

B & K Rechts-Hinweis

06/2015

Rechtsfolgen eines Betriebsübergangs gemäß § 613 a BGB

I. Ausgangslage

Geht ein Betrieb durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Diese in § 613 a Abs. 1 BGB enthaltene Grundregel des Betriebsübergangs ist den meisten bekannt. Aber wie weit greift dieser Grundsatz und welche Konsequenzen sind damit für den Erwerber, den Veräußerer und die betroffenen Arbeitnehmer verbunden?

Angenommen Sie sind Unternehmer und wollen einen Betrieb oder einen Betriebs- teil erwerben und einige der mit überge- henden Arbeitnehmer haben noch offene Lohnforderungen aus der Zeit vor dem Be- triebsübergang. Können sich die Arbeit- nehmer auch an Sie als Erwerber wen- den? Inwieweit müssen Sie auf diesen Anspruch leisten? Haftet auch der bisheri- ge Inhaber oder ist seine Haftung be- grenzt? Haben Sie im Falle der Inan- spruchnahme durch einen Arbeitnehmer einen Ersatzanspruch gegen den bisheri- gen Inhaber? Falls sowohl die Arbeitneh- mer als auch der Veräußerer tarifgebun-

den sind, bewegen auch Sie sich nun in dem Geltungsbereich der betreffenden Tarifverträge? Gehen mit den Arbeits- verhältnissen auch bestehende Betriebs- vereinbarungen mit über?

II. Rechtslage

a) Haftung und Ausgleich

Der *neue Betriebsinhaber* haftet gemäß § 613 a Abs. 1 BGB für die Ansprüche der Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhält- nisse mit der Betriebsübernahme auf ihn übergegangen sind. Er haftet auch für diejenigen Arbeitnehmer-Ansprüche, die vor der Betriebsübernahme entstanden und fällig geworden sind. Führt der neue Betriebsinhaber die alte Firma des bisheri- gen Inhabers fort, haftet der Erwerber unter Umständen auch nach § 25 HGB für alle im Betrieb des Geschäfts be- gründeten Verbindlichkeiten des früheren Inhabers.

Der *bisherige Betriebsinhaber* haftet wei- terhin vollumfänglich für die noch nicht erfüllten Ansprüche von Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis vor Betriebs- übergang beendet war. Dazu gehören neben rückständigen Lohnforderungen

auch Sozialleistungen. Für die vom neuen Betriebsinhaber weitergeführten Arbeitsverhältnisse haftet der bisherige Betriebsinhaber gemäß § 613 a Abs. 2 BGB neben dem neuen Inhaber als Gesamtschuldner, wenn die Ansprüche vor dem Betriebsübergang entstanden sind und vor Ablauf einer Jahresfrist nach Betriebsübergang fällig werden.

Die Gesamtschuldner haften im *Außenverhältnis* gegenüber dem Arbeitnehmer jeweils vollumfänglich. Im *Innenverhältnis* untereinander steht jedem ein Ausgleichsanspruch gegen den anderen Gesamtschuldner zu. Für den Umfang der gesamtschuldnerischen Haftung untereinander ist danach zu differenzieren, wann der Anspruch des Arbeitnehmers fällig wurde. Ergibt sich eine Fälligkeit noch vor Betriebsübergang, besteht eine volle gesamtschuldnerische Haftung des bisherigen Betriebsinhabers. Liegt die Fälligkeit nach Betriebsübergang, haftet der ehemalige Inhaber nur anteilig gemäß § 613 a Abs. 2 Satz 2 BGB, d.h. nur in dem Umfang, der dem im Zeitpunkt des Übergangs abgelaufenen Teil ihres Bemessungszeitraumes entspricht. Der Haftungsumfang im Innenverhältnis kann vom Veräußerer und Erwerber im Betriebsübernahmevertrag individuell geregelt werden. Er kann sich auch aus den besonderen Umständen des Einzelfalls ergeben.

Für den Fall, dass der Erwerber auf rückständige Arbeitsvergütungen aus der Zeit

vor Betriebsübergang in Anspruch genommen worden ist, hat er im Regelfall im Innenverhältnis gegen den bisherigen Betriebsinhaber Anspruch auf vollen Ausgleich.

Im Innenverhältnis zum bisherigen Betriebsinhaber besteht auch die Möglichkeit des Erwerbers, schon bei seiner Inanspruchnahme durch den Arbeitnehmer vom alten Betriebsinhaber Freistellung zu verlangen. Der in Anspruch genommene Gesamtschuldner hat die Wahl, ob er der Forderung nachkommt und anschließend vom anderen Gesamtschuldner den Ausgleich verlangt oder ob er sogleich von ihm die Freistellung seines Haftungsanteils fordert.

Befindet sich der Betrieb oder Betriebsteil in verpachteten Räumen, so kommt auch eine Haftung des Verpächters in Betracht. Ein *Verpächter* betrieblicher Räumlichkeiten haftet gegenüber Arbeitnehmern des Betriebes jedoch nur, wenn er auch Betriebsinhaber geworden ist, also das Pachtobjekt faktisch betreibt bzw. betrieben hat. Wenn er das Pachtobjekt im Anschluss an das Pachtverhältnis zum vorherigen Betriebsinhaber unmittelbar an einen anderen neuen Betriebsinhaber weiterverpachtet, kommt es zu keinem Übergang des Betriebes auf den Verpächter und somit auch zu keiner Verpächterhaftung.

b) Tarifverträge

Der Erwerber tritt in alle Arbeitsverhältnisse des übergehenden Betriebes bzw. Betriebsteils ein. Dies gilt grundsätzlich auch hinsichtlich deren Bindung an etwaige Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Wenn eine Tarifbindung des bisherigen Betriebsinhabers besteht, ist danach zu unterscheiden, ob (Fall 1) alle Parteien an diesen Tarifvertrag gebunden sind oder ob (Fall 2) der Erwerber die dort geregelten Rechte und Pflichten in einem anderen Tarifvertrag geregelt hat oder ob (Fall 3) der Erwerber überhaupt nicht tarifgebunden ist.

Wenn für alle Parteien ein Tarifvertrag gilt (Fall 1), wird dieser unproblematisch auch Inhalt des Arbeitsverhältnisses mit dem neuen Betriebsinhaber.

Handelt es sich um einen *Firmentarifvertrag*, tritt der Erwerber nicht in die Mitgliedschaft des Veräußerers im Arbeitgeberverband ein. Vielmehr bleibt der Veräußerer Tarifvertragspartei.

Beim *Verbandstarifvertrag* bezieht sich die Fortgeltung beim Erwerber nur auf den normativen Teil; die anderen Teile - die Regelungen hinsichtlich des Verhältnisses zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband - gelten nicht fort. Diese Bindung gilt jedoch nur gegenüber den übernommenen Arbeitnehmern, die im Zeitpunkt des Betriebsübergangs tarifgebunden sind.

Im Falle einer *Kollision* mit einem beim Erwerber normativ geltenden Tarifvertrag, an den auch die Arbeitnehmer normativ gebunden sind, ist die Regelkollision zu Gunsten der Arbeitnehmer nach dem Kollisionslösungsprinzip des Günstigkeitsvergleichs aufzulösen.

Für den Fall, dass beim Erwerber bereits die Bindung an einen anderen Tarifvertrag besteht (Fall 2), gilt dieser andere Tarifvertrag, wenn beide Arbeitsvertragsparteien entsprechend tarifgebunden sind und sich die Rechte und Pflichten in diesem anderen Tarifvertrag des Betriebserwerbers wiederfinden. Dann findet eine Ablösung des bisherigen Tarifvertrages statt. Hierfür wird ein legitimer Mindeststandard vorausgesetzt. Bei einer solchen Ablösung kommt das Günstigkeitsprinzip nicht zur Anwendung. In solchen Fällen wechseln betroffene Arbeitnehmer regelmäßig die Gewerkschaft.

Ist der Erwerber im Gegensatz zu Veräußerer und Arbeitnehmer nicht tarifgebunden (Fall 3), bleibt die Regelung des Tarifvertrages trotzdem Bestandteil des Arbeitsverhältnisses. Die tariflichen Kollektivregelungen werden transformiert in Vereinbarungen der einzelnen Arbeitsverträge zwischen neuem Inhaber und Arbeitnehmer, wenngleich sie ihren kollektivrechtlichen Charakter behalten.

c) Betriebsvereinbarungen

Die Bindung des Betriebserwerbers an eine bestehende Betriebsvereinbarung des übernommenen Betriebs hängt davon ab, ob der neue Inhaber betriebsverfassungsrechtlich in die Pflichten des ehemaligen Betriebsinhabers eintritt und die Betriebsidentität erhalten bleibt, der Betriebsrat also auch nach dem Inhaberwechsel fortbesteht. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) bejaht die kollektivrechtliche Bindung auch, wenn nur ein Betriebsteil übertragen und fortgeführt wird. Der neue Inhaber wird dann zum Betriebspartner des fortbestehenden Betriebsrats und die bisherigen Betriebsvereinbarungen gelten weiter. Die vorstehend unter lit. b) genannten Besonderheiten der Bindung an Tarifverträge gelten weitgehend auch für die Bindung an Betriebsvereinbarungen.

III. Tipp

Da im Außenverhältnis zu den mit dem Betrieb übergehenden Arbeitnehmern der alte und neue Betriebsinhaber gemäß § 613 a Abs. 1 BGB als Gesamtschuldner haften, ist es, um spätere Auseinandersetzungen im Innenverhältnis der Gesamtschuldner hinsichtlich bestehender Ausgleichsansprüche zu vermeiden, für den Erwerber ratsam, mit dem Veräußerer bereits im Betriebsübernahmevertrag das Innenverhältnis zu regeln und insbesondere konkrete Vereinbarungen hinsichtlich der Haftung gegenüber den Arbeitnehmern zu

treffen. So sollte z.B. eine Freistellungsabrede dahingehend vereinbart werden, wonach der Veräußerer alte Ansprüche der Arbeitnehmer aus dessen Betreiberzeit oder der seines Vorgängers direkt und unmittelbar zu befriedigen hat. Damit könnte lästigen späteren Rechtstreitigkeiten vorgebeugt werden.

Als Erwerber sollten Sie sich zudem umfassend über etwaige Tarifbindungen und Betriebsvereinbarungen des bisherigen Betriebsinhabers und dessen Arbeitnehmer informieren. Im Falle des Betriebsübergangs gelten diese für die vom Erwerber fortgeführten Arbeitsverhältnisse grundsätzlich bis auf weiteres fort. Wegen dieser und anderer Rechtsfolgen eines Betriebsübergangs sollten Sie sich in jedem Falle vor dem Erwerb eines Betriebes oder Betriebsteils rechtlich beraten lassen.

Information:

Der Inhalt dieser Information wurde nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt. Mit Rücksicht auf die Komplexität der angesprochenen Themen und den ständigen Wandel der Rechtsmaterie bitten wir um Verständnis, wenn wir unsere Haftung und Gewährleistung auf Beratungen in individuellen Einzelaufträgen nach Maßgabe unserer Auftragsbedingungen beschränken und sie i. Ü., d. h. für diese Informationen ausschließen.