

Informationen zu einem Betriebsübergang

Der Gesetzgeber hat klare Regelungen zu einem Betriebsübergang im BGB geregelt. Diese gelten für alle Beteiligten eines Betriebsüberganges.

Praxistipp: Genau so ein Betriebsübergang liegt jetzt am BER vor. Die ESA Luftsicherheits GmbH übernimmt den Betrieb der Securitas am 24. Mai 2022. Das haben wir prüfen und rechtlich durch die Anwälte im dbb Dienstleistungszentrum bestätigen lassen. Damit haben die Arbeitnehmer:innen einen besonderen gesetzlichen Schutz.

Worum geht es bei einem Betriebsübergang:

Findet ein Betriebsübergang statt so werden die in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer:innen von diesem Vorgang nach den Regeln des allgemeinen Zivilrechts zunächst einmal nicht erfasst, da die Arbeitnehmer:innen ja schließlich nicht das Eigentum des Arbeitgebers sind. Das gilt auch bei einem Auftragnehmerwechsel.

Weil die Rechte des Arbeitgebers an "seinem" Betrieb und die bestehenden Arbeitsverträge zwei verschiedene Dinge sind, würde daraus eigentlich folgen, dass bei dem ehemaligen Auftragnehmer beschäftigten Arbeitnehmer:innen nach wie vor denselben Arbeitgeber hätten, nur dass dieser sie aufgrund des Auftragswechsel nicht mehr beschäftigen könnte und demzufolge dazu berechtigt wäre, betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen.

Um diese für die Arbeitnehmer:innen nachteilige Folge eines

Betriebsübergangs zu verhindern, ordnet das Gesetz an, dass der neue Auftragnehmer (Betriebsinhaber) in alle Rechte und Pflichten der zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse eintritt. Ein Betriebsübergang führt also zu einem gesetzlich angeordneten Wechsel des Arbeitgebers, während das Arbeitsverhältnis im Übrigen so, wie es ist, fortbesteht. Die wesentliche gesetzliche Regelung der Folgen eines Betriebsübergangs findet sich in § 613a BGB (Bürgerliches Gesetzbuch).

Praxistipp: Das bestehende Arbeitsverhältnis besteht fort. Der Wechsel führt dazu, dass die ESA Luftsicherheits GmbH in die Arbeitsverhältnisse, so wie sie liegen und stehen einrückt.

Sinn und Zweck des § 613a BGB

Zweck des § 613a BGB ist der Übergang des Individualarbeitsverhältnisses zu unveränderten Bedingungen. § 613a BGB ist eine Schutzvorschrift zugunsten der Arbeitnehmer:innen, die dann

eingreift, wenn ein Betrieb oder ein Betriebsteil durch Auftragswechsel den Inhaber wechselt. Die Vorschrift regelt die Folgen für die Arbeitnehmer:innen, die in dem ehemaligen Auftragnehmer-

Betrieb oder Betriebsteil arbeiten. § 613a BGB verfolgt drei Schutzzwecke:

- Kündigungsschutz: Mit dem Verlust des bisherigen Arbeitgebers soll der Arbeitnehmer nicht auch seinen Arbeitsplatz verlieren. Vielmehr geht das Arbeitsverhältnis, das zwischen ihm und dem ehemaligen Betriebsinhaber bestand, grundsätzlich auf den neuen Betriebsinhaber über.. Entsprechend dem Schutzzweck stellt die Vorschrift in Abs. 4 Satz 1 ein ausdrückliches Kündigungsverbot wegen des Betriebsübergangs auf. § 613a Abs. 4

Satz 1 BGB bestimmt: „Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses einer Arbeitnehmer:in durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebes oder eines Betriebsteils ist unwirksam.“

Praxistipp: Niemand kann gekündigt werden. Gleichzeitig muss die Arbeitsleistung aber auch weiter gegenüber dem neuen Arbeitgeber erbracht werden.

Wer ist betroffen?

Mit dem übernommenen Betrieb oder Betriebsteil gehen sämtliche bisherigen Arbeitnehmer:innen, deren Arbeitsplatz in der betroffenen Einheit angesiedelt ist, kraft gesetzlicher Anordnung automatisch auf den neuen Arbeitgeber über.

Ruhende Arbeitsverhältnisse werden dagegen in ihrem Ruhezustand übernommen. So haben Arbeitnehmer:innen, die den

Erziehungsurlaub beenden wollen, einen Anspruch auf Wiedereingliederung beim neuen Arbeitgeber!

Praxistipp: Jeder mit einem bestehenden Arbeitsverhältnis geht über, ganz gleich ob erkrankt, im Urlaub, im Mutterschutz oder in der Elternzeit.

Wie geht der Übergang des Arbeitsverhältnisses?

Das Arbeitsverhältnis geht immer in dem Zustand über, in welchem es sich zur Zeit des Betriebsüberganges gerade befindet. So gehen zum Beispiel Ansprüche aus betrieblicher Übung auf den neuen Inhaber über. Auch die bisherige Dauer der Betriebszugehörigkeit muss angerechnet und weitergeführt werden. Eine bereits vor dem Übertragungszeitpunkt ausgesprochene Kündigung, ein bereits geschlossener Aufhebungsvertrag oder ein Vorruhestandsvertrag bleiben auch gegenüber dem neuen Auftragnehmer wirksam.

Praxistipp: Es wird auch bei der ESA Luftsicherheits GmbH alles anerkannt. Das gilt für den Arbeitsvertrag, die Betriebszugehörigkeit, Teilzeitregelungen, Urlaub Nebentätigkeitsgenehmigungen usw. Das komplette Arbeitsverhältnis geht über, wie es am 23. Mai 2022 noch bestand. Es wird also alles in einen Rucksack gepackt, den Arbeitnehmer:innen zu dem neuen Arbeitgeber mitnehmen.

Was ist mit Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen?

Nach § 613a Absatz 1 Satz 2 BGB werden „die Rechtsnormen von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen werden Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Dienstleister und der Arbeitnehmer:inn. Auch die kollektivrechtlichen Regelungen gehen mit über auf den neuen Arbeitgeber. Die inhaltlichen Regelungen des einschlägigen Tarifvertrags gelten zwar weiter, aber nicht mehr im Rang eines Tarifvertrags (der ja wie ein Gesetz auf das Arbeitsverhältnis einwirkt), sondern nur auf der individualvertraglichen Ebene. Damit gehen wertvolle kollektivrechtliche Bindungen verloren, wie zum Beispiel die Anbindung an künftige Entgeltsteigerungen. Denn die Arbeitsverhältnisse gehen nur auf dem

Stand über, den sie zum Stichtag der Überleitung aufweisen.

Praxistipp: Genau darum ist es wichtig in der Gewerkschaft zu sein. Um die kollektivrechtliche Absicherung der Beschäftigten sicherzustellen, fordert die komba gewerkschaft den Abschluss von Überleitungstarifverträgen oder das Bekenntnis zum Manteltarifvertrag. Der Mindestschutz aus § 613a BGB wird dann durch den Überleitungstarifvertrag als der spezielleren Regelung überlagert.

Kann der alte oder der neue Arbeitgeber kündigen?

In § 613a Abs. 4 BGB ist zwar geregelt, dass eine Kündigung "wegen" des Betriebsübergangs unwirksam ist, doch heißt es im nächsten Satz, dass das Recht zur Kündigung aus anderen Gründen "unberührt" bleibt.

Der bisherige Arbeitgeber und/oder der neue Dienstleister können also im Prinzip vor, bei oder nach einem Betriebsübergang Kündigungen erklären, doch darf dies nicht "wegen" des Betriebsübergangs geschehen. Die Rechtsprechung drückt dies durch die Formel aus, dass eine Kündigung nur dann gemäß § 613a Abs. 4 BGB unwirksam ist, wenn der Betriebsübergang der tragende Grund für die Kündigung ist. Das gilt auch für eine Änderungskündigung.

Ob dies der Fall ist oder nicht, ist jeweils im Einzelfall zu prüfen. Bei einer ordentlichen Kündigung aus verhaltens- oder personenbedingten Gründen dürfte es eher unwahrscheinlich sein, dass der Betriebsübergang der (verdeckte) tragende Grund für die Kündigung ist. Bei einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung ist ein solcher Zusammenhang schon eher wahrscheinlich, doch ist auch hier in der Rechtsprechung anerkannt, dass ein

konkretes vorheriges Sanierungskonzept der ehemalige Arbeitgeber ebenso wie den neuen Dienstleister zum Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen berechtigen kann.

Unwirksam wäre aber zum Beispiel eine betriebsbedingte Kündigung des alten ehemaligen Arbeitgebers, die nur damit begründet wird, dass der neue Dienstleister die gekündigten Arbeitnehmer:innen nicht übernehmen will. In einem solchen Fall wäre der Betriebsübergang der tragende Grund für die Kündigung.

Praxistipp: Natürlich kann der Arbeitgeber immer noch kündigen, wenn man beispielsweise seine Arbeitsleistung verweigert, immer zu spät kommt oder Eigentum des Arbeitgebers stiehlt. Geschützt ist man aber vor einer Kündigung, die nur das Ziel hat das übergangene Personal zu entlassen und mit eigenem zu ersetzen ist rechtswidrig.

Werden die Beschäftigten unterrichtet?

Nach § 613a Absatz 5 muss der bisherige oder der neue Arbeitgeber die vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer schriftlich unterrichten über:

- den Zeitpunkt des Übergangs
- den Grund für den Übergang
- die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und
- die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

Die Unterrichtung über die rechtlichen Folgen umfasst jedenfalls die unmittelbar aus dem Betriebsübergang resultierenden Rechtsfolgen, wie z. B. die Frage der Fortgeltung der tariflichen und/oder betrieblichen Normen auf kollektiv- oder individual-rechtlicher Grundlage. Die Information über die „wirtschaftlichen und sozialen Folgen“ des Übergangs beinhaltet z. B., dass über das Nichtbestehen eines Betriebsrats beim Erwerber, das Nichtbestehen eines vergleichbaren Kündigungsschutzes, die Änderung der

betriebsverfassungsrechtlichen Struktur oder über ein beim neuen Dienstleister laufendes Insolvenzverfahren zu unterrichten ist.

Zu den Maßnahmen, die hinsichtlich der Arbeitnehmer:innen in Aussicht genommen sind, zählt z. B. Weiterbildung, Förderung der beruflichen Entwicklung die Arbeitnehmer:in und der Abschluss eines Interessenausgleichs oder Sozialplans einschließlich der dort vereinbarten Maßnahmen. Ausgehend vom Sinn und Zweck des § 613a Absatz 5 BGB muss sich die Unterrichtungspflicht auch auf die Bezeichnung des neuen Dienstleisters erstrecken. Auf das Widerspruchsrecht selbst muss nach dem Gesetzeswortlaut aber nicht hingewiesen werden!

Praxistipp: Genau an diesen Informationen an jeden Einzelnen fehlt es. Es gibt keine Schreiben. Erst, wenn diese verschickt sind, müssen die Kolleginnen;innen diese prüfen und tätig werden.

Können Sie sich dagegen wehren, per Betriebsübergang "verkauft" zu werden?

Die Arbeitnehmer:in kann dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses schriftlich widersprechen..

Der Gesetzgeber geht davon aus, dass es nicht rechtmäßig sein kann, den Arbeitnehmer zu verpflichten, für einen Arbeitgeber zu arbeiten, den er nicht frei gewählt hat.

Das Widerspruchsrecht ist ein einseitiges Gestaltungsrecht, welches keiner Begründung bedarf. Der Arbeitnehmer hat insofern ein Wahlrecht. Er hat durch Ausübung des Widerspruchsrechts die Wahlmöglichkeit, entweder bei seinem alten Arbeitgeber zu bleiben oder seinen Arbeitsplatz in unveränderter Weise zu erhalten und zum neuen Arbeitgeber zu wechseln.

Praxistipp: Nach Prüfung der Informationsschreiben haben Arbeitnehmer:innen die Chance zum Widerspruch. Durch Ausübung dieses Widerspruchsrechts kommt ein Arbeitsverhältnis mit dem neuen Dienstleister nach Übergang des Betriebs oder des Betriebsteils nicht zustande. Es bleibt bei der alten vertraglichen Bindung zum bisherigen Arbeitgeber. !Achtung! Sollte der bisherige Arbeitgeber keine Verwendung mehr haben, so kann er betriebsbedingt kündigen. Diese Kündigung unterliegt dann zwar den Regeln des Kündigungsschutzgesetzes hat aber meistens gute Chancen, das Arbeitsverhältnis zu beenden.

Was ist bei Form und Fristen zu beachten?

Der Widerspruch muss nach § 613a Absatz 6 BGB schriftlich erfolgen, das heißt die Arbeitnehmer:in muss das Widerspruchsschreiben eigenhändig unterzeichnen. Der Gesetzgeber verlangt dies, um dem Arbeitnehmer die Bedeutung des Widerspruchs bewusst zu machen und die Beweisführung darüber zu erleichtern, ob ein Arbeitnehmer tatsächlich widersprochen hat. Ein Widerspruch durch schlüssiges Verhalten, etwa durch Verweigerung der Arbeit bei dem neuen Inhaber, ist entgegen der früheren Rechtsprechung nun nicht mehr möglich. Schweigen ist ebenfalls kein Widerspruch. Die schriftliche Erklärung muss das Wort „Widerspruch“ aber nicht unbedingt enthalten. Es genügt, wenn aus objektiver Empfängersicht erkennbar ist, dass die Arbeitnehmerin nicht will, dass ihr Arbeitsverhältnis auf den neuen Dienstleister übergeht. Der Widerspruch muss innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zugang der Unterrichtung erklärt werden, § 613a Absatz 6 BGB. Die Frist beginnt nur zu laufen, wenn die

Arbeitnehmer:in formgerecht und vollständig informiert worden ist (s.o.). Bei fehlender, formwidriger oder unvollständiger Unterrichtung im Sinne von § 613a Absatz 5 BGB besteht das Widerspruchsrecht unbefristet fort.

Praxistipp: Der Widerspruch ist endgültig. Es gibt kaum eine Möglichkeit ihn zurückzunehmen. Sollte man widersprechen, muss das wasserdicht sein. Kein Widerspruch per Email, Whatsapp und Co. Er muss schriftlich mit eigener Unterschrift erfolgen und zwar gegenüber der Securitas sowie der ESA Luftsicherheits GmbH erfolgen. Am Besten man lässt sich den Widerspruch von beiden schriftlich bestätigen und gibt ihn mit Zeugen ab.

Was ist von Aufhebungsverträgen zu halten?

Der Übergang der Arbeitsverhältnisse auf einen neuen Arbeitgeber bedeutet grundsätzlich nicht, dass die Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsvertrag erhalten. Sie sollten daher besonders vorsichtig sein, bevor Sie einen neuen Arbeitsvertrag unterschreiben. Der neue Arbeitsvertrag wird häufig schlechter sein als der alte. Der Betriebsrat sollte die Arbeitnehmer darauf hinweisen und für die Arbeitnehmer auflisten, welche Rechte und Pflichten gegenüber dem neuen Arbeitgeber bestehen. Möglicherweise unterbreitet Ihr Arbeitgeber Ihnen unter Verweis auf einen bevorstehenden Betriebsübergang das Angebot, einen Aufhebungsvertrag abzuschließen und stellt Ihnen einen neuen Arbeitsvertrag mit dem neuen

Dienstleister des Sicherheitsauftrages in Aussicht.

Praxistipp: Der gesetzliche Schutz durch § 613a BGB ist erstmal ausreichend. Es besteht aufgrund des "automatischen" Überganges der Arbeitsverhältnisse im allgemeinen gar kein Grund, irgendwelche vertraglichen Vereinbarungen mit dem neuen Dienstleister zu treffen, schon gar nicht neue Arbeitsverträge.

Wenn mit einer solchen Vereinbarung der in § 613 a Abs.1 BGB angeordnete automatische Übergang des Arbeitsverhältnisses verhindert werden soll, ist diese Vereinbarung wegen Umgehung von § 613a BGB nichtig. Ein Aufhebungsvertrag kann aber wirksam sein, wenn er sich nicht gegen die

Rechtsfolge des § 613a Abs.1 BGB richtet, sondern "unabhängig" von dem Betriebsübergang abgeschlossen wird. So oder so stellt sich natürlich aus Sicht des Arbeitnehmers die Frage, welchen

Sinn eine solche Vereinbarung überhaupt machen soll.

Was ist mit den Tarifverträgen?

Wechselt ein Betrieb oder Betriebsteil auf einen Inhaber, der demselben Tarifvertrag unterliegt wie das abgebende Unternehmen, dann ändert sich an der Geltung des Tarifvertrages für Gewerkschaftsmitglieder nichts. Wechselt ein Betrieb oder Betriebsteil auf einen Inhaber, der einem anderen Tarifvertrag mit der gleichen Gewerkschaft unterliegt, dann gilt dieser Tarifvertrag für die übergegangenen Gewerkschaftsmitglieder

Wechselt ein Betrieb oder Betriebsteil auf einen Inhaber, der keinem Tarifvertrag unterliegt, dann werden die vor dem Übergang geltenden Bestimmungen eines Tarifvertrages Inhalt des Arbeitsverhältnisses der übergegangenen Arbeitnehmer und gehen, wie in einem Rucksack mit über. Erst nach Ablauf eines Jahres könnte der

neue Arbeitgeber gemäß § 613 a Abs. 1 Satz 2 BGB insoweit eine Änderungskündigung nach § 2 KSchG aussprechen, um die Arbeitsbedingungen zu verändern. Die allerdings den üblichen Regelungen unterliegt. Der bloße Wunsch des neuen Arbeitgebers nach Einsparungen genügt nicht.

Praxistipp: Gewerkschaftsmitglieder sind bei der ESA Luftsicherheits GmbH besonders geschützt. Ihre Arbeitsbedingungen aus dem Tarifvertrag werden auf jeden Fall übernommen. Auch die bisherigen Stundenlöhne müssen weiter gezahlt werden.

Noch Fragen?

Jede Beschäftigte und jeder Beschäftigte muss natürlich selber entscheiden, wie er/sie sich beim geplanten Betriebsübergang verhalten soll. Sicherlich kann man auch leicht sagen, „das machen wir nicht mit“. Nur dann muss man auch fragen, was passiert wenn man das Angebot nicht akzeptiert. Die Gefahr, dass es zu betriebsbedingten Kündigungen kommen kann, darf man nicht unterschätzen. Die komba gewerkschaft empfiehlt daher, sich unbedingt beraten zu lassen. Nicht

alle Aussagen der Unternehmensleitung müssen richtig sein, daher muss eine rechtliche Prüfung der Umstände durchgeführt werden. Hierzu ist die komba in der Lage, sie berät umfassend und vollständig. Die Beschäftigten und insbesondere die Mitglieder des Verband Private Sicherheit in der komba gewerkschaft sollten sich vor einer Entscheidung bzw. bei Fragen an die Vertrauensleute bzw. die Betriebsräte wenden.

Ganz einfach und schnell gibt es Hilfe über die Internetseite www.vps-komba.de oder über die Vertrauensleute in den Betrieben oder über unsere Geschäftsstelle.

