

Arbeitsrecht (Nr. 096/2006)

Betrieb verkauft: Kündigung?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

Betriebe werden im Ganzen verkauft, Bereiche werden ausgegliedert oder im öffentlichen Bereich privatisiert: Der Umfang kann unterschiedlich sein, doch in allen Fällen handelt es sich um einen Betriebsübergang. Geregelt ist der in Paragraph 613a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Ein Betriebsübergang hat zur Folge, dass bestehende Arbeitsverhältnisse auf denjenigen übergehen, der den Betrieb erworben hat. Weder der bisherige noch der neue Arbeitgeber darf seine Mitarbeiter deswegen kündigen. Außerdem darf der neue Inhaber die Arbeitsbedingungen für mindestens ein Jahr nicht zu Lasten der Arbeitnehmer verändern.

Ob ein Betriebsübergang im Sinne des Gesetzes vorliegt, ist oft schwierig zu beurteilen. Die Rechtsprechung verlangt dafür, dass ein Käufer den Betrieb oder Betriebsteil „unter Wahrung der wirtschaftlichen Identität“ fortführt. Wird also ein Restaurant verkauft, und der neue Betreiber führt es in gleicher Weise mit dem bisherigen Personal ohne nennenswerte zeitliche Unterbrechung fort, bestehen keine Zweifel. Gleiches gilt beim Verkauf einer Fabrik samt Maschinen und Fertigungs-Know-how.

Schwierig ist die Beurteilung dagegen im Dienstleistungsbereich, bei dem es überwiegend auf den Personaleinsatz ankommt. Der Käufer muss nicht nur das bisherige Dienstleistungsangebot, sondern auch die Arbeitsverhältnisse zu mindest 80 Prozent fortsetzen. Wird diese Voraussetzung nicht erfüllt, liegt kein Betriebsübergang vor und die Mitarbeiter sind nicht vor betriebsbedingten Kündigungen geschützt, da der alte

Arbeitgeber seinen Betrieb nicht fortführt und sie folglich auch nicht mehr beschäftigen kann.

Urteil des BAG vom 24. Mai 2005

Aktenzeichen: 8 AZR 333/04

Veröffentlicht: Hamburger Abendblatt vom 08. April 2006

08.04.2006