) wegen des Betriebsüberganges (nicht jedoch bei anderen Gründen) = unwirksam

VIII. Nachhaftung des alten Betriebsinhabers

Veräußerer haftet für vor dem Übergang entstandene Lohnansprüche neben Erwerber als Gesamtschuldner (§ 613 a II BGB), soweit sie vor Ablauf 1 Jahres nach diesem Zeitpunkt fällig werden

Stand: 09/2011