Fallbeispiel Kündigungsschutz wegen Betriebsübergangs

In dem Fall, dass die Tankstelle inkl. Shop – statt aufgegeben – verkauft werden soll, steht Emre Tamer vor dem Problem, dass eine Kündigung der Shop-Mitarbeiter möglicherweise unzulässig ist, und die Mitarbeiter deshalb Kündigungsschutz haben.

Ein Betriebsübergang nach § 613a Abs. 4 BGB[1] liegt vor, wenn die Nutzungs- und Verfügungsgewalt an einem Betrieb oder Betriebsteil auf einen anderen Inhaber per Rechtsgeschäft (Kaufvertrag) übergeht. Das ist beim Verkauf der Tankstelle plus Shop der Fall. Ob dieser Betriebsteil (Tankstelle plus Shop) übergegangen ist, ist durch eine Gesamtbetrachtung festzustellen. Die verkauften Betriebsteile müssen schon beim Veräußerer eine Einheit dargestellt haben, und diese Einheit muss vom Erwerber identitätswahrend fortgeführt werden. Damit ein bestehender Arbeitsvertrag auf den Betriebserwerber übergeht, muss der Arbeitnehmer der Einheit zugeordnet sein.

Gelegentlich ist es problematisch, ob es sich um einen Betriebsübergang handelt oder nicht. Folgende Kriterien sprechen für einen Betriebsübergang:

- Übernahme der Produktionsmittel,
- Erwerb des Warenlagers,
- Eintritt in bestehende Verträge,
- Übernahme der Hauptbelegschaft,
- Ähnlichkeit zwischen den vor und nach dem Übergang verrichteten Tätigkeiten,
- Übernahme des Kundenstamms und/oder Übernahme des Firmennamens.

Vermutlich wird der Erwerber Tankstelle und Shop weiterbetreiben. Insofern könnten die Verkaufsangestellte und die vier Verkaufsaushilfen Kündigungsschutz über § 613a Abs. 4 BGB haben. Gem. § 613a Abs. 5 BGB sind Marius Kraft und der Käufer der Tankstelle inkl. Shop verpflichtet, die von dem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang über Zeitpunkt und Grund des Übergangs, die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs sowie über die für die Arbeitnehmer geplanten Maßnahmen in Textform (Fax, E-Mail – keine eigenhändige Unterschrift notwendig) zu unterrichten.

Die rechtlichen Konsequenzen könnten sein:

- das Weiterbestehen oder die Änderung der bisherigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis,
- die Haftungsverteilung zwischen Marius Kraft und dem Erwerber für noch nicht erfüllte Verpflichtungen (z. B. ausstehende Löhne, Prämien).

Die betroffenen Arbeitnehmer hätten dann gem. § 613a Abs. 6 BGB ein einmonatiges Widerspruchsrecht gegen den Betriebsübergang. Bei Widerspruch geht das Arbeitsverhältnis nicht auf den Erwerber über, sondern besteht dann mit dem alten Arbeitgeber fort (hier also mit Marius Kraft).

Kann der widersprechende Arbeitnehmer nicht weiter beschäftigt werden, so kann ihm gekündigt werden. Dabei kann sich der dann gekündigte Arbeitnehmer nicht auf eine fehlerhafte Sozialauswahl berufen, wenn er keine berechtigten Gründe für seinen Widerspruch hat. Solche berechtigten Gründe sind z. B. die Befürchtung des Arbeitnehmers, dass ihm bald der Arbeitsplatzverlust droht oder dass er eine wesentliche Verschlechterung seiner Arbeitsbedingungen beim Erwerber befürchten muss. Im Ergebnis muss Emre Tamer seinen Chef darüber informieren, dass mögliche betriebsbedingte Kündigungen eventuell wegen des Betriebsübergangs unwirksam sind.

---

[1] Verfügbar unter: https://www.gesetze-im-internet.de/bgb/__613a.html (Abruf: 26.11.2021):

„(4) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.“

© Verlagsanstalt Handwerk GmbH

Add-On_Modul_17.indd 1 02.06.2017 12:54:14