



Adrian Peters

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Telefon 0371 909872 - 0

Kündigungen während eines Betriebsübergangs - erlaubt oder nicht?

Was ist ein Betriebsübergang?

Wenn ein Unternehmen verkauft oder gekauft wird, gehen dessen Mitarbeiter in ein anderes Unternehmen über. Sie "segeln unter fremder Flagge". Umfangreiche arbeitsrechtliche Bestimmungen begleiten diesen Schritt, der in § 613a BGB geregelt ist.

Viele Unternehmer verlieren Geld, weil sie sich in dieser Situation nicht korrekt verhalten.

Informationspflicht des Unternehmers

Nach oder vor solch einem Betriebsübergang ist der Arbeitgeber verpflichtet, seine Arbeitnehmer über diesen Betriebsübergang zu **unterrichten**. Diese Information kann auch **durch den neuen Arbeitgeber** geschehen.

Diese Informationspflicht soll es dem Arbeitnehmer ermöglichen, dem **Betriebsübergang zu widersprechen**; keiner soll gezwungen sein, bei einem neuen Arbeitgeber zu arbeiten.

Wechselt beispielsweise der Betreiber des Pflegeheims, wird der zugleich der neue Arbeitgeber sein. Der Arbeitnehmer kann dem Betriebsübergang widersprechen und zu seinem **ehemaligen Arbeitgeber** wechseln.

Kündigung während des Betriebsübergangs?

Achtung: Sollte der ursprüngliche Arbeitgeber keinen freien Arbeitsplatz mehr haben, kann er dem widersprechenden Arbeitnehmer **betriebsbedingt kündigen**. Daher sollten Mitarbeiter

mit Wechselwillen zunächst prüfen, ob der alte Arbeitgeber überhaupt noch Arbeitsplätze zur Verfügung hat.

## Betriebsübergang = Änderung der Firmierung?

Für eine **Namensänderung des Unternehmens** kann ein Betriebsübergang Hintergrund sein. **Kein Betriebsübergang** liegt vor, wenn lediglich der alte Inhaber der GmbH Geschäftsanteile mit einem neuen Inhaber ausgetauscht hat. Meist wird dabei auch der Name der GmbH geändert.

Kauft jedoch ein anderer Unternehmer den größten Teil der Maschinen eines Betriebes oder übernimmt er den größten Teil der Arbeitnehmer, wird ein **Betriebsübergang nach § 613a BGB** vorliegen. Bei dem Pflegeheim-Beispiel würden die Gebäude samt den Verträgen mit den dort untergebrachten Arbeitnehmern in das neue Unternehmen überführt.

## Betriebsübergang und ordnungsgemäße Belehrung

Nach einer ordnungsgemäßen Belehrung hat der Arbeitnehmer **einen Monat lang Zeit**, dem Betriebsübergang zu widersprechen. Wird er nicht oder fehlerhaft belehrt und findet er erst später heraus, dass ein Betriebsübergang stattgefunden hat, kann er noch **nach Jahren** dem Betriebsübergang widersprechen.

Das kann durchaus Sinn machen, wenn der **neue Arbeitgeber in Insolvenz** fällt und der alte Arbeitgeber noch existiert und vielleicht sogar noch **freie Arbeitsplätze** hat.

Dann wird noch nach Jahren ein **Arbeitsverhältnis mit dem alten Arbeitgeber** wieder begründet bzw. besser gesagt, lebt es wieder auf. Selbst wenn er keinen freien Arbeitsplatz hat und daher eine **betriebsbedingte Kündigung** droht, können Mitarbeiter noch jede Menge "Zeit schinden", bis der alte Arbeitgeber kündigt. Während der Kündigungsfrist muss er nämlich Vergütung an den Arbeitnehmer zahlen.

Wird man aber von seinem Arbeitgeber über den Betriebsübergang **korrekt belehrt** und **widerspricht dem Betriebsübergang nicht**, so wird man in der Regel auch über den **gesetzlichen Kündigungsschutz** unterrichtet:

- *„Eine Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses wegen des Betriebsübergangs ist gesetzlich ausgeschlossen. Das Recht zur Kündigung aus anderen, etwa aus personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen bleibt jedoch unberührt.“*

Eine Belehrung ist übrigens dann ordnungsgemäß bzw. korrekt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer alle Informationen erteilt, die § 613a BGB verlangt. Diese müssen natürlich auch inhaltlich richtig sein.

## Fazit:

Kündigungen **wegen** eines Betriebsübergangs sind unwirksam. Kein Arbeitgeber wird daher eine Kündigung wegen eines Betriebsübergangs aussprechen. Er wird, wenn er einen Arbeitnehmer kündigen will, eine **personenbedingte, verhaltensbedingte** oder **betriebsbedingte Kündigung** aussprechen.

Letztere immer dann, wenn kein freier Arbeitsplatz vorhanden ist oder **mangels genügender Aufträge** Personal abgebaut werden muss bzw. soll. Natürlich muss der Arbeitgeber eine **Sozialauswahl** durchführen, bevor er betriebsbedingt kündigt. Eine Kündigung bleibt aber eben möglich.

## Ihr Fachanwalt für Arbeitsrecht in Chemnitz

Wenden Sie sich an mich, wenn Sie als Unternehmer in einem Betriebsübergang stehen. Der kann teuer für Sie werden, wenn Sie nicht die Feinheiten des § 613a BGB kennen.

Als Arbeitnehmer sollen Sie Ihre Rechte ebenfalls genau kennen, um in Erfahrung zu bringen, ob eine **Kündigungsschutzklage** oder ein Widerspruch gegen den **Betriebsübergang** Aussicht auf Erfolg hat.

---

Adrian Peters, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Telefon 0371 909872 - 0



Fachanwälte | Rechtsanwälte  
Neuerburg | Peters