



Betriebsübergang

von Dr. Marcus Soiné
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für gewerblichen Rechtsschutz
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht

Kaum ein arbeitsrechtlicher Bereich wurde in den letzten Jahren so stark durch die Rechtsprechung des europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) weiterentwickelt und konkretisiert, wie der Betriebsübergang nach § 613a BGB. Dieses ursprünglich bereits vom Reichsarbeitsgericht entwickelte Institut ist mittlerweile europarechtlich durch die Richtlinie 2001/23/EG geregelt, so dass mehr und mehr der EuGH die Entwicklungsrichtung der Rechtsprechung bestimmt.

Dieser Artikel gewährt einen ersten Einblick in Inhalt und Folgen des Betriebsübergangs, insbesondere in die damit verbundenen Verpflichtungen für Veräußerer und Erwerber.

1. Normzweck und Geltungsbereich

Die Regelungen zum Betriebsübergang verfolgen drei Ziele. Zunächst stellen sie Schutzvorschriften zugunsten der Arbeitnehmer dar, deren Arbeitsplätze grundsätzlich bestehen bleiben sollen. Darüber hinaus soll die Kontinuität des bestehenden Betriebsrates gewährleistet werden. Schließlich wird in den Normen zum Betriebsübergang eine bestimmte Haftungsverteilung zwischen Veräußerer und Erwerber zum Ausdruck gebracht.

Vom Betriebsübergang betroffen sind alle Arbeitnehmer in deutschen Betrieben, egal ob es sich um öffentliche oder privat organisierte Unternehmen handelt. In einer neuen Entscheidung aus dem November 2010 hat der EuGH den Geltungsbereich auch auf Leiharbeiter ausgedehnt. Welche weiteren Folgen dies in Zukunft haben wird, kann derzeit noch nicht prognostiziert werden.

2. Voraussetzungen des Betriebsüberganges

Die Voraussetzungen eines Betriebsüberganges sind im Hinblick auf die Unterschiedlichkeit der existierenden Wirtschaftsunternehmen nicht allgemeingültig zu beschreiben.

Entscheidend für den EuGH ist die Frage eines „Funktionszusammenhangs zwischen Arbeitsplatz und Wertschöpfung“, welche anhand einer differenzierten Prüfung beantwortet wird.

Zunächst muss die Identität einer wirtschaftlichen Einheit beim Übergang auf einen Erwerber bewahrt bleiben. Ob dies geschehen ist, wird durch eine Gesamtabwägung sämtlicher Umstände des Einzelfalles ermittelt. Diese Gesamtabwägung erfolgt im Konfliktfall jeweils durch die national zuständigen Gerichte.

Denkbare Einzelumstände sind hierbei z.B. Art des betroffenen Betriebes/Unternehmens, Ähnlichkeit der Tätigkeit vor und nach Übergang, Arbeitsorganisation, Betriebs- und Produktionsmethoden, Betriebsmittel und Außenbeziehungen zu Kunden.

Die betroffene Einheit muss darüber hinaus auf eine andere Rechtspersönlichkeit durch Rechtsgeschäft übergehen, wobei letzteres sehr weit ausgelegt wird. Die schlichte Übertragung von Gesellschaftsanteilen einzelner Gesellschafter begründet hingegen keinen Betriebsübergang.

3. Folgen des Betriebsüberganges

Planen Erwerber und Veräußerer einen Betriebsübergang, so haben sie die Arbeitnehmer hiervon frühzeitig und umfassend vor dem vorgesehenen Übergangstermin zu unterrichten. Der Umfang dieser Verpflichtung ist Gegenstand zahlreicher Entscheidungen des BAG und wurde hierdurch extrem ausgedehnt. Ohne fachmännische Beratung lassen sich diese Anforderungen kaum erfüllen.

Den betroffenen Arbeitnehmern steht ab Zugang der korrekten Unterrichtung ein einmonatiges Widerspruchsrecht zu. Üben sie es aus, verbleibt der Arbeitsplatz bei dem veräußernden Unternehmen. Dieses kann den Arbeitnehmer unter Umständen wirksam kündigen. Widerspricht der Arbeitnehmer nicht, geht sein Arbeitsverhältnis automatisch auf den Betriebserwerber über. Dies geschieht auch dann, wenn eine Unterrichtung gänzlich unterbleibt.

In diesem Fall, wie auch im Fall einer fehlerhaften Unterrichtung, beginnt die Widerspruchsfrist überhaupt nicht zu laufen. Dies birgt für den Veräußerer das Risiko, dass die Arbeitnehmer auch Jahre nach dem Betriebsübergang, wenn z.B. der Erwerber insolvent wird oder die Arbeitsverhältnisse kündigt, dem Übergang noch widersprechen können. Dies hätte zur Folge, dass die Arbeitsverhältnisse beim „alten Arbeitgeber“ verblieben wären.

Im Übrigen geht das Arbeitsverhältnis mit den im Zeitpunkt des Überganges bestehenden Rechten und Pflichten auf den neuen Arbeitgeber über. Besonderheiten

bestehen bei Betriebsvereinbarungen und der Geltung von Tarifverträgen bei Veräußerer und/oder Erwerber.

4. Haftung und Kündigung

Auch der alte Arbeitgeber haftet neben dem neuen Arbeitgeber für die Dauer eines Jahres für Ansprüche die vor dem Übergang entstanden sind. Kündigungen, die wegen des Betriebsüberganges ausgesprochen werden, sind unwirksam. Möglich bleiben jedoch Kündigungen, die betriebs-, verhaltens- oder personenbedingt erfolgen.