

Betriebs- übergänge

Welche **individual- und kollektivrechtlichen Konsequenzen** entstehen bei Betriebsübergängen, beispielsweise bei Privatisierungen? Der folgende Gastbeitrag von ADSR-Autor Christoph E. König soll einen Überblick darüber vermitteln.

Finden Übertragungen von Unternehmen und Betrieben durch ein Rechtsgeschäft und damit verbundene Inhaberwechsel statt, etwa im Rahmen von Privatisierungen, liegt darin regelmäßig jeweils arbeitsrechtlich ein Betriebsübergang nach § 613a BGB. Die Vorschrift des § 613a BGB enthält wichtige Schutzbestimmungen für Arbeitnehmer:innen, von denen nur zugunsten dieser abgewichen werden darf.

Die folgenden Betrachtungen sollen dazu dienen, Arbeitgeber:innen einen kurzen Überblick über die Struktur des § 613a BGB und dessen individual- und kollektivrechtlichen Folgen zu geben und ihn/sie für die insoweit bestehenden Problemkreise zu sensibilisieren.

BEGRIFF DES BETRIEBSÜBERGANGS IM SINNE DES § 613a BGB

Ein Betriebsübergang im Sinne des § 613a BGB liegt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts immer dann vor, wenn ein neuer Inhaber »eine bestehende wirtschaftliche Einheit unter Wahrung ihrer Identität fortführt«.

Es können nicht nur Betriebe als Ganzes, sondern auch einzelne Betriebsteile nach der Vorschrift des § 613a BGB auf neue Inhaber:innen übergehen. Praktisch gesehen kann ein Betriebsteil eine Abteilung sein, eine Filiale, eine Geschäftsstelle oder auch eine bestimmte Funktion, selbst wenn diese nur von einer einzigen Person ausgeübt wird.

Für die Bewertung der Frage, ob ein Betriebs(teil)übergang vorliegt, wird eine Gesamtbewertung aller Umstände des Einzelfalls vorgenommen. Dabei sind zum Beispiel die folgenden Aspekte zu berücksichtigen:

- Übernahme sachlicher Betriebsmittel wie Produktionsmaschinen, EDV, Büroeinrichtungen, Fuhrpark
 - Nutzung und Aneignung des speziellen Know-hows des übergehenden Betriebs
 - Übernahme der Belegschaft
 - Übernahme der Kundschaft
 - Wesentliche Beibehaltung von Betriebsmethoden und Arbeitsorganisation
 - Dauer einer möglichen Unterbrechung der betrieblichen Tätigkeit, wobei eine nur vorübergehende Unterbrechung der betrieblichen Tätigkeit für einige Tage oder Wochen einen Betriebs- oder Betriebsteilübergang noch nicht ausschließt. Je nach der Art des Betriebs ist aber nach mehreren Monaten der Betriebsunterbrechung davon auszugehen, dass kein Betriebsübergang vorliegt.
- Ob ein solcher vorliegt, wird letztlich aus der Gesamtbewertung der genannten »Indizien« ermittelt.

Sogar bei einem sogenannten Outsourcing, also der Auslagerung von bisher in einem Unternehmen selbst erbrachten Leistungen an externe Auftragnehmer:innen oder Dienstleister:innen, kann ein Betriebs(teil)übergang vorliegen. Zur Vermeidung eines Be-



ILLUSTRATIONEN: NIELS SCHRÖDER

triebs(teil)übergangs kommt es maßgeblich auf die konkrete Ausgestaltung des Dienstleistungsvertrags an, die dem Outsourcing zugrunde liegt. Bei solchen Vertragsgestaltungen ist es daher dringend zu empfehlen, einen Fachanwalt für Arbeitsrecht hinzuzuziehen.

FOLGEN EINES BETRIEBSÜBERGANGS FÜR EINZELNE ARBEITNEHMER:INNEN

Zunächst stellt sich die Frage nach den Folgen des Betriebsübergangs für einzelne Arbeitnehmer:innen.

a) Übergang des Arbeitsverhältnisses

Die wichtigste Rechtsfolge eines Betriebsübergangs besteht darin, dass die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer:innen des Betriebs von dem alten Betriebsinhaber (Veräußerer) mit allen Rechten und Pflichten auf den neuen Betriebsinhaber (Erwerber) übergehen – unter Anrechnung der bisherigen Betriebszugehörigkeit.

Es ändert sich also nur die Rechtsperson des Arbeitgebers.

b) Widerspruch gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses

Die von einem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer:innen haben die Möglichkeit, dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf den neuen Betriebsinhaber zu widersprechen (§ 613a Abs. 6 BGB). Dieser Widerspruch muss schriftlich, also nicht lediglich in Textform, also zum Beispiel per E-Mail, entweder gegenüber dem Erwerber oder dem Veräußerer erklärt werden.

Die Frist für den Widerspruch beträgt einen Monat. Sie beginnt mit der schriftlichen Unterrichtung über den Betriebsübergang.

Obwohl § 613a Abs. 5 BGB konkrete inhaltliche Angaben an das Unterrichtungsschreiben festlegt, sind die konkreten Anforderungen der Rechtsprechung an dessen Inhalt sehr hoch angesetzt, sodass die Gefahr besteht, dass Arbeitnehmer:innen noch nach Monaten – oder sogar Jahren – berechtigterweise ihr Widerspruchsrecht ausüben. Arbeitgeber:innen haben somit

im Vorfeld der Abfassung eines Unterrichtungsschreibens größte Sorgfalt walten zu lassen, da jegliche Unvollständigkeits- oder Ungenauigkeiten der Unterrichtung zu deren Lasten gehen und die Widerspruchsfrist nach § 616a Abs. 6 BGB nicht auslösen können. Daher ist anzuraten, für die inhaltliche Gestaltung des Unterrichtungsschreibens den Rat eines Fachanwalts für Arbeitsrecht einzuholen.

Soweit Arbeitnehmer:innen form- und fristgerecht widersprechen, geht ihr Arbeitsverhältnis nicht auf den Erwerber über. Es bleibt dann unverändert gegenüber dem Veräußerer bestehen. Widersprechende Arbeitnehmer:innen sollten sich die Ausübung des Widerspruchs allerdings sehr sorgfältig überlegen, da sie dann möglicherweise den Anspruch einer berechtigten, betriebsbedingten Kündigung für den Fall riskieren, dass eine Beschäftigungsmöglichkeit in dem umstrukturierten Betrieb des Veräußerers ersatzlos weggefallen ist.

c) Veränderungssperre

Wie bereits dargestellt, tritt der Erwerber in alle – arbeitsvertraglichen – Rechte und Pflichten ein, die zwischen Arbeitnehmer:innen und Veräußerer vereinbart waren. Möchte der Erwerber die Arbeitsbedingungen ändern, kommt es ganz entscheidend darauf an, ob die sogenannte Veränderungssperre des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB gilt. Sie bedeutet, dass gewisse Regelungen innerhalb eines Jahres nach Betriebsübergang nicht abgeändert werden dürfen.

Das gilt allerdings nicht für jegliche Regelungen. Denn es ist zu differenzieren zwischen kollektivrechtlichen Regelungen, etwa aufgrund eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung, und einzelvertraglichen Vereinbarungen.

aa) Einzelvertragliche Regelungen

Für einzelvertragliche Regelungen gilt die Veränderungssperre des § 613a Abs. 1 S. 2–4 BGB nicht. Gleiches gilt für sogenannte Bezugnahme Klauseln, über die einzelvertraglich die Anwendung der Regelungen eines Tarifvertrages vereinbart werden. Deshalb können diese Vereinbarungen nach Betriebsübergang stets geändert werden. Dies erfordert allerdings regelmäßig das Einverständnis der Arbeitnehmer:innen; andernfalls bleibt nur die Alternative über eine Änderungskündigung, soweit sich die gewünschten Änderungen nicht im Rahmen des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts, also des arbeitsvertraglich konkretisierten Weisungsrechts, durchsetzen lassen.

bb) Kollektivrechtliche Regelungen

Anders verhält es sich bezüglich der Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die beim Veräußerer kollektivrechtlich aufgrund beiderseitiger Tarifbindung galten. Hier ist wie folgt zu differenzieren:

- Bei beidseitiger Tarifbindung gelten die Rechtsnormen des Tarifvertrages, der zum Zeitpunkt

des Betriebsübergangs einschlägig war, zwischen Arbeitnehmer:innen und Erwerber unmittelbar und zwingend weiter, soweit sie (immer noch) unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen (sogenannte Tarifwirkung). Dies gilt nicht, wenn im Hause des Erwerbers dieselben Regelungsfragen über einen dort geltenden anderen Tarifvertrag festgeschrieben sind. In diesem Fall gilt der Geltungsbereich des Tarifvertrages, dem der Erwerber unterliegt, auch für die übernommenen Arbeitnehmer:innen (sogenannte Ablösung des Tarifvertrages, § 613a Abs. 1 S. 3 BGB). Gleiches gilt für Betriebsvereinbarungen. Achtung: Die Ablösung tritt unabhängig von der



Günstigkeit der ablösenden Norm ein. Das Ablösungsprinzip verdrängt also das ansonsten grundsätzlich geltende Günstigkeitsprinzip, wonach bei einer Konkurrenz mehrerer arbeitsrechtlicher Regelungen stets die für Arbeitnehmer:innen günstigere Norm gilt.

- Ist indes der Erwerber – im Gegensatz zu dem Veräußerer – nicht tarifgebunden, fällt die beiderseitige Tarifgebundenheit fort und die kollektivrechtlichen Regelungen werden »in den Arbeitsvertrag transformiert«; die kollektivrechtlichen Regelungen gelten somit einzelvertraglich weiter. Für diese Fallgestaltung gilt die Veränderungssperre des § 613a Abs. 1 S. 2 BGB von einem Jahr.

Gleiches gilt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dann, wenn der übergehende Betrieb oder Betriebsenteil durch den Betriebsinhaberwechsel seine Identität verliert. Für die Feststellung, ob ein Betrieb oder Betriebsenteil

seine »Betriebsidentität« behält, ist entscheidend, ob das betriebliche Substrat, auf das sich das Betriebsratsamt bezieht, weitgehend unverändert bleibt, ob also insbesondere »ein räumlicher und funktionaler Zusammenhang mit dem Ursprungsbetrieb noch besteht« (BAG v. 24.5.2012 – 2 AZR 62/11).

Wird ein Betrieb zum Beispiel mit einem anderen Betrieb verschmolzen, so verliert der übergehende Betrieb seine Identität. Auch in diesen Fällen kommt es zur Transformationswirkung und der Geltung der Veränderungssperre von einem Jahr.

cc) Kündigungsverbot

Der Ausspruch von Kündigungen wegen eines Betriebsübergangs ist nach § 613a Abs. 4 BGB unzulässig; eine solche Kündigung wäre demnach unwirksam und würde das Arbeitsverhältnis nicht beenden. Eine Kündigung aus anderen,

vor allem verhaltens- und personenbedingten Gründen, bleibt aber möglich.

Auch betriebsbedingte Gründe sind denkbar, wenn es einen objektiv sachlichen Grund gibt, der »aus sich heraus« die Kündigung rechtfertigt. Dies kann zum Beispiel dann der Fall sein, wenn der Erwerber den übernommenen Betrieb örtlich verlegt und Arbeitnehmer:innen, deren Arbeitsort arbeitsvertraglich konkret festgelegt ist, sich weigern, an dem neuen Betriebsstandort ihre geschuldete Arbeit zu erbringen.

Bei einem Betriebsübergang kommt es häufig vor, dass Veräußerer mit den übergehenden Arbeitnehmer:innen einen Aufhebungsvertrag und der Erwerber mit diesen einen neuen Arbeitsvertrag (mit schlechteren Bedingungen) abschließen und sich dabei arbeitgeberseitig auf »Vertragsfreiheit« berufen.

Ein mit dem Veräußerer geschlossener Aufhebungsvertrag ist jedoch we-

gen Umgehung der zwingenden Schutzregelungen des § 613a BGB unwirksam, wenn mit den Arbeitnehmer:innen zugleich ein neues Arbeitsverhältnis mit dem Erwerber vereinbart oder zumindest in Aussicht gestellt wird. Ebenfalls unwirksam ist der mit dem Erwerber geschlossene Arbeitsvertrag. Es bleibt dann also bei den geschilderten Rechtsfolgen des § 613a BGB.

Arbeitnehmer:innen können aber aus Anlass eines Betriebsübergangs mit dem Veräußerer lediglich dann einen wirksamen Aufhebungsvertrag abschließen, wenn sie gänzlich aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden wollen.

FOLGEN FÜR EINEN BETRIEBSRAT

Auch für einen bei dem Veräußerer bestehenden Betriebsrat kann ein Betriebsübergang wesentliche Folgen haben. Hier ist dringend individuelle arbeitsrechtliche Beratung geboten, da grundsätzlich der Erwerber auch betriebsverfassungsrechtlich an die Stelle des Veräußerers tritt. Entscheidende Fragen sind in diesem Zusammenhang, ob die Identität des Betriebs beim Erwerber fortbesteht und – soweit die Identität des Betriebs nicht fortbesteht – ob auch beim Erwerber ein Betriebsrat besteht oder nicht.

RECHTSSICHERE GESTALTUNG

Wie die Ausführungen zeigen, handelt es sich bei einem Betriebsübergang um einen hochkomplexen arbeitsrechtlichen Vorgang, der viele Risiken und Unabwägbarkeiten in sich birgt. Wichtig ist es daher, rechtzeitig einen Fachanwalt für Arbeitsrecht in die geplante Umstrukturierung mit einzubeziehen. ●

Wünschen Sie weitere Informationen zu diesem Thema? Wenden Sie sich gern an die ADSR Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, Stockholmer Allee 32c, 44269 Dortmund

☎ + 49 (0)231 557199-5289
☎ +49 (0)40 63305-9-5289
@ christoph.koenig@adsr-recht.de
🌐 www.adsr-recht.de

ADSR
Was zählt, ist Ihr Recht.