

# Betriebsübergang

## § 613 a BGB

Wenn Betriebe oder Betriebsteile auf ein anderes Unternehmen übertragen werden, führt dies zwangsläufig zu vielfältigen Risiken für die davon betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Nicht nur, dass der Arbeitgeber wechselt, fraglich ist auch, ob die bestehenden Tarifverträge und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen weiterhin gelten. Die Sicherung der bisherigen Vergütung und des sonstigen Besitzstands steht ebenfalls auf der Tagesordnung. Hier kann § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuchs für eine Absicherung sorgen, aber nicht alle Nachteile abwenden. Zudem verbleibt Raum für Verbesserungen durch das engagierte Handeln von Betriebsräten und Gewerkschaften.

In Folgenden soll kurz dargestellt werden, was mit dieser Vorschrift erreicht werden und was auch mit gesetzlicher Hilfe nicht geregelt werden kann. Dies verschafft einen ersten Überblick, ersetzt aber nicht die ausführliche Beratung der betroffenen Interessenvertretungen und/oder Beschäftigten.

### Schutzbereich

§ 613a BGB legt fest, dass die betroffenen Beschäftigten »automatisch« beim Übergang auf einen neuen Inhaber einen neuen Arbeitgeber erhalten. Sie werden nicht gefragt und gelegentlich erfahren sie davon erst verspätet. Gleichzeitig legt § 613a BGB fest, dass für den neuen Arbeitgeber dieselben Rechte und Pflichten gelten wie für den bisherigen. Dies ist zwingend und es darf nur zugunsten der Beschäftigten davon abgewichen werden. Als Gläubiger beziehungsweise Schuldner stehen den Beschäftigten der bisherige und der neue Arbeitgeber zur Verfügung. Für einen Ausgleich untereinander haben sie selbst zu sorgen, nicht die Beschäftigten. Alle Vereinbarungen, die einen Betriebsübergang oder die Anwendbarkeit des § 613a BGB ausschließen, sind unwirksam.



### Voraussetzungen für die Anwendbarkeit des § 613a BGB

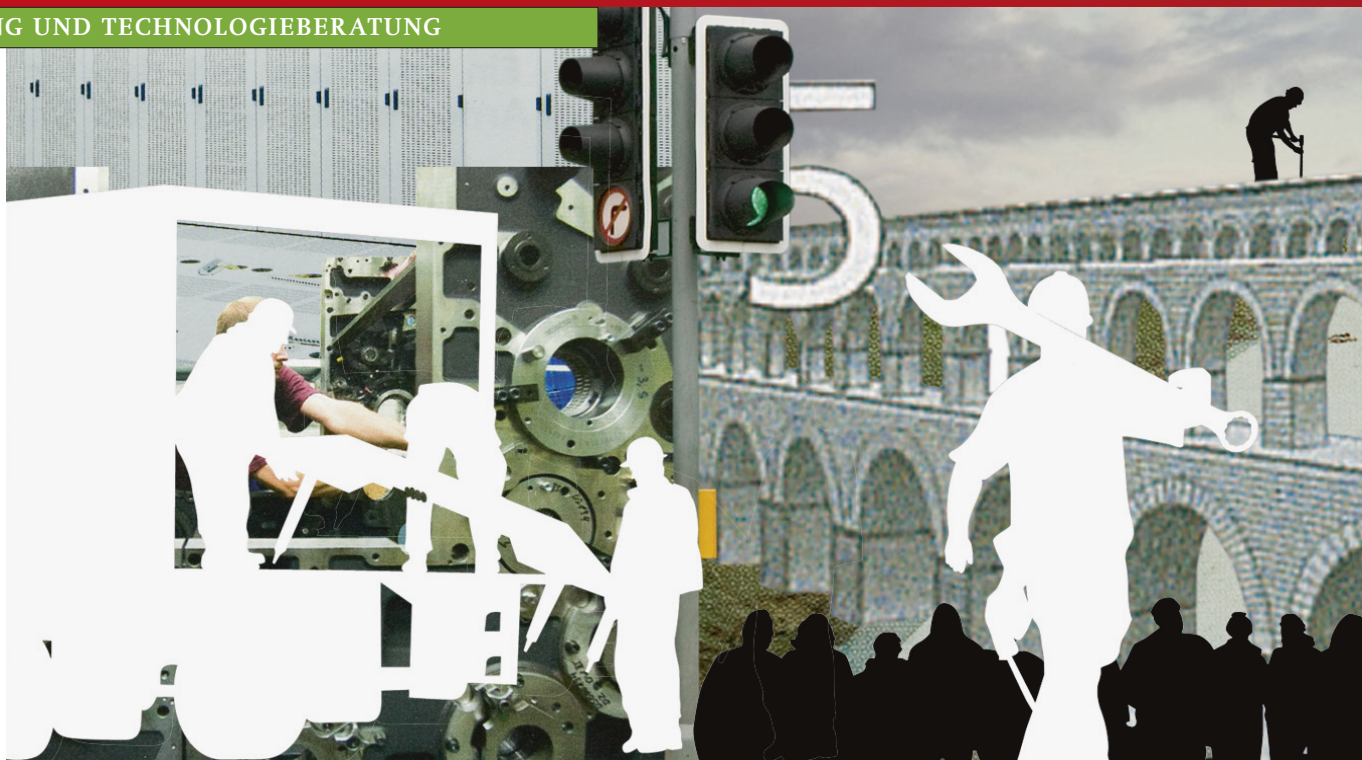
Erste Voraussetzung für einen Betriebsübergang ist, dass ein Betrieb oder ein Betriebsteil den Inhaber wechseln muss. Wenig Schwierigkeiten wirft dies auf, sofern es sich um einen ganzen Betrieb handelt. Wenn ein Betriebsrat vorhanden ist, wird in der Regel auch geklärt sein, was alles zum Betrieb dazugehört, denn der Betriebsrat hat eine gesetzliche, gegebenenfalls durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung modifizierte Zuständigkeit.

Bei einem Betriebsteil kann es sich um eine Abteilung, eine Geschäftsstelle, eine bestimmte Funktion (im Extremfall von nur einer oder einem Beschäftigten) oder um eine Filiale handeln. Eine genaue Klärung ist notwendig.

Nicht vom § 613a BGB betroffen sind die Betriebsteile, die bei dem bisherigen Unternehmen verbleiben. Hier handelt es sich ebensowenig um einen Betriebsübergang wie bei der reinen Übertragung von Gesellschafteranteilen (zum Beispiel einer GmbH) an andere.

Zweite Voraussetzung für einen Betriebsübergang ist das Vorliegen eines Rechtsgeschäfts für die Übertragung. Dabei wird es sich in erster Linie um Verkauf, Verpachtung oder Pächterwechsel, Unternehmensspaltung oder Verschmelzung oder gegebenenfalls auch um eine Funktionsübertragung zwischen Unternehmen handeln. Auch hier kann Aufklärungsbedarf bestehen.





### **Neuer Arbeitsvertrag? Nein!**

Da die Übertragung der Arbeitsverhältnisse insgesamt durch Gesetz erfolgt, ist ein neuer Arbeitsvertrag weder notwendig noch in vielen Fällen sinnvoll. Es ist nicht immer auszuschließen, dass Arbeitgeber diesen Anlass zu einer vertraglichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen nutzen wollen. Die Interessenvertretung sollte daher die Belegschaft informieren und von neuen Arbeitsverträgen abraten, sofern keine Überprüfung stattgefunden hat.

### **Der Arbeitsvertrag – gesichert?**

Beim Übergang des Betriebs schuldet der neue Arbeitgeber den Beschäftigten jeweils genau das, was auch der ehemalige Arbeitgeber hätte tun müssen. Gleiches gilt natürlich auch im umgekehrten Verhältnis. Der neue Arbeitgeber kann aber ebenso wie der alte Arbeitgeber versuchen, diese arbeitsvertraglichen Bedingungen zu ändern. Es ist ihm nicht verboten, einen neuen Arbeitsvertrag oder eine Änderung des bisherigen Arbeitsvertrags vorzuschlagen.

Letztlich ist auch eine Änderungskündigung nicht ausgeschlossen. Diese darf jedoch nicht wegen des Betriebsübergangs erfolgen. Eine feste Frist von einem Jahr gibt es – entgegen weit verbreiteter Meinung – dabei nicht. Es liegt jedoch nahe, dass eine zeitgleich zum Betriebsübergang ausgesprochene Kündigung in aller Regel wegen des Betriebsübergangs erfolgt.

### **Betriebsvereinbarungen – gesichert?**

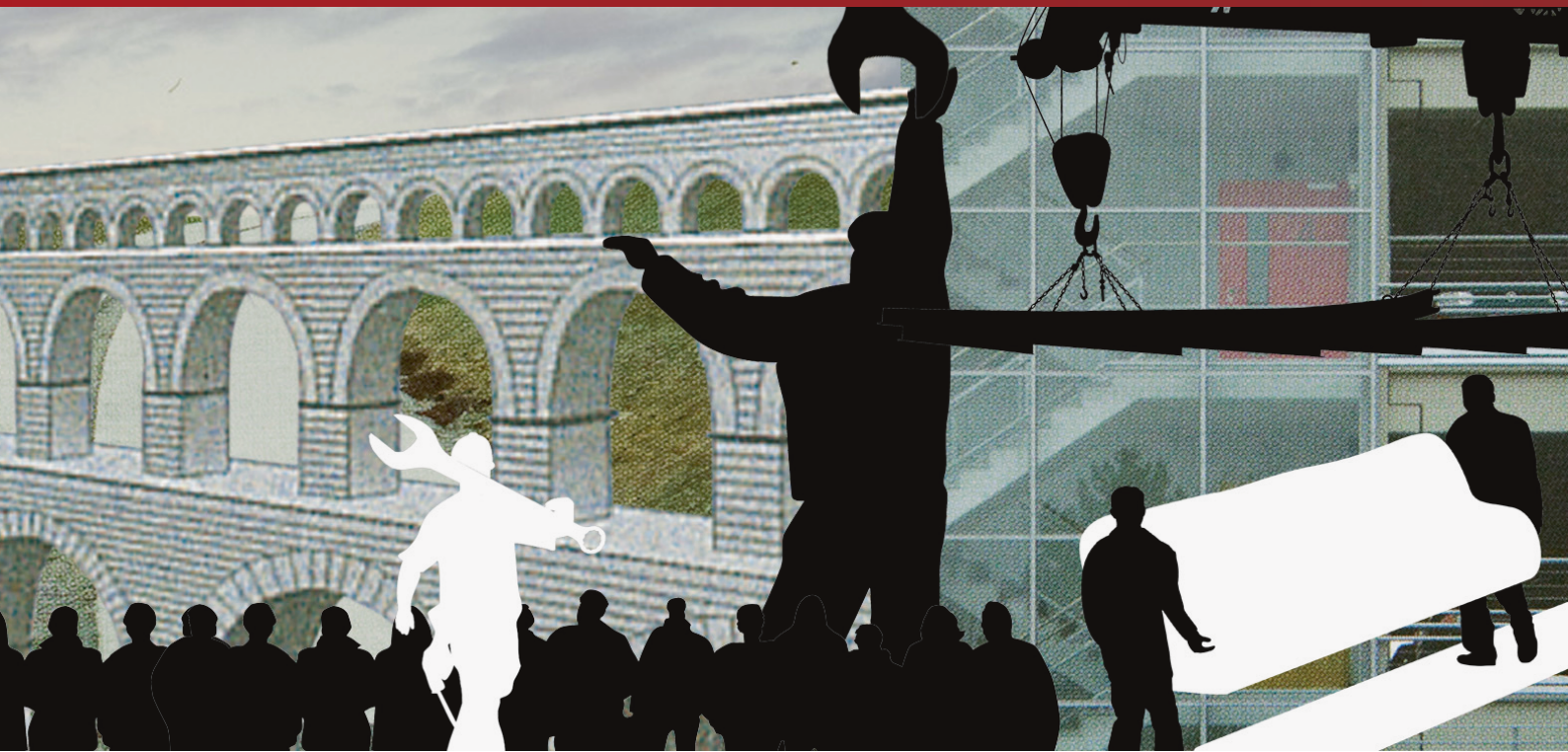
Für den Fall eines vollständigen Betriebsübergangs, bei dem der Betrieb sozusagen »identisch« bleibt, gehen auch alle Betriebsvereinbarungen und der Betriebsrat selbst mit über. Alle Vereinbarungen gelten weiter, können aber auch gekündigt werden. Die gesetzliche Regelfrist für die Kündigung beträgt drei Monate. Bei Betriebsvereinbarungen zur erzwingbaren Mitbestimmung, zum Beispiel gemäß § 87 BetrVG, gelten diese bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung fort. Wird der übergehende Betrieb beim neuen Arbeitgeber in einen schon bestehenden Betrieb eingegliedert, so verlieren die Betriebsvereinbarungen ihre Gültigkeit als Betriebsvereinbarung, ihr Inhalt wird aber Bestandteil der Arbeitsverträge der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Diese können erst mit Jahresfrist geändert werden. Ob auch schon im aufnehmenden Betrieb geltende Vereinbarungen gelten, sollte vorab geklärt werden. Hierzu sollte sich der Betriebsrat unter Umständen Hilfe holen.

### **Wechsel des Tarifbereichs**

Sofern sowohl der bisherige Betriebsinhaber als auch der neue Arbeitgeber demselben Tarifvertrag unterliegen, ändert sich an der Geltung des Tarifvertrags nichts.

Wechselt der Betrieb oder ein Teil davon auf einen neuen Inhaber, der einem anderen Tarifvertrag unterliegt, gilt der neue Tarifvertrag für diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Mitglied der Gewerkschaft sind, die diesen (neuen) Tarifvertrag abgeschlossen hat. Soweit die Beschäftigten nicht Mitglied der tarifvertragschließenden Gewerkschaft sind, werden die bisherigen tariflichen Bestimmungen Bestandteil des jeweiligen Arbeitsvertrags, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Mitglied der Gewerkschaft





sind, die den bisherigen Tarifvertrag abgeschlossen hat. Erst nach der Jahresfrist kann der neue Arbeitgeber durch Änderung beziehungsweise Änderungskündigung neue Bedingungen versuchen durchzusetzen. Gleiches gilt auch für den Fall, dass der neue Inhaber des Betriebs(teils) nicht einem Tarifvertrag unterliegt.

### **Unterrichtung über den Betriebsübergang**

Der Arbeitgeber muss die einzelnen Beschäftigten, die vom Betriebsübergang betroffen sind, schriftlich über den Zeitpunkt, den Grund und die rechtlichen, sozialen und wirtschaftlichen Folgen und die voraussichtlich anstehenden Maßnahmen unterrichten.

### **Recht auf Widerspruch**

Innerhalb eines Monats nach der Unterrichtung durch den Arbeitgeber können Beschäftigte dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses widersprechen. Dies sollte schriftlich erfolgen und über dieses Recht muss jeder Beschäftigte informiert werden.

Die Ausübung des Widerspruchsrechts ist jedoch mit besonderen Risiken verbunden und sollte daher gut überlegt sein. In den allermeisten Fällen ist davon abzuraten. In aller Regel wird in dem abgebenden Betrieb der bisherige Arbeitsplatz nicht mehr vorhanden sein. Beim vollständigen Betriebsübergang werden unter Umständen gar keine Arbeitsplätze mehr existieren. Dem bisherigen Arbeitgeber wird so eine betriebsbedingte

Kündigung ermöglicht. Ein Anspruch aus einem Sozialplan besteht nicht, wenn dies nicht ausdrücklich vorher vereinbart worden ist. Wenn der gesamte Betrieb übergegangen ist, und zwar einschließlich des Betriebsrats, gibt es auch keinen Betriebsrat mehr, der vor Ausspruch einer Kündigung angehört werden müsste.

### **Betriebsänderung**

Der Betriebsübergang alleine ist noch keine Betriebsänderung und führt daher nicht zu einem Interessenausgleich und einem erzwingbaren Sozialplan.

In aller Regel wird jedoch ein Betriebsübergang mit einer Betriebsänderung verbunden sein. Diese Betriebsänderung kann durch Einschränkung oder Stilllegung des Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen vorliegen (§ 11 Satz 2 Ziff. 1 BetrVG). Ebenso kann die Betriebsänderung auch in der Verlegung des Betriebs oder eines wesentlichen Betriebsteils bestehen (§ 11 Satz 2 Ziff. 2 BetrVG). Des weiteren ist ein Übergang eines Betriebsteils zwangsläufig mit einer Betriebsspaltung im bisherigen Betrieb verbunden (§ 11 Satz 2 Ziff. 3 BetrVG). Weiterhin kann ein Fall der Verschmelzung (§ 11 Satz 2 Ziff. 3 BetrVG) vorliegen, wenn der übergehende Betrieb mit einem Betrieb im aufnehmenden Unternehmen verbunden wird. Und schließlich ist auch eine grundlegende Änderung der Betriebsorganisation infolge des Betriebsübergangs denkbar (§ 11 Satz 2 Ziff. 4 BetrVG).

## Verbesserungen der gesetzlichen Regelungen

Der Schutz der betroffenen Beschäftigten ist vom Gesetz her nicht vollständig und ausreichend. Es verbleibt für einen bestehenden Betriebsrat Raum, diesen Schutz zu verbessern.

Es bieten sich beispielhaft mehrere Möglichkeiten, den Schutz der von einem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verbessern:

- Verlängerung der Einjahres-Schutzfrist (§ 613a Abs. 1 Satz 2 BGB) für alle Rechte der Betroffenen, die aus Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen gelten und Bestandteil des Arbeitsvertrags werden.
- Vereinbarung von Kündigungsschutzregelungen bei betriebs- und personenbedingten Kündigungen für einen gewissen Zeitraum nach dem Übergang, da § 613a BGB nur einen Schutz vor Kündigungen wegen des Betriebsübergangs, nicht aber sonstigen Kündigungen enthält.
- Regelungen zum Erhalt von Kündigungsschutzrechten und gegebenenfalls Sozialplanansprüchen bei Ausübung des Widerspruchsrechts.
- Vereinbarung von Übergangsregelungen für den Fall, dass die tarifvertraglichen oder durch Betriebsvereinbarungen getroffenen Regelungen im neuen Unternehmen ungünstiger sind.
- Bestandsschutz freiwilliger sozialer Leistungen für einen gewissen Zeitraum nach dem Übergang.
- Festschreiben der Dauer der Betriebszugehörigkeit, gegebenenfalls auch im Konzern.
- Weitergeltung der tariflichen Regelungen auch bei einem eventuell weiteren Betriebsübergang.
- Keine Vorlage von neuen Arbeitsverträgen (gelten gesetzlich weiter).
- Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen für einen festen Zeitraum.
- Vereinbarung, dass das aufnehmende Unternehmen sich zum Abschluss gleichlautender Betriebsvereinbarungen verpflichtet für den Fall, dass die bisherigen Vereinbarungen untergehen.
- Gegebenenfalls Vereinbarung über die Verlängerung des Übergangsmandats des Betriebsrats gemäß § 21 a Abs. 1 Satz 4 BetrVG auf zum Beispiel zwölf Monate.

Insgesamt werden im Interessenausgleich beziehungsweise Sozialplan noch eine Vielzahl von weiteren Regelungsbereichen je nach Betrieb und Art der Betriebsänderung eine Rolle spielen. Hierzu sollte sich der Betriebsrat informieren.

## Der Betriebsrat

Geht der gesamte Betrieb über, so bleibt der Betriebsrat erhalten, wenn der Betrieb auch im aufnehmenden Unternehmen erhalten bleibt. Der Betriebsrat geht aber dann unter, wenn der übergehende Betrieb in einen anderen Betrieb des aufnehmenden Unternehmens eingegliedert oder dort ganz stillgelegt wird.

Bei einem Teilbetriebsübergang sind mehrere Varianten denkbar.

Wenn der Hauptteil beim bisherigen Arbeitgeber verbleibt, dann verbleibt auch der Betriebsrat dort. Alle abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen gelten im alten Betrieb weiter. Unter Umständen muss im Rahmen von § 13 BetrVG eine Neuwahl durchgeführt werden. In dem übergegangenen Betriebsteil sollte ein neuer Betriebsrat gewählt werden, bis dahin nimmt der bisherige Betriebsrat für sechs Monate (Verlängerung kann durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag zum Beispiel auf zwölf Monate vereinbart werden) die Geschäfte auch für den übergegangenen Teil wahr.

Geht jedoch der Hauptteil des Betriebs auf das aufnehmende Unternehmen über, geht auch der Betriebsrat und damit alle Betriebsvereinbarungen über, wenn keine Eingliederung in einen Betrieb des neuen Arbeitgebers erfolgt, der bisherige Betrieb also nicht ›untergeht‹. Im zurückgebliebenen Teil des Betriebs sollte zügig ein neuer, in der Regel kleinerer Betriebsrat gewählt werden. Bis zum Amtsantritt führt der bisherige Betriebsrat auch dann mit den erwähnten Fristen die Geschäfte fort.

Die betroffenen Betriebsräte sollten sich ausführlicher in unserem weiteren Infoblatt ›Betriebsänderungen – Die Folgen für das Betriebsratsmandat‹ informieren. Erhältlich bei der Arbeitnehmerkammer oder unter [www.arbeitnehmerkammer.de/publikationen/mitbestimmung.html](http://www.arbeitnehmerkammer.de/publikationen/mitbestimmung.html)

### Wirksame und erfolgreiche Mitbestimmung braucht Know-how – die Arbeitnehmerkammer hilft!



Die Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung der Arbeitnehmerkammer Bremen unterstützt Betriebs- und Personalräte, die einen Betriebsübergang begleiten wollen, mit

- Information,
- Qualifizierungen,
- Beratung in Verhandlungsprozessen,
- Unterstützung beim Abschluss von Vereinbarungen etc.

#### Herausgeber:

Arbeitnehmerkammer Bremen  
Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung  
Bürgerstraße 1, 28195 Bremen  
Telefon 0421-36301-962  
[mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de](mailto:mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de)

[www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung](http://www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung)

