

Gliederung

1. Rechtsgrundlagen	3
2. Normzweck	4
3. Voraussetzungen des Betriebsübergangs	5
3.1 Übergang des Betriebs oder Betriebsteils	5
3.1.1 Betriebsbegriff	5
3.1.2 Kriterien der wirtschaftlichen Einheit	6
3.1.3 Begriff des Betriebsteils	8
3.1.4 Funktionsnachfolge/Outsourcing	10
3.2 Übergang auf anderen Inhaber	13
3.2.1 Wechsel des Betriebsinhabers	13
3.2.2 Tatsächliche Fortführung des Betriebs	14
3.2.3 Stilllegung des Betriebs durch den Veräußerer	14
3.3 Rechtsgeschäftlicher Übergang	16
3.3.1 Begriff	16
3.3.2 Wirksamkeit des Rechtsgeschäfts	17
3.3.3 Übernahme durch Insolvenzverwalter bei Insolvenz	18
3.3.4 Zwangsversteigerung	19
4. Rechtsfolgen des Betriebsübergangs	19
4.1 Übergang der Arbeitsverhältnisse	19
4.2 Geltung der Loyalitätsobliegenheiten nach Betriebsübergang	22
4.2.1 Nicht-kirchliche Einrichtung wird kirchlich	23
4.2.2 Kirchliche Einrichtung bleibt kirchlich	24
4.2.3 Kirchliche Einrichtung wird nicht-kirchlich	24
4.3 Unterrichtungspflicht	24
4.3.1 Ordnungsgemäße Unterrichtung	25
4.3.2 Rechtsfolgen einer fehlerhaften Unterrichtung	29
4.4 Widerspruchsrecht des Mitarbeiters	30
4.4.1 Begriff	30
4.4.2 Rechtsfolgen des Widerspruchs	31
4.4.3 Widerspruchsrecht nach fehlerhafter Unterrichtung	35
4.4.4 Kollektiver Widerspruch	36

B 3 Betriebsübergang

4.4.5	Möglichkeiten der MAV	37
4.5	Fortgeltung von Tarifverträgen, Betriebs- und Dienstvereinbarungen	37
4.5.1	Nicht-kirchlicher Betrieb mit Tarifbindung wird kirchlich	38
4.5.2	Kirchliche Einrichtung bleibt kirchlich	39
4.5.3	Kirchliche Einrichtung wird nicht-kirchlich	39
4.5.4	Geltung von Betriebsvereinbarungen beim kirchlichen Erwerber	40
4.5.5	Geltung von Dienstvereinbarungen beim kirchlichen Erwerber	41
4.5.6	Geltung von Dienstvereinbarungen beim nicht-kirchlichen Erwerber	41
4.6	Eingeschränkte fortgesetzte Haftung des Betriebsveräußerers	41
4.7	Betriebsübergang während Insolvenz	42
4.8	Verbot der Kündigung wegen Betriebsübergangs	44
4.9	Wiedereinstellungsanspruch nach vorübergehender Stilllegung	49
4.9.1	Fortsetzungsverlangen vor Ablauf der Kündigungsfrist	49
4.9.2	Wiedereinstellungsanspruch nach betriebsbedingter Kündigung	51
5.	Betriebliche Altersversorgung nach Betriebsübergang	53
6.	Aufgaben der MAV	54
6.1	Informationsrechte	54
6.2	Beteiligungsrechte	55
6.3	Aufstellung eines Sozialplans	55
6.4	Beteiligungsrecht bei Kündigungen	56
6.5	Übergangsmandat nach § 13d MAVO	57
6.6	Restmandat nach § 13e MAVO	58
6.7	Fortbestand der MAV bei Betriebsübergang auf katholischen Rechtsträger	59
6.8	Erlöschen der MAV bei Betriebsübergang auf weltlichen Erwerber	60

1. Rechtsgrundlagen

Die gesetzliche Regelung zum Betriebsübergang in § 613a BGB wurde im Rahmen der Novellierung des BetrVG im Jahr 1972 in das Bürgerliche Gesetzbuch eingefügt. Die Vorschrift steht aber dennoch mit der fünf Jahre später erlassenen Richtlinie RL 77/187/EWG vom 14.2.1977 und der RL 98/50/EG vom 29.6.1998 in Zusammenhang, welche dann schließlich durch die Betriebsübergangsrichtlinie RL 2001/23/EG vom 12.3.2001 abgelöst wurde. Insofern ist § 613a BGB auch durch die Instanzengerichte anhand der Betriebsübergangsrichtlinie auszulegen, weshalb eine Vorlage an den EuGH nach Art. 267 AEUV möglich ist.

5

Im Rahmen der RL 2001/23/EG wurden durch die Schaffung eines Übergangsmandats und eines Restmandats § 21a und § 21b BetrVG eingeführt. Der kirchliche Gesetzgeber hat diese Vorschriften in § 13d bzw. § 13e MAVO mit der Novellierung 2003¹ adaptiert (dazu → Ziffern 6.5 und 6.6) § 613a BGB lautet:

10

§ 613a Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang

15

(1) Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Satz 2 gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden. Vor Ablauf der Frist nach Satz 2 können die Rechte und Pflichten geändert werden, wenn der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nicht mehr gilt oder bei fehlender beiderseitiger Tarifgebundenheit im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrags dessen Anwendung zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer vereinbart wird.

(2) Der bisherige Arbeitgeber haftet neben dem neuen Inhaber für Verpflichtungen nach Absatz 1, soweit sie vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden, als Gesamtschuldner. Werden solche Verpflichtungen nach dem Zeitpunkt des Übergangs fällig, so haftet der bisherige Arbeitgeber für sie jedoch nur in dem Umfang, der dem im Zeitpunkt des Übergangs abgelaufenen Teil ihres Bemessungszeitraums entspricht.

(3) Absatz 2 gilt nicht, wenn eine juristische Person oder eine Personengesellschaft durch Umwandlung erlischt.

1 Eichstätter Kommentar-Hartmeyer, § 13d MAVO Rn. 1.

(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.

(5) Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber hat die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform zu unterrichten über:

- 1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,*
- 2. den Grund für den Übergang,*
- 3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und*
- 4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.*

(6) Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 5 schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.

2. Normzweck

- 20 Zweck des § 613a BGB ist, dass der Arbeitnehmer durch den Betriebsübergang keine Nachteile erleiden soll. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG gewährt § 613a BGB Schutz vor einer Veränderung des Arbeitsvertragsinhaltes im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang ohne sachlichen Grund. Durch § 613a Abs. 1 BGB soll insbesondere verhindert werden, dass eine Betriebsveräußerung zum Anlass genommen wird, die erworbenen Besitzstände der Arbeitnehmer abzubauen. Dagegen bezweckt § 613a BGB nicht, Sanierungen im Falle von Betriebsübernahmen zu ermöglichen oder zu erleichtern. Schutzzweck des § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB ist also nicht ausschließlich der Erhalt des Arbeitsplatzes bei einem Betriebsübergang und die Sicherung der Fortdauer des Arbeitsverhältnisses, sondern insbesondere auch die Kontinuität der vertraglich und kollektivrechtlich geregelten Arbeitsbedingungen.
- 25 Das Gesetz bestimmt nicht nur, dass der Betriebserwerber der neue Arbeitgeber wird, sondern legt zugleich fest, dass er **in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen eintritt**. Damit gewährt § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB einen Schutz des Inhalts der Arbeitsverhältnisse. Allein der Betriebsübergang soll sich weder auf den Bestand noch auf den Inhalt des Arbeitsverhältnisses nachteilig auswirken. Alle bestehenden Rechte und Pflichten sollen vom Betriebserwerber übernommen werden. Dem Kündigungsverbot in § 613a Abs. 4 BGB kommt insoweit eine Komplementärfunktion zu, durch die verhindert

werden soll, dass der gesetzlich angeordnete Bestandsschutz durch eine Kündigung unterlaufen wird.¹

3. Voraussetzungen des Betriebsübergangs

3.1 Übergang des Betriebs oder Betriebsteils

3.1.1 Betriebsbegriff

Nach der früheren, vor allem betriebsverfassungsrechtlich ausgerichteten Definition war der Betrieb die organisatorische Einheit, in der Personen mit Hilfe persönlicher und sachlicher Mittel, zu denen sogar immaterielle Güter gehören können, bestimmte arbeitstechnische Zwecke für längere Zeit und kontinuierlich verfolgen.² Später, nach mehreren Vorabentscheidungen des EuGH zur RL 2001/23/EG, legte das BAG³ entsprechend Art. 1 Abs. 1 Buchst. b RL 2001/23/EG⁴ den Schwerpunkt seiner Betrachtung auf die **wirtschaftliche Einheit**, die im Betrieb zum Ausdruck kommen müsse. Ein Übergang des Betriebs liege (nur) dann vor, wenn der Betrieb als eine „*seine Identität bewahrende wirtschaftliche Einheit im Sinn einer organisierten Zusammenfassung von Ressourcen zur Verfolgung einer wirtschaftlichen Haupt- oder Nebentätigkeit*“ übergegangen ist.

30

Auch der KAGH hat sich u. a. im Rahmen eines innerkirchlichen Betriebsübergangs mit dem Betriebs- bzw. Einrichtungsbegriff beschäftigt. Dazu führte er in seinem Urteil vom 13.12.2013⁵ insbesondere aus:

35



RECHTSPRECHUNG

Die staatliche Bestimmung zum Betriebsübergang gilt auch für kirchliche Rechtsträger.

36

Der Betriebsinhaberwechsel betrifft allein die Rechtsträgerebene, hat aber keine Auswirkungen auf die Einrichtungsebene.

Für den Einrichtungsbegriff ist im kirchlichen Bereich der vom Bundesarbeitsgericht und der Wissenschaft entwickelte Betriebsbegriff maßgeblich.

Die MAVO stellt bei der Festlegung ihres Geltungsbereichs in § 1 Abs. 1 auf die „*Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten*

1 BAG, Urteil vom 19.3.2009, 8 AZR 722/07.

2 BAG, Urteil vom 21.1.1988, 2 AZR 480/87.

3 BAG, Urteile vom 13.11.1997, 8 AZR 295/95 und vom 23.3.2024, 2 AZR 79/23; EuGH, Urteil vom 27.2.2020, C-298/18.

4 Als Übergang im Sinne der Richtlinie gilt „der Übergang einer ihre Identität bewahrenden wirtschaftlichen Einheit im Sinne einer organisierten Zusammenfassung von Ressourcen zur Verfolgung einer wirtschaftlichen Haupt- oder Nebentätigkeit“.

5 KAGH, Urteil vom 13.12.2013, M 09/13, ZMV 2014, 99.

B 3 Betriebsübergang

Voraussetzungen des Betriebsübergangs

Stellen“ ab, um festzulegen, wo die Mitarbeitervertretungen zu bilden sind. Sie verwendet insoweit als Oberbegriff den Begriff der Einrichtung, der von den ebenfalls in § 1 Abs. 1 MAVO genannten Rechtsträgern zu unterscheiden ist.

Der mitarbeitervertretungsrechtliche Begriff der Einrichtung korrespondiert mit dem Begriff des Betriebs im Sinne des BetrVG bzw. der Dienststelle im Sinne der staatlichen Personalvertretungsgesetze. Da eine gesetzliche Definition des Betriebsbegriffs fehlt, wird der durch das Betriebsverfassungsgesetz geregelten Mitbestimmungsordnung der von Rechtsprechung und Wissenschaft entwickelte Betriebsbegriff zugrunde gelegt. Das Bundesarbeitsgericht bezeichnet als Betrieb die *„organisatorische Einheit, innerhalb derer der Unternehmer allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe von sächlichen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt“*. Kriterium der Betriebsabgrenzung ist die Verselbstständigung der Organisation durch einen einheitlichen Leitungsapparat, der Arbeitgeberfunktionen gegenüber den Arbeitnehmern ausübt.

3.1.2 Kriterien der wirtschaftlichen Einheit

40 Den Begriff der wirtschaftlichen Einheit hat der EuGH¹ im Zuge mehrerer Vorabentscheidungen geprägt. Anhand der im Folgenden aufgelisteten sieben Kriterien kann bei der Prüfung, ob ein Betrieb übergegangen ist, eine Gesamtbewertung des Vorgangs vorgenommen werden, bei der die Gewichtung allerdings von der Art und Ausrichtung des Unternehmens abhängt:

- Art des Unternehmens
- Übergang (oder Nichtübergang) der materiellen Aktiva
- Wert der immateriellen Aktiva
- Übernahme (oder Nichtübernahme) des wesentlichen Teils der Belegschaft
- Übernahme (oder Nichtübernahme) der Kundschaft/Nutzer der Einrichtung
- Grad der Übereinstimmung der vor und nach dem Übergang sichtbaren wirtschaftlich relevanten Unternehmensaktivität
- Dauer einer evtl. Unterbrechung der betrieblichen Aktivität nach dem Übergang

45 Die Identität der wirtschaftlichen Einheit kann auch von weiteren Kriterien wie der beibehaltenen Arbeitsorganisation, den Führungskräften und den Betriebsmitteln bestimmt werden. Auch kommt den für das Vorliegen

¹ EuGH, Urteil vom 18.3.1986, C-24/85; Urteil vom 27.2.2020, C-298/18; ebenso: BAG, Urteil vom 14.5.2020, 6 AZR 235/19; LAG Düsseldorf, Urteil vom 23.10.2024, 3 SLa 385/24.