

Ein Rechtstipp von **Martin Bandmann**

Rechtsanwalt
Tel. 03571 /60 277 08
info@rechtsanwalt-bk.de
www.rechtsanwalt-bk.de



Betriebsübergang / Frist gegenüber dem Betriebserwerber auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses

Im Arbeitsrecht gibt es eine Vielzahl von Kündigungsschutzvorschriften bzw. sonstigen Schutzvorschriften für Arbeitnehmer. Eine davon ist § 613 a BGB, die den **Betriebsübergang** regelt.

Ein Betriebsübergang liegt danach vor, wenn ein **Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen neuen Erwerber übergeht**. Es muss Betriebsidentität vorliegen. Letzteres ist immer eine Frage des Einzelfalles, weil für den einen Betrieb der Übergang der Maschinen, für einen anderen der Übergang der Kundenbeziehungen oder eines Großteils der hochqualifizierten Mitarbeiter maßgeblich ist. Im Einzelfall ist oft strittig, ob ein Betriebsübergang vorliegt oder nicht.

Folge dieser Schutzvorschrift ist, dass der Arbeitnehmer mit seinem alten Arbeitsvertrag auf den Erwerber übergeht und nicht vom alten Arbeitgeber wegen vorgegeblicher Schließung bzw. dem Übergang gekündigt werden kann. Es muss auch kein neuer Arbeitsvertrag mit dem neuen Arbeitgeber zu vielleicht schlechteren Arbeitsbedingungen geschlossen werden; der alte Vertrag besteht fort.

Das **Bundesarbeitsgericht** hat mit **Urteil vom 27.01.2011** nun entschieden, dass ein Arbeitnehmer, der von einem Betriebserwerber die Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses verlangt, weil dieser infolge des Betriebsübergangs sein neuer Arbeitgeber ist, die Fristen beachten muss, die er für einen **Widerspruch gegen den Übergang** seines Arbeitsverhältnisses einzuhalten hätte (1 Monat - so § 613 a IV BGB).

Die Klägerin hatte seit knapp zehn Jahren ein Arbeitsverhältnis bei der V GmbH in Magdeburg. Die V GmbH führte in einem der Beklagten gehörenden Druckzentrum die „Kleinpaketfertigung“ durch, in der die Klägerin als Arbeiterin beschäftigt war. Die Beklagte kündigte die Verträge mit der V GmbH zum 31. März 2007 und übernahm ab 1. April 2007 die Kleinpaketfertigung in ihrem Druckzentrum „in Eigenregie“. Ab diesem Zeitpunkt setzte die Beklagte Mitarbeiter eines Leiharbeitsunternehmens bei der Kleinpaketfertigung ein; bei der V GmbH verbliebene Mitarbeiter erhielten zum Druckzentrum keinen Zutritt mehr.



Büro Cottbus
Berliner Straße 157, 03046 Cottbus
Tel: 0355 / 22 523
Fax: 0355 / 35 555 08

Büro Hoyerswerda
Wittichenauer Straße 8,
02977 Hoyerswerda
Tel: 03571 / 60 277 08

Nach Freistellung kündigte die V GmbH am 31. Juli 2007 das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin fristgerecht. Dagegen erhob die Klägerin drei Wochen später Kündigungsschutzklage und machte gegen die Beklagte geltend wegen eines Betriebsübergangs am 1. April 2007 sei ihr Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt auf die Beklagte übergegangen und von dieser fortzusetzen.

Das Landesarbeitsgericht hatte dem Fortsetzungsverlangen der Klägerin entsprochen. Die Revision der Beklagten blieb ohne Erfolg. Da zu Recht ein Betriebsteilübergang auf die Beklagte festgestellt wurde, muss diese das auf sie übergegangene Arbeitsverhältnis mit der Klägerin fortsetzen. Der entsprechende Antrag der Klägerin war weder verfristet noch verwirkt. Über einen Betriebsübergang müssen Betriebsveräußerer bzw. Betriebserwerber die betroffenen Arbeitnehmer unterrichten, § 613a Abs. 5 BGB. Erfolgt eine solche Unterrichtung wie vorliegend überhaupt nicht, so beginnt weder die Monatsfrist des § 613a BGB Abs. 6 für den Widerspruch gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses zu laufen, noch eine Frist, binnen derer der Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gegen den Betriebserwerber gerichtet werden muss. Allerdings können die entsprechenden Erklärungen unter Umständen verwirkt sein, wofür aber vorliegend keine Anhaltspunkte vorgetragen worden waren.

Fazit:

Als Arbeitgeber sollte man sich bei Übernahme von Funktionen anderer wirtschaftlicher Einheiten immer anwaltlich beraten lassen, ob vielleicht ein Betriebsübergang vorliegen könnte. Mitunter kann anschließend dann durch geeignete Maßnahmen im Vorfeld der Sachverhalt so gesteuert werden, dass ein Arbeitsgericht keinen Betriebsübergang annimmt.

Als Arbeitnehmer dagegen kann man oftmals nur gewinnen und wird sich auf einen Betriebsübergang berufen. In diesem Zuge sollte man sich hinsichtlich der Frist für notwendige Erklärungen anwaltlich beraten lassen und dann notfalls auf Feststellung des Überganges und Zahlung des laufenden Gehaltes klagen - selbst wenn man bei dem neuen Unternehmen bzw. Betriebserwerber nicht anfangen möchte. So enden viele Verfahren vor dem Arbeitsgericht mit der Zahlung einer Abfindung.

Martin Bandmann

Rechtsanwalt

Ihr Anwalt für Arbeitsrecht

Herr Rechtsanwalt Bandmann bearbeitet vertieft das Arbeitsrecht (u.a. Kündigung, Kündigungsschutzklage, Abmahnung, Urlaubsanspruch, Urlaubsabgeltung, Betriebsübergang, Anspruch aus Tarifvertrag, Betriebsrat, Betriebsratswahl, Mitbestimmung, Schwerbehindertenvertretung). Er vertritt als Rechtsanwalt Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Betriebsräte in allen Fragen rund um das Arbeitsrecht, u.a. in Bautzen, Weißwasser, Cottbus, Hoyerswerda, Spremberg oder Senftenberg.

Durch die Rechtsanwältin Krönert verfügt die Kanzlei über einen weiteren Anwalt mit dem Titel Fachanwalt für Verkehrsrecht. Sie hat weiterhin den Kurs für den Titel Fachanwalt für Mietrecht und Wohnungseigentumsrecht erfolgreich abgeschlossen. Sollten Sie sich nicht sicher sein, in welches Rechtsgebiet Ihr Fall gehört und ob dieses auch bearbeitet wird, so fragen Sie bitte unverbindlich an.



Büro Cottbus

Berliner Straße 157, 03046 Cottbus
Tel: 0355 / 22 523
Fax: 0355 / 35 555 08

Büro Hoyerswerda

Wittichenauer Straße 8,
02977 Hoyerswerda
Tel: 03571 / 60 277 08

Dieser Beitrag ist urheberrechtlich geschützt. Der genannte Rechtsanwalt/in ist Urheber. Eine Verwendung ist nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung zulässig.

Bitte beachten Sie, dass es sich bei Urteilen um Einzelfallentscheidungen zu einem konkreten Zeitpunkt handelt. Inwiefern diese auf Ihren Fall heute anwendbar sind, muss konkret geprüft werden. Der Beitrag wurde gewissenhaft zusammengestellt. Eine Haftung für die Richtigkeit des Inhaltes wird aber nicht übernommen.



Büro Cottbus
Berliner Straße 157, 03046 Cottbus
Tel: 0355 / 22 523
Fax: 0355 / 35 555 08

Büro Hoyerswerda
Wittichenauer Straße 8,
02977 Hoyerswerda
Tel: 03571 / 60 277 08