

Unternehmensnachfolge und Betriebsübergang- arbeitsrechtliche Aspekte und Haftungsfragen beim Betriebsübergang

1. Ausgangsproblem / Einführung

- bei Vorbereitung einer Unternehmensnachfolge nicht nur zivil-, gesellschafts-, handels-, bilanz- und steuerrechtliche Fragestellungen zu beachten, sondern auch arbeitsrechtliche Probleme, insbesondere die Frage nach dem Übergang etwaiger Arbeitsverhältnisse

2. Begriff Betriebsübergang

- Betriebsübergang = Übergang eines Betriebes oder eines Betriebsteiles auf einen neuen Inhaber
- Unternehmens- bzw. Betriebsnachfolge kann sich vollziehen im Wege der
 - Gesamtrechtsnachfolge oder
 - Einzelrechtsnachfolge

→ Gesamtrechtsnachfolge:

- neuer Inhaber tritt **kraft Gesetzes** an die Stelle des bisherigen Betriebsinhabers und übernimmt das Vermögen einschließlich der Schulden im Rahmen eines einheitlichen Rechtsaktes
- Fälle der Gesamtrechtsnachfolge in Rechtsordnung abschließend aufgezählt
- zur Gesamtrechtsnachfolge gehören :
 - der Erbfall
 - die Verschmelzung von Kapitalgesellschaften
 - die Umwandlung einer Personengesellschaft in eine Kapitalgesellschaft
 - die Übertragung aller Beteiligungen einer Personengesellschaft auf eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts

→ Einzelrechtsnachfolge:

- Übertragung eines Betriebes oder Betriebsteiles nicht kraft Gesetzes, sondern durch **Rechtsgeschäft**
- arbeitsrechtliche Konsequenzen des Betriebsübergangs durch Rechtsgeschäft (Fälle des Übergangs im Rahmen der Einzelrechtsnachfolge) geregelt in § 613 a BGB

- Hinweis: Nur der Fall der sog. Einzelrechtsnachfolge wird im folgenden dargestellt
Beispiel: Verkauf eines Einzelunternehmens, einer GbR oder einer GmbH

3. Die Vorschrift des § 613 a BGB

§ 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang

- (1) ¹Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. ²Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. ³Satz 2 gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden. ⁴Vor Ablauf der Frist nach Satz 2 können die Rechte und Pflichten geändert werden, wenn der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nicht mehr gilt oder bei fehlender beiderseitiger Tarifgebundenheit im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrags dessen Anwendung zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer vereinbart wird.
- (2) ¹Der bisherige Arbeitgeber haftet neben dem neuen Inhaber für Verpflichtungen nach Absatz 1, soweit sie vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden, als Gesamtschuldner. ²Werden solche Verpflichtungen nach dem Zeitpunkt des Übergangs fällig, so haftet der bisherige Arbeitgeber für sie jedoch nur in dem Umfang, der dem im Zeitpunkt des Übergangs abgelaufenen Teil ihres Bemessungszeitraums entspricht.
- (3) Absatz 2 gilt nicht, wenn eine juristische Person oder eine Personenhandelsgesellschaft durch Umwandlung erlischt.
- (4) ¹Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils ist unwirksam. ²Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.
- (5) Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber hat die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform zu unterrichten über:
 1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
 2. den Grund für den Übergang,
 3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und
 4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.
- (6) ¹Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 5 schriftlich widersprechen. ²Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.

4. Folgen des Betriebsübergangs

a)

- nach § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB tritt im Falle der Betriebsnachfolge durch Rechtsgeschäft der neue Inhaber in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein
- neuer Betriebsinhaber tritt in vollem Umfang an die Stelle des bisherigen Arbeitgebers
- Arbeitsverhältnisse werden so übernommen, wie sie im Zeitpunkt des Betriebsübergangs tatsächlich und rechtlich bestanden haben

- Fortzahlung derselben Löhne/Gehälter durch Betriebsübernehmer
- Betriebsinhaber tritt in die Versorgungsanswartschaften der übernommenen und noch nicht ausgeschiedenen Mitarbeiter ein
- Anrechnung Beschäftigungszeiten (Wartezeit, Kündigungsfristen)
- Verpflichtung zur Arbeitsleistung des Arbeitnehmers gegenüber neuem Inhaber, wenn kein Widerspruch

Folge: Änderung der Arbeitsbedingungen durch den Betriebserwerber ist nur durch einvernehmliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer oder durch Änderungskündigung möglich

Änderungskündigung kann Arbeitnehmer gerichtlich überprüfen lassen, Voraussetzung der Änderungskündigung:

- Grund in der Person oder im Verhalten des AN oder dringendes betriebliches Erfordernis (Betriebsübergang kein Grund !!!)
- Änderung der Arbeitsbedingungen muss verhältnismäßig sein
- Änderung der Arbeitsbedingungen muss für den AN zumutbar sein

Praxistipp:

vor Betriebsübergang unbedingt genaue Erkundigungen einholen über:

- Anzahl der Arbeitnehmer / Beschäftigten des Betriebes (einschließlich der Arbeitnehmerinnen, die sich im Mutterschafts- /oder Erziehungsurlaub befinden; der Arbeitnehmer, die ihren Wehrdienst leisten usw.)
- Inhalt der Arbeitsverhältnisse
(Tipp: Arbeitsverträge vorlegen lassen!)
 - Lohnhöhe
 - Lohnbestandteile (ggf. Sonderleistungen wie Gratifikationen u.ä.)
 - Kündigungsfristen usw.

b)

- Sind Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt der Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen durch Rechtsnormen eines Tarifvertrages oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden diese ebenfalls Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und den einzelnen Arbeitnehmern und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil der Arbeitnehmer geändert werden.

Praxistipp:

Kein einjähriges generelles „Kündigungsverbot“!

- Die Jahresfrist hat nur Bedeutung für Rechte und Pflichten, die nach § 613 a Abs.1 Satz 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses sind.

Beispiel: Veräußerer war tarifgebunden, Erwerber ist nicht tarifgebunden
→ Erwerber ist 1 Jahr an die Tarifbestimmungen gebunden, danach können durch einzelvertragliche Vereinbarung mit den AN abweichende Regelungen getroffen werden

c) Ausnahme:

- § 613 a Abs.1 Satz 3 BGB: Veränderungssperre gilt nicht, wenn Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrages oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden.
- Es gelten die Tarifverträge/Betriebsvereinbarungen des Betriebserwerbers.

5. Voraussetzungen des Betriebsübergangs

Gemäß § 613 a Abs.1 S. 1 BGB muss Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber übergehen

a)

- **Betrieb oder Betriebsteil** muss übergehen
- Betrieb nach Rechtsprechung des BAG = eine organisatorische Einheit, innerhalb derer eine oder mehrere Arbeitgeber allein oder mit ihren Arbeitnehmern mit Hilfe von sächlichen und immateriellen Mitteln einen oder mehrere arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgen, die sich nicht in der Befriedigung des Eigenbedarfs erschöpfen
- bei Beurteilung der Frage, ob ein Betriebsübergang vorliegt, muss auch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes sowie die Richtlinie 77/187/EWG vom 14.02.1977, mittlerweile ersetzt durch die Richtlinie 2001/23/EG vom 12.03.2001 berücksichtigt werden

- danach gilt als Betriebsübergang der Übergang einer ihre Identität bewahrenden wirtschaftlichen Einheit im Sinne einer organisierten Zusammenfassung von Ressourcen zur Verfolgung einer wirtschaftlichen Haupt- oder Nebentätigkeit.
- Voraussetzungen in Rechtsprechung und Literatur hoch umstritten, maßgeblich sind die jeweiligen Umstände des Einzelfalles, die in eine Gesamtbewertung einzustellen sind

Kriterien für die Beurteilung eines Betriebsübergangs nach EuGH:

- Art des betreffenden Betriebes oder Unternehmens
- etwaiger Übergang der materiellen Betriebsmittel
- Wert der immateriellen Aktiva im Zeitpunkt des Übergangs
- etwaige Übernahme der Belegschaft durch den Erwerber
- etwaiger Übergang der Kundschaft
- Grad der Ähnlichkeit zwischen den vor und nach dem Übergang verrichteten Tätigkeiten
- Dauer einer evt. Unterbrechung dieser Tätigkeit

b)

Übergang durch Rechtsgeschäft

➤ Beispiele:

- Gesellschaftsvertrag
- Kauf
- Miete
- Leasing
- Pacht
- Schenkung
- Vermächtnis

c)

Rechtsgeschäft zwischen **Betriebsinhaber und Betriebserwerber**

6. Betriebsübergang und Kündigungsverbot

- § 613 a Abs. 4 Satz 1 BGB bestimmt:

„Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebes oder Betriebsteils ist unwirksam.“

- Weiter heißt es dann aber einschränkend in § 613 a Abs. 4 S. 2 BGB:

„Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.“

- § 613 a Abs.4 Satz 1 BGB muss im Lichte der Richtlinie 2001/23/EG vom 12.02.2001 ausgelegt werden; in Art. 4 Ziff.1 dieser Richtlinie heißt es:

„Der Übergang eines Unternehmens, Betriebs oder Unternehmens- bzw. Betriebsteils stellt als solcher für den Veräußerer oder den Erwerber keinen Grund zur Kündigung dar. Diese Bestimmung steht etwaigen Kündigungen aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen, die Änderungen im Bereich der Beschäftigung mit sich bringen, nicht entgegen.“

- aus Gesetzeswortlaut und der EG-Richtlinie folgt, dass eine Kündigung, die **wegen des Betriebsübergangs** erfolgt, unwirksam ist
- § 613 a Abs.4 Satz 1 BGB greift also immer dann, wenn gerade der Betriebsübergang das Motiv für die Kündigung ist
- gibt es für die Kündigung einen anderen , z.B. einen verhaltens- oder betriebsbedingten Kündigungsgrund, greift nicht die Vorschrift des § 613 a Abs.4 BGB

Hinweis:

Eine Umgehung des besonderen Kündigungsschutzes ist unzulässig, d.h. auch Aufhebungs- und Abwicklungsverträge, die aufgrund eines Betriebsübergangs erfolgen, sind nach § 613 a Abs. 4 BGB unwirksam!

Gleichfalls ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses unwirksam, wenn sie darauf abzielt, den über § 613 a BGB bezweckten Bestandsschutz bei einem Betriebsübergang zu vereiteln!

7. Die Haftung des Arbeitgebers bei Betriebsübergang

a)

alleinige Haftung des bisherigen Inhabers

- wenn das Arbeitsverhältnis bereits vor dem Übergang beendet war, haftet der bisherige Inhaber allein

b)

Gesamtschuldnerische Haftung von Veräußerer und Erwerber

- soweit das Arbeitsverhältnis mit dem Betriebsübergang übergegangen ist und die Ansprüche vor dem Betriebsübergang entstanden und fällig geworden sind, haften sowohl der bisherige als auch der neue Inhaber für die rückständigen Ansprüche in voller Höhe als Gesamtschuldner

c)

Anteilige Haftung von Veräußerer und Erwerber

- Soweit das Arbeitsverhältnis mit dem Betriebsübergang übergegangen ist und die Ansprüche vor dem Betriebsübergang entstanden und binnen eines Jahres danach fällig geworden sind, haften auch der bisherige und der neue Inhaber für diese Verpflichtungen als Gesamtschuldner, der bisherige Inhaber jedoch nur in dem Umfang, der dem im Zeitpunkt des Betriebsübergangs abgelaufenen Teil ihres Bemessungszeitraums entspricht (§ 613 a Abs.2 Satz 2 BGB).

Beispiel: - Betriebsübergang am 1. Juli

- nach den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Gratifikation anteilig für jeden Beschäftigungsmonat, insgesamt wird die Gratifikation am Jahresende fällig

Ergebnis: Arbeitnehmer kann eine halbe Gratifikation vom alten Inhaber und vom neuen Inhaber als Gesamtschuldner verlangen, die andere Hälfte kann er lediglich vom neuen Inhaber verlangen

d)

Alleinige Haftung des neuen Inhabers

- Soweit das Arbeitsverhältnis mit dem Betriebsübergang übergegangen ist, die Ansprüche vor dem Betriebsübergang entstanden, aber erst nach dem Ablauf eines Jahres fällig geworden sind, haftet der bisherige Inhaber überhaupt nicht mehr, sondern nur der neue Inhaber, der ja in alle Rechte und Pflichten des Arbeitsverhältnisses eingetreten ist.

8. Betriebsübergang und Widerspruch

§ 613 a Abs.6 BGB:

„Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach § 613 a Abs. 5 BGB schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.“

a)

Voraussetzungen des Widerspruchs:

- Betriebsübergang
- Information des Arbeitgebers über Betriebsübergang
- Schriftlicher Widerspruch
- Widerspruch 1 Monat nach Zugang der Unterrichtung
- Widerspruch gegenüber bisherigem Arbeitgeber oder gegenüber dem neuen Inhaber

b)

Ordnungsgemäße Unterrichtung vor dem Übergang

- § 613 a Abs.6 BGB
- bisheriger Arbeitgeber oder neuer Inhaber muss die vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform unterrichten über:
 - den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs
 - den Grund für den Übergang
 - die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer
 - die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen
- Erfolgt keine ordnungsgemäße Unterrichtung, beginnt die 1 – Monats –Frist für den Widerspruch des Arbeitnehmers nicht zu laufen.

c)

Rechtsfolgen des Widerspruchs

- bei einem wirksamen und rechtzeitigen Widerspruch bleibt das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers zum alten Arbeitgeber bestehen
- Betriebserberwerber wird nicht Arbeitgeber des widersprechenden Arbeitnehmers

9. Hinweis auf Besonderheiten / nicht dargestellte Themen

- Betriebsübergang und Insolvenzverfahren
- Umwandlung von Unternehmen > Umwandlungsgesetz
- Betriebsübergang und Betriebsrat
- Betriebsübergang und Kollektivrecht