

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. 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 Besitzstandes steht ebenfalls auf der Tagesordnung. Hier kann § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuches 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 kann 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 Arbeitnehmer/innen.

1. Schutzbereich

§ 613a BGB legt fest, dass die betroffenen Arbeitnehmer »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 auch für den bisherigen Arbeitgeber. Dies ist zwingend und es darf nur zugunsten der Arbeitnehmer davon abgewichen werden. Als Gläubiger bzw. Schuldner stehen dem Arbeitnehmer bisheriger und neuer 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.



2. Voraussetzungen für die Anwendbarkeit des § 613a BGB

Zum einen muss ein Betrieb oder ein Betriebsteil den Inhaber wechseln. 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 BR hat eine gesetzliche, gegebenenfalls durch Tarifvertrag/Betriebsvereinbarung modifizierte Zuständigkeit.

Bei einem Betriebsteil kann es sich um eine Abteilung, eine Geschäftsstelle, eine bestimmte Funktion (im Extremfall von nur einem/er 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 (z.B. 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 Funktionübertragung zwischen Unternehmen handeln. Auch hier kann Aufklärungsbedarf bestehen.





3. Neuer Arbeitsvertrag? Nein!

Da die Übertragung der Arbeitsverhältnisse insgesamt durch Gesetz erfolgt, ist ein neuer Arbeitsvertrag weder notwendig noch sinnvoll. Es ist nicht 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.

4. Der Arbeitsvertrag – gesichert?

Beim Übergang des Betriebs schuldet der neue Arbeitgeber den Arbeitnehmern 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.

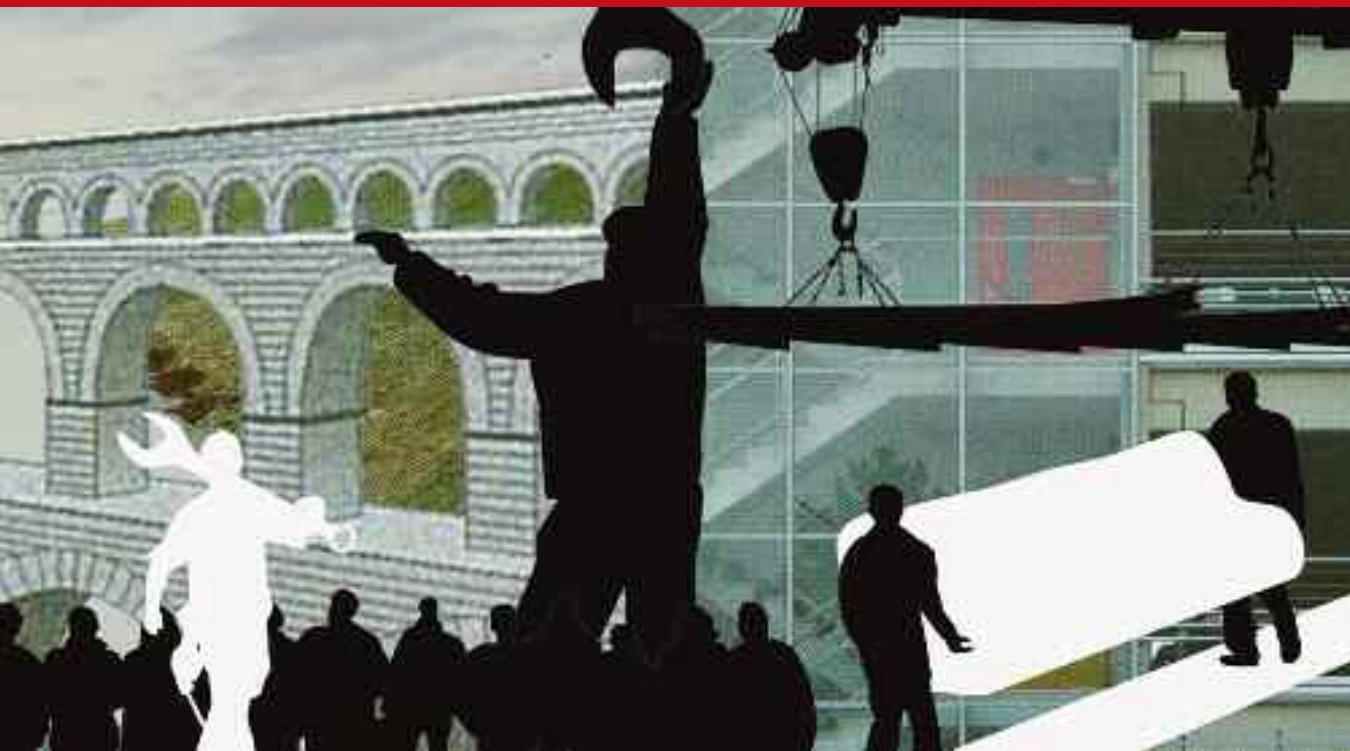
5. Betriebsvereinbarungen – gesichert?

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, z.B. gem. § 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 Arbeitnehmer/innen. 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.

6. 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 Arbeitnehmer/innen, die Mitglied der Gewerkschaft sind, die diesen (neuen) Tarifvertrag abgeschlossen hat. Soweit die Arbeitnehmer/innen nicht Mitglied der



tarifvertragschließenden Gewerkschaft sind, werden die bisherigen tariflichen Bestimmungen Bestandteil des jeweiligen Arbeitsvertrags, wenn die Arbeitnehmer/innen Mitglied der Gewerkschaft sind, die den bisherigen Tarifvertrag abgeschlossen hat. Erst nach der Jahresfrist kann der neue Arbeitgeber durch Änderung bzw. Änderungskündigung neue Bedingungen versuchen durchzusetzen. Gleiches gilt auch für den Fall, dass der neue Inhaber des Betriebs(teils) nicht einem Tarifvertrag unterliegt.

7. Unterrichtung über den Betriebsübergang

Der Arbeitgeber muss die einzelnen Beschäftigten, die von dem Übergang betroffen sind, schriftlich über den Zeitpunkt, den Grund und die rechtlichen, sozialen und wirtschaftlichen Folgen des Übergangs und die voraussichtlich anstehenden Maßnahmen unterrichten.

8. Recht auf Widerspruch

Innerhalb eines Monats nach der Unterrichtung durch den Arbeitgeber kann jede/r Beschäftigte dem Übergang seines 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 abgebenen 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.

9. 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 (§ 111 Satz 2 Ziff.2 BetrVG). Des Weiteren ist ein Übergang eines Betriebsteils zwangsläufig mit einer Betriebsspaltung im bisherigen Betrieb verbunden (§ 111 Satz 2 Ziff.3 BetrVG). Weiterhin kann ein Fall der Verschmelzung (§ 111 Satz2 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 (§ 111 Satz 2 Ziff. 4 BetrVG).

10. Verbesserungen der gesetzlichen Regelungen

Der Schutz der betroffenen ArbeitnehmerInnen 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 Arbeitnehmer/innen 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, ggf. 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.
- ▶ Ggf. Vereinbarung über die Verlängerung des Übergangsmandats des Betriebsrats gem. § 21 a Abs.1 Satz 4 BetrVG auf z.B. 12 Monate.

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

11. 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 z.B. auf 12 Monate vereinbart werden) die Geschäfte auch für den übergegangenen Teil weiter 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 »Betriebsänderung – Folgen für die Betriebsratsarbeit« informieren. Erhältlich bei der Arbeitnehmerkammer oder unter www.arbeitnehmerkammer.de

Die Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung der Arbeitnehmerkammer

unterstützt und begleitet betriebliche Interessenvertretungen im Land Bremen.

Wir unterstützen und beraten ...

- ▶ persönlich (nach Termin)
- ▶ telefonisch
- ▶ bei der Erstellung von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen
- ▶ bei betrieblichen Veränderungsprozessen

Die Schwerpunkte sind ...

- ▶ Arbeitsrecht und Mitbestimmung
- ▶ Arbeits- und Gesundheitsschutz
- ▶ Arbeitsgestaltung und -organisation
- ▶ Informations- und Kommunikationstechnologie
- ▶ Personalarbeit
- ▶ Wirtschaftliche Mitbestimmung
- ▶ Zusammenarbeit im Gremium

Herausgeber: Arbeitnehmerkammer Bremen

Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung

Bürgerstraße 1, 28195 Bremen

Telefon 0421-36301-962 oder -965

mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de

www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung/