**Betriebsnachfolge und Betriebsübergang**

Unter Betriebsnachfolge oder auch Betriebsübergang ist der Übergang eines Betriebes oder eines Betriebsteils auf einen neuen Inhaber zu verstehen. Die Betriebsnachfolge kann sich im Wege der Gesamt- oder Einzelrechtsnachfolge vollziehen. Im Rahmen dieses Merkblattes werden lediglich die arbeitsrechtlichen Auswirkungen des Betriebsüberganges mit dem Schwerpunkt bei der Einzelrechtsnachfolge behandelt.

**1. Gesamtrechtsnachfolge**

Gesamtrechtsnachfolge liegt dann vor, wenn der neue Inhaber kraft Gesetzes an die Stelle des bisherigen Betriebsinhabers tritt und das Vermögen einschließlich der Schulden im Rahmen eines einheitlichen Rechtsaktes übernimmt. Charakteristisch für die Gesamtrechtsnachfolge ist, dass zum Vermögens- und Schuldenübergang keine Übertragungshandlungen gehören.

Die Fälle der Gesamtrechtsnachfolge sind in der Rechtsordnung abschließend aufgezählt. Hierzu gehören insbesondere der Erbfall, die Verschmelzung von Kapitalgesellschaften, die Umwandlung einer Kapitalgesellschaft in eine Personengesellschaft oder die Übertragung aller Beteiligungen einer Personengesellschaft auf eine Gesellschaft des bürgerlichen Rechts.

In allen Fällen der Gesamtrechtsnachfolge tritt der neue Betriebsinhaber in die Rechtsstellung des bisherigen Inhabers ein. Hiervon umfasst sind sämtliche Rechte und Pflichten aus den einzelnen Arbeitsverhältnissen. Der Gesamtrechtsnachfolger muss auch bestehende oder erwachsende betriebliche Übungen gegen sich gelten lassen. Die gleichen Konsequenzen ergeben sich natürlich für die einzelnen Arbeitnehmer des Betriebes, die sämtliche arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nunmehr gegenüber dem neuen Betriebsinhaber zu erbringen haben.

**2. Einzelrechtsnachfolge**

Von einer Einzelrechtsnachfolge spricht man dagegen, wenn ein Betrieb bzw. Betriebsteil nicht kraft Gesetzes, sondern durch Rechtsgeschäft (z. B. Kauf oder Nießbrauch) auf einen neuen Betriebsinhaber übertragen wird und die zum Betriebsvermögen gehörenden Rechte nicht automatisch, sondern durch besonderen Übertragungsakt übergehen.

Die arbeitsrechtlichen Folgen einer solchen Einzelrechtsnachfolge sind in § 613a BGB geregelt, dessen Wortlaut im Anschluss an dieses Merkblatt abgedruckt ist. Von diesen Regelungen kann zum Nachteil des Arbeitnehmers nicht abgewichen werden.

**3. Voraussetzungen des Übergangs der Arbeitsverhältnisse**

a) Gegenstand des Rechtsgeschäfts

Voraussetzung ist, dass ein Betrieb oder Betriebsteil auf den Nachfolger übergeht. Bei der Definition der Begriffe Betrieb bzw. Betriebsteil ist von dem allgemein anerkannten Begriff des Betriebes als arbeitstechnische, soziale Organisationseinheit auszugehen, in der Arbeitgeber gemeinsam mit ihren Arbeitnehmern einen oder mehrere, meist technische Betriebszwecke fortgesetzt verfolgen. Der Betrieb ist danach die Summe der zusammengefassten sächlichen und immateriellen Betriebsmittel, der durch den Übernehmer ohne weiteres fortgesetzt werden kann.

Regelmäßig werden Betriebe jedoch nicht unverändert veräußert, sondern es werden einzelne Betriebsmittel ausgeschieden. Das Bundesarbeitsgericht nimmt an, dass die sächlichen und immateriellen Betriebsmittel dann einen Betrieb ausmachen, wenn der Betrieb auch nach dem Übergang weiterhin voll funktionsfähig ist. Für Produktionsbetriebe bedeutet das z. B., dass solche Produktionsmittel übergehen müssen, mit denen eine sinnvolle Produktion noch möglich ist. Das gleiche gilt für zu übertragende Betriebsteile. Nicht zum Betrieb gehört die Belegschaft; diese geht als Rechtsfolge des Betriebsübergangs auf den Erwerber über.

b) Übergang durch Rechtsgeschäft

Der Übergang des Betriebes muss sich kraft Rechtsgeschäfts vollziehen. Alle Betriebsübergänge, die auf Gesetz oder staatlichem Hoheitsakt beruhen, scheiden somit aus. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts liegt ein Rechtsgeschäft bereits dann vor, wenn der Betriebserwerber mit Willen des Betriebsveräußerers die Leitungsmacht des Betriebes übernimmt. Nicht zwingend erforderlich ist, dass das Rechtsgeschäft zwischen dem Betriebsveräußerer und dem Betriebserwerber abgeschlossen sein muss. Eine Betriebsnachfolge aufgrund Rechtsgeschäfts liegt vielmehr auch dann vor, wenn das Rechtsgeschäft mit einem Dritten abgeschlossen wird.

Typische Rechtsgeschäfte sind dabei der Kauf, die Schenkung, die Einbringung in eine Gesellschaft, ein Vermächtnis oder die Verpachtung oder die Bestellung eines Nießbrauches. Auch eine Kombination anderer Rechtsgeschäfte kann ein Rechtsgeschäft im Sinne von § 613a BGB sein.

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes ist auch eine Betriebsveräußerung im Konkurs von

§ 613a BGB umfasst. Eine andere Auffassung vertritt der Europäische Gerichtshof, wonach das EG-Recht die Einschränkung des § 613a BGB im Konkurs zulässt.

Keine Betriebsnachfolge liegt vor, wenn der Betrieb vollständig eingestellt wird und später lediglich die gesamten oder einzelnen Maschinen verkauft werden.

**4. Widerspruch des Arbeitnehmers**

Zum Übergang des Arbeitsverhältnisses ist weder die Zustimmung des Veräußerers, noch die des Erwerbers oder des Arbeitnehmers erforderlich. Der Arbeitnehmer kann jedoch bei einem Wechsel des Betriebsinhabers dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Betriebsnachfolger widersprechen. Diese Widerspruchsmöglichkeit scheidet aber aus, wenn der Arbeitnehmer mit dem bisherigen Arbeitgeber bereits eine Vereinbarung dahingehend getroffen hatte, dass das Arbeitsverhältnis auf den Betriebsnachfolger übergehen solle.

Der Widerspruch muss nicht unbedingt ausdrücklich erfolgen. Es reicht, wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeit beim Übernehmer nicht aufnimmt. Dies kann auch noch nach dem Zeitpunkt sein, zu dem der Betrieb übergeht. Erbringt der Arbeitnehmer hingegen dem Betriebsübernehmer gegenüber vorbehaltlos seine Leistungen aus dem Arbeitsvertrag, hat er in aller Regel seine Zustimmung zum Übergang der Rechte und Pflichten erklärt.

Widerspricht der Arbeitnehmer, bleibt das Arbeitsverhältnis zum bisherigen Arbeitgeber weiterbestehen.

**5. Kollektivrechtliche Regelungen**

Nach der gesetzlichen Regelung werden die durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelten Rechte und Pflichten Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer. Da das Gesetz ausdrücklich von den Rechtsnormen der Tarifverträge spricht, werden die schuldrechtlichen Teile nicht in das neue Arbeitsverhältnis übertragen.

Das übernommene Tarifrecht bzw. die übernommene Betriebsvereinbarung darf nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden, es sei denn, der Tarifvertrag gilt nicht mehr oder es wird zwischen dem Arbeitnehmer und dem Betriebsnachfolger vereinbart, dass ein anderer Tarifvertrag anwendbar sein soll.

Ist der Betriebserwerber selbst tarifgebunden, so gelten die Rechtsnormen dieser Tarifverträge bei einem Betriebsübergang auch für den erworbenen Betriebsteil und verdrängen die dort bestehenden tariflichen Regelungen. Diese Ablösung der bisherigen Tarifverträge setzt voraus, dass sowohl der neue Arbeitgeber als auch die betroffenen Arbeitnehmer an die neuen Tarifverträge in persönlicher Hinsicht gebunden sind.

**6. Rechtsstellung des Erwerbers**

Der Erwerber tritt mit allen Rechten und Pflichten in die Arbeitsverhältnisse ein. Er muss sie in dem Zustand übernehmen, in dem sie sich bei dem früheren Betriebsinhaber befunden haben. Er erhält die volle Arbeitgeberstellung und muss auch die beim bisherigen Betriebsinhaber zurückgelegte Betriebszugehörigkeit gegen sich gelten lassen. Ihn treffen mithin alle Pflichten, die von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängen. Dies gilt insbesondere für die Berechnung der Kündigungsfristen und Wartefristen bei zusätzlichen sozialen Leistungen.

Der Erwerber haftet auch auf rückständige Entgeltforderungen, Gratifikationen und Versorgungsansprüche, die den übernommenen Arbeitnehmern vom Betriebsveräußerer zugesagt worden sind. Dies betrifft jedoch nicht Arbeitnehmer, die bereits vor dem Inhaberwechsel in den Ruhestand getreten sind. Soll der Übernehmer auch für deren Ansprüche haften, bedarf es einer ausdrücklichen Vereinbarung. Das gleiche gilt gegenüber Versorgungsansprüchen ehemaliger Arbeitnehmer, die vor dem Betriebsübergang mit unverfallbaren Versorgungsanwartschaften aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind.

**7. Rechtsstellung des bisherigen Arbeitgebers**

Mit dem Übergang der Arbeitsverhältnisse auf den Erwerber endet das Arbeitsverhältnis zu dem bisherigen Arbeitgeber. Etwaige tarifliche Ausschlussfristen beginnen mithin ab diesem Zeitpunkt zu laufen.

Soweit Arbeitsverhältnisse übergegangen sind, haftet nach § 613a Abs. 2 BGB der bisherige Arbeitgeber für die Ansprüche aus den Arbeitsverhältnissen neben dem neuen Inhaber als Gesamtschuldner, wenn die jeweiligen Ansprüche vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden. Der bisherige Arbeitgeber haftet nicht für solche Ansprüche, die erst nach Betriebsübergang erwachsen. Werden Verpflichtungen erst nach dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs fällig, sind sie aber vor und nach dem Übergang entstanden, so haftet der bisherige Arbeitgeber in dem Umfang, der dem im Zeitpunkt des Übergangs abgelaufenen Teil ihres Bemessungszeitraums entspricht. Der Veräußerer haftet allein für etwaige Ansprüche aus Ruhestandsverhältnissen und solchen aus unverfallbaren Versorgungsanwartschaften ausgeschiedener Mitarbeiter.

**8. Kündigungsschutz**

Nach § 613a Abs. 4 BGB ist die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses aus Anlass des Betriebsübergangs durch den bisherigen oder neuen Betriebsinhaber rechtsunwirksam. Hiervon sind auch Änderungskündigungen umfasst. Unberührt bleibt das Kündigungsrecht aus anderen Gründen.

Von einer Kündigung wegen Betriebsübergangs ist dann auszugehen, wenn der Betriebsübergang der Beweggrund, das Motiv bzw. die überwiegende Ursache bildet. Dies ist auch dann der Fall, wenn der Betriebsinhaber kündigt, um einen geplanten Betriebsübergang vorzubereiten. Unberührt bleibt jedoch das Recht des Veräußerers oder Erwerbers aus anderen Gründen zu kündigen. Somit ist nicht jede betriebsbedingte Kündigung verboten, die in ursächlichem Zusammenhang mit dem Betriebsübergang steht. Legt der Erwerber dringende betriebliche Erfordernisse vor, die der Weiterbeschäftigung des betroffenen Arbeitnehmers entgegenstehen, kann die Kündigung als normale betriebsbedingte Kündigung gerechtfertigt sein. Für die Behauptung, dass die Kündigung aus Anlass des Betriebsüberganges erfolgt ist, ist der Arbeitnehmer darlegungs- und beweispflichtig.

Grundsätzlich werden Aufhebungsvereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie Eigenkündigungen der Arbeitnehmer von § 613a Abs. 4 BGB nicht erfasst. Gehen die Aufhebungsvereinbarungen oder Eigenkündigungen der Arbeitnehmer jedoch auf Veranlassung des Arbeitgebers zurück, der damit den Betriebsübergang ermöglichen will, ist darin eine Umgehung des § 613a Abs. 4 BGB zu sehen mit der Konsequenz, dass solche Vereinbarungen unwirksam sind.

**9. Sozialversicherung**

Vom Zeitpunkt des Betriebsübergangs an hat der Erwerber die Arbeitgeberpflichten wahrzunehmen, insbesondere wird er Schuldner der Sozialversicherungsbeiträge.

Die in § 613a Abs. 2 BGB festgeschriebene Haftung des neuen Betriebsinhabers für Forderungen vor dem Betriebsübergang lässt sich auf die Verhältnisse in der Sozialversicherung nicht übertragen. Bei Betriebsübergang bestehende Beitragsschulden werden also weiterhin vom bisherigen Arbeitgeber geschuldet. Dass § 613a Abs. 2 BGB als Schutzgesetz zugunsten der Krankenkasse angesehen werden kann, mit der Folge, dass der Betriebsübernehmer für die bei Betriebsübergang geschuldete Arbeitnehmerbeitragsanteile haftet, ist rechtlich noch nicht geklärt.

Um den Zeitpunkt des Betriebsübergangs deutlich machen zu können, verlangen viele Krankenkassen, dass für den Betrieb eine neue Betriebsnummer beantragt wird und die Mitarbeiter entsprechend ab- und angemeldet werden.

**10. Steuerrechtliche Aspekte**

Wird ein Betrieb oder Teilbetrieb im Ganzen übereignet, so haftet der Erwerber u. a. für Steuerabzugsbeträge, die seit dem Beginn des letzten, vor der Übereignung liegenden Kalenderjahres entstanden sind und bis zum Ablauf von einem Jahr nach der Anmeldung der Betriebsübernahme festgesetzt oder angemeldet werden (§ 75 AO). Für die Lohnsteuer bedeutet dies, dass der neue Arbeitgeber für Steuerabzugsbeträge aus Lohnzahlungen seines Rechtsvorgängers in Anspruch genommen werden kann. Betroffen von der Haftung sind nur Lohnsteueransprüche, die in dem genannten Zeitraum entstanden sind. Der neue Arbeitgeber haftet deshalb nicht für nachgeforderte Steuerabzugsbeträge aus Arbeitslohnzahlungen, die vor Beginn der Jahresfrist erfolgt sind. Für steuerliche Nebenleistungen zur Lohnsteuer, auch wenn Verspätungszuschläge oder Säumniszuschläge innerhalb der maßgebenden Haftungsfrist entstanden sind, darf der Betriebsnachfolger aber nicht durch Haftungsbescheid in Anspruch genommen werden.

Beim Arbeitnehmer kann die Betriebsnachfolge insoweit vorteilhafte Rechtswirkungen auslösen als Zeiten der Beschäftigung beim früheren Arbeitgeber für die Steuerfreiheit von Abfindungen oder Jubiläumszuwendungen des neuen oder u.U. eines späteren Betriebsinhabers regelmäßig zu berücksichtigen sind. Für Abfindungszahlungen anlässlich einer gesetzlichen Betriebsnachfolge nach § 613a BGB ist jedenfalls die Steuerbefreiung im Regelfall bereits dem Grunde nach abzulehnen, da es an der vom Gesetzgeber geforderten Auflösung des Dienstverhältnisses fehlt (§ 3 Nr. 9 EStG).