

Der Betriebsübergang nach §613a BGB

1. Definition

Gemäß § 613a BGB liegt ein Betriebsübergang vor, wenn ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber übergeht, d.h. wenn die Befugnis, den Betrieb im eigenen Namen zu leiten, hinsichtlich des ganzen Betriebes oder eines bestimmten, selbständigen Betriebsteils auf einen Rechtsnachfolger überwechselt. Hierbei wird der Betrieb oder Betriebsteil vom Inhaber durch Rechtsgeschäft auf einen neuen Inhaber übertragen. Mit dem Betrieb bzw. Betriebsteil gehen auch die bestehenden Arbeitsverhältnisse auf den Erwerber über. Die in § 613a BGB dargestellten Rechte und Pflichten gelten nur für Arbeiter, Angestellte und leitende Angestellte.

2. Rechtsfolgen

Die Arbeitsverhältnisse gehen auf einen Betriebserwerber in dem Zustand über, den sie im Zeitpunkt des Betriebsübergangs haben. Regelungen über die Neugründung eines Arbeitsverhältnisses, die in einem inneren Zusammenhang mit dem übergehenden Arbeitsverhältnis stehen, entfalten damit Wirkung zulasten des Betriebserwerbers.

Mit dem Betriebsübergang tritt der neue Betriebsinhaber in die Rechte und Pflichten aus dem im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnis ein, d.h. er erhält die volle Arbeitgeberstellung. Konsequenz hieraus ist auch die Fortgeltung der beim bisherigen Betriebsinhaber zurückgelegten Dienstzeiten. Darüber hinaus sind für den Betriebsübergang umfangreiche Informationspflichten geregelt. Diese treffen entweder den Veräußerer oder den Erwerber. Unabhängig davon, wer diese Pflicht wahrnimmt, ist über folgendes zu informieren:

- (geplanter) Zeitpunkt des Übergangs
- Grund für den Übergang
- Rechtliche, wirtschaftliche und soziale Folgen für die Arbeitnehmer
- Alle Maßnahmen, die hinsichtlich der Arbeitnehmer geplant sind.

Dem Arbeitnehmer wird das Recht eingeräumt, dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses innerhalb von einem Monat nach Zugang der Informationen zu widersprechen. Beachtenswert ist, dass das BAG die Auffassung vertritt, dass sich die dargelegten Informationspflichten nicht auf die betriebliche Altersversorgung beziehen, da Ansprüche aus einer solchen keine unmittelbare Folge des Betriebsübergangs sind.

Die Rechtsfolgen können nicht durch Vertrag zwischen dem bisherigen Betriebsinhaber und dem Erwerber abbedungen werden und gelten auch für ruhende Arbeitsverhältnisse.

3. Folgen für die betriebliche Altersversorgung

Den Betriebsinhaber treffen auch alle Pflichten, die von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängen, z.B. bei der Berechnung der Kündigungsfristen oder Warte- bzw. Unverfallbarkeitsfristen im Rahmen betrieblicher Versorgungsleistungen. Darüber hinaus haftet der Betriebserwerber gegenüber den übernommenen Mitarbeitern auch für die sich aus der Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 BetrAVG ggf. ergebenden Ansprüche auf Rentenerhöhung.

Mit dem Übergang der Arbeitsverhältnisse auf den Betriebserwerber enden die Arbeitsverhältnisse zum bisherigen Arbeitgeber. Dieser haftet allein für Ansprüche aus bereits fälligen Versorgungsleistungen und solchen aus unverfallbaren Versorgungsanwartschaften ausgeschiedener Mitarbeiter, da insoweit keine übergangsfähigen Arbeitsverhältnisse mehr bestehen. Das gleiche gilt für Rentner. Der Veräußerer kann jedoch, so hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) geurteilt, nur noch für solche Versorgungsverpflichtungen in Anspruch genommen werden, die vor dem Übergang entstanden sind und vor Ablauf eines Jahres nach dem Übergangszeitpunkt fällig werden.

Dagegen wird der Erwerber mit dem Betriebsübergang auch Schuldner der mit den übernommenen Arbeitsverhältnissen zugleich übernommenen Versorgungsverpflichtungen. Durch den Betriebsübergang wird der Inhalt der Zusagen nicht verändert. Für den Erwerber besteht aber die Möglichkeit, im Rahmen einer Neuordnung den Leistungsplan für künftige Dienstjahre anders zu gestalten.

Nach gefestigter Rechtsprechung des BAG sind vom Anwendungsbereich des § 613 a BGB alle Rentner und Arbeitnehmer mit aufrechterhaltener unverfallbarer Anwartschaft ausgeschlossen. Der Betriebsübergang hat jedoch grundsätzlich keinen Einfluss auf den Lauf der Unverfallbarkeitsfrist des § 1 Absatz 1 Satz 1 BetrAVG bei noch laufenden Anwartschaften.

4. Unterstützungskasse, Pensionskasse und Pensionsfonds

Erfolgt die betriebliche Altersversorgung über eine Unterstützungskasse, geht diese nicht automatisch kraft Gesetzes zusammen mit dem Betrieb über. Der Erwerber wird also nicht ohne weiteres Trägerunternehmen der Unterstützungskasse. Wird diese also nicht mit veräußert, muss die betriebliche Altersversorgung künftig als Direktzusage fortgeführt werden. Entsprechend ist diese dann auch zu bilanzieren.

Gleiches gilt auch für betriebliche Altersversorgung, die über eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchgeführt wird, sofern das übernehmende Unternehmen nicht Träger in der Pensionskasse oder dem Pensionsfonds werden kann.

Sollten Sie zu diesem Thema weitergehende Fragen haben, sprechen Sie uns gerne an.