
Der Betriebsübergang (§ 613 a BGB)

I. Der Begriff des „Betriebsübergangs“

Von einem Betriebsübergang spricht man, wenn ein **Betrieb oder Betriebsteil** durch Rechtsgeschäft (z.B. durch Verkauf oder Verpachtung) auf einen anderen Inhaber übergeht, § 613a Abs. 1 BGB. Ein Betriebs- oder Betriebsteilübergang in diesem Sinne liegt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor, wenn ein neuer Rechtsträger eine **bestehende wirtschaftliche Einheit unter Wahrung ihrer Identität fortführt** (vgl. BAG, Beschluss vom 25. Februar 2020 – 1 ABR 39/18). Da die Frage eines Betriebs- oder Betriebsteilübergangs nicht immer einfach zu beantworten ist, ist im Einzelfall die Berücksichtigung aller Umstände erforderlich.

II. Rechtsfolgen eines Betriebsübergangs

1. Übergang der Arbeitsverhältnisse

Geht 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. Mit dem Betriebsübergang tritt ein Arbeitgeberwechsel ein, wobei die bestehenden Arbeitsverhältnisse ohne Änderung fortgelten. Ein neuer Arbeitsvertrag ist daher nicht erforderlich.

2. Kündigungsverbot aufgrund des Betriebsübergangs

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder auch durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils ist unwirksam. Das Recht zur **Kündigung** des Arbeitsverhältnisses **aus anderen Gründen bleibt unberührt**. Für die Unwirksamkeit der Kündigung muss der Betriebsübergang der überwiegende Beweggrund für die Kündigung gewesen sein. Die Rechtsprechung stellt dabei ausschließlich auf die Verhältnisse im Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Kündigung ab, also bei Zugang der Kündigung (vgl. BAG, Urteil vom 24. Mai 2005 – 8 AZR 333/04).

3. Informationspflichten des Arbeitgebers und Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Mitarbeiter über den Betriebsübergang zu informieren. Die Unterrichtungspflicht ist dabei unabhängig von der Betriebsgröße. § 613a Abs. 5 BGB

sieht vor, dass der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer **vor dem Übergang** über folgendes zu unterrichten hat:

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.

Die Unterrichtung muss in **Textform** erfolgen, d.h. es genügt auch eine E-Mail an die Arbeitnehmer.

Nach ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wird die einmonatige Widerspruchsfrist durch eine nicht ordnungsgemäße Unterrichtung nicht in Gang gesetzt (vgl. BAG, Urteil vom 23. Juli 2009 – 8 AZR 541/08).

Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses **innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung widersprechen**. Der Widerspruch des Arbeitnehmers muss **schriftlich** (d.h. die Erklärung muss eigenhändig unterschrieben werden) erfolgen und kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.

Wichtig! § 613 a BGB ist **zwingendes Recht**. Das bedeutet, dass die Rechtsfolgen weder durch eine Vereinbarung zwischen dem bisherigen und dem neuen Inhaber ausgeschlossen werden können, noch durch eine Vereinbarung mit den Arbeitnehmern, die vom Betriebs- oder Betriebsteilübergang betroffen sind.

HINWEIS: Die Merkblätter enthalten erste Hinweise und erheben daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es kann eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Obwohl die Merkblätter mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.