

§ 16 Der Übergang von Arbeitsverhältnissen

Weiterführende Literatur: Balze/Rebel/Schuck, Outsourcing und Arbeitsrecht; Borngraeber, Arbeitsverhältnisse bei Betriebsübergang: der Eintritt des neuen Betriebsinhabers in die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnissen beim Betriebsübergang durch Rechtsgeschäft; Bruch, Outsourcing: Konzepte und Strategien, Chancen und Risiken; Gaul, Der Betriebsübergang; Heinze, Missverständnisse zu § 613 a BGB, in Festschrift für Henckel; Mengel, Umwandlungen im Arbeitsrecht; Niebler/Förschner Betriebsveräußerung und Arbeitsrecht; Schaub, Der arbeitsrechtliche Betriebsübergang im Recht der Gesamtrechtsnachfolge, in Festschrift Wlotzke; Vögele, Fremdfirmen im Unternehmen: Gefahren und Risiken, Haftung und Verantwortung; Zöllner/Loritz, Arbeitsrecht, § 20.

Typisch für die meisten schuldrechtlichen Verträge - so auch den Arbeitsvertrag- ist, dass die Rechte und Pflichten aus dem bestehenden Vertrag i.d.R. nicht, nur begrenzt oder nur mit Zustimmung des Vertragspartners übertragbar sind. Beim Arbeitsvertrag gilt dies sowohl für die beiderseits bestehenden Haupt-, als auch im verstärkten Maße für die Nebenpflichten, die für sich genommen generell überhaupt nicht abgetreten werden können.

So kann z.B. der Arbeitnehmer seine Arbeitspflicht im Rahmen des § 613 S. 2 BGB i.d.R. nicht übertragen. Eine bedeutsame Ausnahme bildet der Verleih von Arbeitnehmern, bei dem aufgrund gesonderter Rechtsgrundlage (AÜG), der Verleiher „seinen Arbeitnehmer“ dem Entleiher überlässt (näher hierzu Meub, Arbeitsrecht, § 15).

Von der Übertragung einzelner Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ist der Übergang des gesamten Vertragsverhältnisses zu unterscheiden. Gedanklich kann ein Wechsel sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite vorkommen; praktisch bedeutsam ist der Schuldner- bzw. Gläubigerwechsel im Arbeitsrecht nur auf Arbeitgeberseite und zwar durch

- vertragliche Vereinbarung,
- Gesamtrechtsnachfolge oder
- Betriebsübergang.

1. Vertragliche Vereinbarung

Ein Teilaspekt des Rechtsgedanken der Vertragsfreiheit ist, dass die Vertragsparteien einen bestehenden Vertrag auch aufheben oder ändern können (vgl. Meub, Zivilrecht, SchrAT). Bei einer Auswechslung des Arbeitgebers bedarf die Vertragsänderung sowohl der Zustimmung des bisherigen und des künftigen Arbeitgebers als auch der des Arbeitnehmers. Die Form des vertraglich vereinbarten Übergangs eines Arbeitsverhältnisses wird häufig gewählt bei einem dauerhaften Wechsel eines Arbeitnehmers von einem zu einem anderen Konzernunternehmen.

2. Gesamtrechtsnachfolge

Die Gesamtrechtsnachfolge (auch Universalsukzession genannt) führt zu einem automatischen Übergang des Arbeitsverhältnisses.

Praktisch häufigster Fall der Gesamtrechtsnachfolge ist der Erbfall. Ist der Arbeitgeber eine natürliche Person, führt dessen Tod in aller Regel nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Nur wenn der Leistungsgegenstand des Arbeitsverhältnisses ausschließlich auf die persönlichen Bedürfnisse des Arbeitgebers ausgerichtet ist (z.B. Krankenpfleger), wird das Arbeitsverhältnis ausnahmsweise durch den Tod des Arbeitgebers beendet.

Vielmehr treten gemäß §§ 1922, 1967 BGB die Erben in alle Rechte und Pflichten des Arbeitgebers ein. Im wesentlichen sprechen zwei Gründe für die Vererblichkeit der Arbeitgeberstellung: zum einen soll den Erben als Rechtsnachfolger das Vermögen des Erblassers möglichst uneingeschränkt erhalten bleiben und zum anderen dürfte den Arbeitnehmern prinzipiell der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses wichtiger sein, als die jeweilige Person des Vertragspartners.

Daneben führen auch alle Formen der gesellschaftsrechtlichen **Umwandlung nach § 1 UmwG** nämlich **Verschmelzung, Spaltung, Vermögensübertragung und Formwechsel** zu einer Gesamtrechtsnachfolge. Auch hier gehen die Arbeitsverhältnisse automatisch kraft Gesetzes (teilweise direkt nach UmwG, teilweise über die Rechtsverweisung des § 324 UmwG gemäß § 613a BGB) auf den neuen Inhaber über (näher hierzu Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, § 117).

3. Betriebsübergang

Beim Betriebsübergang übernimmt der neue Inhaber die betriebliche Organisation eines Betriebes oder Betriebsteiles durch Rechtsgeschäft im Wege der Einzelrechtsnachfolge. Mit der Übernahme der Leitungsmacht tritt der neue Inhaber auch **kraft Gesetzes** in die Arbeitgeberstellung gegenüber den Mitarbeitern ein, § 613a BGB.

Die mit der Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 in das Dienstvertragsrecht des BGB eingefügte Vorschrift beruhte ursprünglich auf einer Initiative des DGB, den Betriebsübergang der Mitbestimmung des Betriebsrates zu unterwerfen. Der Gesetzgeber hat zunächst jedoch lediglich die unmittelbaren Auswirkungen eines Betriebsinhaberwechsels auf das einzelne Arbeitsverhältnis im BGB geregelt (und damit mittelbar gleichzeitig den Fortbestand des Betriebsrates sichergestellt. Die Mitwirkung des Betriebsrates am Betriebsübergang wird durch § 111 BetrVG gewährleistet).

§ 613a Abs. 1 S. 2 bis 4 und Abs. 4 BGB wurden später durch das EG Anpassungsgesetz vom 13.08.1980 eingefügt. Dies erfolgte in entsprechender Umsetzung der EG-Richtlinie zur „Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten und der Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen“ (RL 77/187 EWG, geändert und neu gefasst durch die Richtlinie vom 29.06.1998 RL 98/50 EG). Diese besser als „Betriebsübergangsrichtlinie“ bekannte Regelung gehört zu den bedeutendsten europäischen Richtlinien auf dem Gebiet des Arbeitsrechts. Die Richtlinie legt jedoch lediglich Mindestbestimmungen fest. Die Mitgliedsstaaten können je nach Entwicklungsstand und Leistungsfähigkeit ihrer Arbeits- und Sozialordnungen günstigere Regelungen für die Arbeitnehmer beibehalten oder treffen. Bei der Anwendung des § 613a BGB ist immer auch der Inhalt der dieser Bestimmung zugrundeliegenden Richtlinie zu berücksichtigen.

3.1 Zum Schutzzweck des § 613a BGB

§ 613a BGB ist eine zwingende Norm, die sicherstellen soll, dass der Arbeitnehmer durch den Betriebsübergang keine Rechtsnachteile erleidet. Die Regelung dient vor allem vier Zielen:

- Sie gewährleistet einen weitgehenden Bestandsschutz der Arbeitsverhältnisse durch Überleitung aller individualrechtlichen Positionen vom bisherigen auf den neuen Inhaber;
- sie konstituiert einen ergänzenden Kündigungsschutz gegenüber einer arbeitgeberseitigen Beendigung des Vertragsverhältnisses aus Anlass des Betriebsübergangs;
- sie regelt die Haftung des alten und des neuen Arbeitgebers;
- Kollektivrechtlich schützt sie die Funktion und Kontinuität des amtierenden Betriebsrates.

3.2 Anwendungsbereich

3.2.1 Persönlicher Anwendungsbereich

Ausgehend vom Schutzzweck des § 613a BGB, einen möglichst breiten Schutz zu gewähren, ist diese Vorschrift anzuwenden auf eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen, die im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestanden haben. Folgende Mitarbeitergruppen werden von dieser Regelung erfasst (ohne Anspruch auf Vollständigkeit):

- Angestellte und gewerbliche Arbeiter,
- Voll-, Teilzeitbeschäftigte und Kurzarbeiter,
- Unbefristet und befristet eingestellte Arbeitnehmer,
- leitende Angestellte i.S.d. § 5 Abs. 3 BetrVG,
- Auszubildende, Volontäre und Praktikanten,
- vom Betriebsveräußerer eingestellte Arbeitnehmer, wenn ihr Arbeitsantritt nach dem Betriebsübergang liegt,
- Gekündigte Arbeitnehmer während des Ablaufs der Kündigungsfrist,
- Arbeitnehmer in faktischen Arbeitsverhältnissen,
- Außendienstmitarbeiter, auch wenn sie in einem weit entfernten Vertriebsbereich des Unternehmens tätig sind sowie
- Arbeitnehmer in ruhenden Vertragsverhältnissen (z.B. während der Elternzeit).

Nicht unter den personellen Schutzbereich des § 613a BGB fallen hingegen:

- Heimarbeiter und arbeitnehmerähnliche Personen nach § 12a TVG,
- Leiharbeiter,

- freie Mitarbeiter, Handelsvertreter und Arbeitnehmer in werksvertraglichen Beziehungen zum Betriebsveräußerer,
- Mitarbeiter im Ruhestand,
- Organe des Unternehmens, wie z.B. Vorstände oder Aufsichtsratsmitglieder einer AG.

Für die Anwendbarkeit des § 613a BGB kommt es weder auf die Bezeichnung des Vertragsverhältnisses an noch darauf, ob sich Veräußerer oder Erwerber aller unter diese Regelung fallenden Arbeitsverhältnissen bewusst sind. Entscheidend ist allein, ob der tatsächliche Inhalt des Vertrages Merkmale der oben genannten Mitarbeitergruppen aufweist. Ebenso ist § 613a BGB unabhängig davon anzuwenden, ob der Betrieb betriebsratspflichtig ist oder nicht.

3.2.2 Sachlicher Anwendungsbereich

Nach dem Wortlaut des § 613a BGB kann sowohl ein gesamter Betrieb, als auch ein Betriebsteil auf einen neuen Betriebsinhaber übergeleitet werden. Deshalb soll zunächst der Frage nachgegangen werden, was unter einem Betrieb bzw. einem Betriebsteil im Sinne dieser Vorschrift zu verstehen ist.

3.2.2.1 Betrieb

Eine allgemeine gesetzesübergreifende oder auch nur eine allgemeine für das gesamte Arbeitsrecht geltende Definition des Begriffes „Betrieb“ existiert nicht. Nach dem BAG (DB 1991, 501) ist ein Betrieb i.S.d. § 613a BGB „die organisatorische Einheit, innerhalb derer der Arbeitgeber allein oder mit seinen Arbeitnehmern mit Hilfe von sächlichen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt, die sich nicht in der Befriedigung des Eigenbedarfs erschöpfen.“ Dabei ist es rechtlich unerheblich, welcher Art diese Zwecke sind und ob sie voneinander örtlich weit entfernt ausgeübt werden.

3.2.2.2 Betriebsteil

Bei einem Betriebsteil gemäß § 613a BGB handelt es sich um die räumliche und organisatorische Untergliederung eines Betriebes, dem eine Teilfunktion bei der Erreichung des Betriebszwecks zukommt. Aus dem Blickwinkel des betrieblichen Gesamtzwecks kann diese Teilfunktion in einer ganz untergeordneten Leistung bestehen. Andererseits stellen einzelne oder eine Summe von Wirtschaftsgütern für sich selbst betrachtet noch keinen Betriebsteil dar, solange es an einer organisatorischen Verbindung der einzelnen Betriebsmittel zu einer funktionsfähigen Einheit fehlt.

Bsp: Betriebsteile sind beispielsweise die Reparaturwerkstatt eines Speditionsbetriebes, die Lackiererei eines Automobilbetriebes, ebenso die Kantine oder Wachschatz eines Unternehmens.

Der einzelne LKW ist isoliert betrachtet zunächst lediglich ein Betriebsmittel und kein Betriebsteil. Ist der einzelne LKW hingegen teilbetrieblich organisiert, verfügt er mithin über eine Arbeitsorganisation, gehört er zu einem Betriebsteil.

Dieses nationale Verständnis des Betriebs- bzw. Betriebsteilbegriffs wurde zwischenzeitlich durch die Rechtsprechung des EuGH weiterentwickelt. In inzwischen gefestigter Rechtsprechung vertritt der EuGH einen mehr oder weniger entmaterialisierten und tätigkeitsbezogenen Betriebs(teil)begriff. Der EuGH betrachtet den Betrieb als wirtschaftliche Einheit, worunter die organisierte Gesamtheit von Personen sowie die materiellen und immateriellen Vermögensgegenstände zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigener Zielsetzung zu verstehen sind.

Damit wird als Voraussetzung für einen Betrieb(steil) nicht ausschließlich das Vorhandensein von materiellen oder immateriellen Betriebsmitteln gefordert. Ein Betrieb(steil) kann vielmehr mit „Tätigkeiten besonderer Art“ gleichgesetzt werden, die jedoch ein Minimum an organisatorischer Zusammenfassung voraussetzen. Zum Betriebsteil gehören danach auch die Arbeitsverhältnisse, mit der Folge, dass das Merkmal der Übernahme oder Nichtübernahme der Belegschaft bei der Beurteilung der Frage, ob ein Betriebsübergang vorliegt, gegenüber der früheren Rechtsprechung des BAG verstärkt wurde.

3.3 Tatbestandsvoraussetzungen

Für eine Anwendbarkeit des §613a Abs. 1 S. 1 BGB müssen folgende drei Voraussetzungen erfüllt sein:

- (1) Es muss ein rechtsgeschäftlicher Übergang vorliegen;
- (2) ein Betriebsinhaberwechsel muss stattfinden;
- (3) ein Betrieb oder Betriebsteil muss übertragen worden sein.

3.3.1 Rechtsgeschäftlicher Übergang

§ 613a BGB setzt den Übergang eines Betriebes oder Betriebsteils kraft Rechtsgeschäft, also eine auf Basis privatrechtlicher Willenserklärungen herbeigeführte Veränderung der Nutzungsrechte, voraus. Dabei dient dieses Tatbestandsmerkmal im wesentlichen der Abgrenzung und Ergänzung gegenüber dem Übergang durch Gesamtrechtsnachfolge. Sinn und Zweck der Vorschrift ist, sicherzustellen, dass der Bestandsschutz der Arbeitsverhältnisse auch in all jenen Fällen gewährleistet wird, wo sie nicht durch die Gesamtrechtsnachfolge erfolgt.

Folglich findet § 613a BGB keine Anwendung beim Betriebsübergang kraft Gesetzes, wie im Erbfall (s.o. Zif. 2). Hingegen fallen die anderen mit der Gesamtrechtsnachfolge verbundenen Formen nach dem Umwandlungsg unter § 613a BGB (§ 324 UmwG; vgl. auch Mengel, S.52 ff; Zöllner/Loritz § 20 III 1). Andererseits stellt die Fortführung eines Betriebes durch den Insolvenzverwalter noch keinen Betriebsübergang dar.

Die Motive und die Art des Rechtsgeschäftes sind dabei belanglos. So kommt es nicht darauf an, ob sich durch das Rechtsgeschäft die Eigentumsrechte verändern. In der Praxis dürfte der Unternehmenskauf zwar die hier am häufigsten anzutreffende Form darstellen, es kommen aber auch andere Formen wie Schenkung und Pacht in Betracht. Unerheblich ist ebenfalls, wer als „Veräußerer“ auftritt. Das BAG bejaht einen Betriebsübergang sogar, wenn ein Pächter an einen neuen Pächter überträgt (BAG 48, 376, BAG NJW 1981, 2212; BAG NJW 1995, 3404 für den Fall der Rückübertragung), das zugrundeliegende Verpflichtungsgeschäft erst zu einem späteren Zeitpunkt, etwa nach Vollziehung der Betriebsüberleitung getätigt wird oder ein unwirksames Rechtsgeschäft vorliegt (BAG NZA 89, 680). Folgerichtig sieht das BAG auch im Falle der Veräußerung eines Betriebes durch einen Insolvenzverwalter einen rechtsgeschäftlichen Betriebsübergang (str.; BAG DB 1992, 2559; BAG 53, 380, wobei der Erwerber jedoch nicht für rückständige Ansprüche aus den Arbeitsverhältnissen haften soll, a.A. Palandt-Putzo zu § 613a, Anm. 5, mit der Folge, dass der Erwerber für die Masseverbindlichkeit über §§ 128, 55, Abs. 1, Nr. 1 InsO haftet soll). Die Miete lediglich der Geschäftsräume oder einzelner Maschinen mit Bedienungspersonal reicht im Regelfall nicht (Palandt-Putzo zu § 613a, Anm. 9, 13).

3.3.2 Betriebsinhaberwechsel

Ein weiteres kennzeichnendes Merkmal des Betriebsübergangs ist, dass ein neuer Rechtsträger an die Stelle des bisherigen Betriebsinhabers tritt. Es muss sich also etwas in der Person desjenigen ändern, der über die arbeitsrechtliche Organisation und Leitungsmacht verfügt. Dabei kann Betriebsinhaber nicht nur eine natürliche oder juristische Person des privaten oder öffentlichen Rechts, sondern auch eine Gesamthandsgemeinschaft (wie OHG oder KG) sein. Die bloße Veränderung der Rechtsform oder ein Wechsel von Gesellschaftern der Gesellschaft stellt dagegen noch keinen Betriebsinhaberwechsel i.S.d. § 613a BGB dar. Anders gewendet: Damit man von einem Betriebsinhaberwechsel sprechen kann, muss dem betroffenen Arbeitnehmer ein neuer Arbeitgeber gegenüberstehen.

3.3.3 Betriebs(teil)übergang

Zur Annahme eines Betriebs(teil)übergangs stellt das BAG unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des EuGH auf die Wahrung der Identität der wirtschaftlichen Einheit ab. Eine Wirtschaftseinheit hat ihre Identität gewahrt, wenn dieselbe oder eine gleichartige Geschäftstätigkeit vom neuen Inhaber tatsächlich weitergeführt bzw. wiederaufgenommen wird. Es muss also geprüft werden, ob eine Ähnlichkeit zwischen der vor und nach dem Übergang verrichteten Tätigkeit besteht. Dabei ergibt sich die Identität jedoch nicht nur aus der gleichen Tätigkeit, sondern auch aus anderen Merkmalen der betrieblichen Einheit.

Die Rspr. des EuGH wurde dahingehend kritisiert, dass sie schon eine reine Funktionsnachfolge als Betriebsübergang mit den entsprechenden Rechtsfolgen anerkenne. Damit würde ein Betriebsübergang beispielsweise bei der Schließung der Werbeabteilung und Auftragsvergabe an eine Werbeagentur oder etwa bei der Vergabe von Buchhaltungsaufgaben an eine Steuerberatungsgesellschaft vorliegen. Nach dem Stand der heutigen Rechtsprechung ist diese vereinfachte Darstellung nicht mehr begründet. Die Fortführung einer identischen Wirt-

schaftseinheit verlangt außer der Ähnlichkeit der vor und nach Übergang verrichteten Tätigkeiten noch weitere Kriterien, die für einen Betriebsübergang sprechen, wie z.B.:

- die Art des Unternehmens oder Betriebes,
- der Übergang oder Nichtübergang von materiellen Aktiva, wie Gebäuden und beweglichen Gütern,
- der Wert der immateriellen Aktiva zum Zeitpunkt des Übergangs,
- die Übernahme oder Nichtübernahme der Hauptbelegschaft,
- die Übertragung oder Nichtübertragung der Kundenbeziehungen,
- die Dauer einer eventuellen Unterbrechung dieser Tätigkeit,
- die Durchführung der Tätigkeit am gleichen Ort,
- die Kontinuität des äußeren Erscheinungsbildes des Geschäftsbereiches,
- letztendlich auch die Gesamtumstände des Einzelfalles.

Diese Umstände müssen im Rahmen einer Gesamtbewertung geprüft und dürfen nicht isoliert beurteilt werden. Bei Produktionsbetrieben sind dabei die materiellen Betriebsmittel maßgeblich, während als übergreifendes Merkmal für Dienstleistungsbetriebe vorrangig Faktoren wie die Übernahme des Personals, des Kundenstamms, der Arbeitsorganisation, des Goodwills und das unternehmerische Konzept zu berücksichtigen sind. Dadurch wird vermieden, dass Arbeitnehmer, deren Arbeitsplätze nicht durch materielle oder immaterielle Betriebsmittel gekennzeichnet sind, aus dem Schutzbereich des § 613a BGB herausfallen.

3.4 Rechtsfolgen des Betriebsübergangs

Wird eine wirtschaftliche Einheit unter Wahrung ihrer wirtschaftlichen Identität fortgeführt, ist der Betriebserwerber prinzipiell in der Lage, die Arbeitnehmer in gleicher Weise wie der Veräußerer zu beschäftigen. Schließlich erwirbt er eine betriebswirtschaftlich interessante Organisation, die ihn in die Lage versetzt, wirtschaftlich tätig zu werden und Gewinne zu realisieren. Damit erscheint auch die mit der gesetzlichen Anordnung der Übernahme der Arbeitsverhältnisse einhergehende Einschränkung der Unternehmerautonomie gemäß Art. 2, 12, 14 GG gerechtfertigt. Im übrigen wäre es aus Sicht der betroffenen Arbeitnehmer auch unbillig, wenn der bloße Arbeitgeberwechsel das ungewollte Ende ihrer Arbeitsverhältnisse herbeiführen würde. Aus diesen Erwägungen zieht das Gesetz sich folgende Rechtsfolgen:

- Die wesentliche Rechtsfolge des § 613a Abs. 1 BGB ist der automatische Übergang der Arbeitsverhältnisse aller im übergehenden Betrieb(steil) beschäftigten Arbeitnehmer auf den Betriebserwerber mit Übernahme der Leitungsmacht. Die Arbeitgeberseite des jeweiligen Arbeitsverhältnisses wird also ausgetauscht (gesetzlich angeordnete Vertragsübernahme). Das bisherige Arbeitsverhältnis wird durch den Betriebsübergang beendet.

Dabei erstrecken sich die Rechtsfolgen des Betriebsübergangs auf sämtliche schuldrechtlichen Beziehungen und Rechtspositionen zwischen Betriebsveräußerer und Arbeitnehmer. Es kann sich dabei um einzelvertraglich festgelegte Arbeitsbedingungen, wie Ruhegeldanwartschaften und -ansprüche, um kollektivrechtliche Regelungen aus Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, aber auch um tatsächliche Gegebenheiten (wie Betriebszugehörigkeit, Kündigungs-, Ausschluss- und Verjährungsfristen) handeln.

Dem Arbeitnehmer steht es jedoch frei, dem Übergang zu widersprechen, mit der Folge, dass das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Arbeitgeber fortbesteht (st. Rspr., vgl. z.B. BAG NZA 1998, 158). Er riskiert jedoch dabei, dass ihm dann der alte Arbeitgeber aus dringenden betrieblichen Gründen gem. § 1 Abs. 3 KSchG kündigt.

- Der neue Betriebsinhaber wird gleichzeitig Schuldner aller Verbindlichkeiten gegenüber übernommenen Arbeitnehmern, die vor dem Übergang entstanden, aber noch nicht erfüllt sind. Hingegen tritt der Erwerber nicht ein in nachvertragliche Rechtsverhältnisse mit ehemaligen Mitarbeitern, wie Ruhestandszusagen oder Wettbewerbsverbote.
- Daneben haftet der Veräußerer nach § 613 a Abs. 2 S. 1 BGB neben dem Erwerber für Verbindlichkeiten, die vor dem Übergang entstanden sind und vor Ablauf eines Jahres nach dem Übergang fällig werden, d.h. beide haften als Gesamtschuldner. Dabei kann sich der alte Arbeitgeber allerdings auf eine Haftungsbeschränkung pro-rata-temporis berufen, d.h. für z.B. einmal jährlich zu zahlende Zuwendungen haftet er nur in dem Umfang, der dem im Zeitpunkt des Übergangs abgelaufenen Teil ihres Bemessungszeitraumes entspricht.
- Als weitere Rechtsfolge sieht § 613a Abs. 4 BGB vor, dass eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowohl seitens des Veräußerers, als auch des Erwerbers aufgrund des Betriebsübergangs unwirksam ist. Unzulässig ist also eine Kündigung, wenn der Betriebsübergang die tragende Ursache ist, z.B. um den Betriebsübergang überhaupt erst zu ermöglichen oder der neue Inhaber Arbeitsverhältnisse ohne sachlichen Grund nicht fortführen will.

Unberührt hiervon bleibt die Möglichkeit des alten Arbeitgebers, Arbeitsverhältnisse durch dem Betriebsübergang klar zeitlich vorausgehende Organisationsveränderungen oder Versetzungen einem anderen Betriebsteil zuzuordnen oder bei Vorliegen selbstständig tragender, sachlicher Gründe durch Kündigung zu beenden (vgl. BAG NZA 1997, 148 für den Fall der Verkleinerung des Betriebes zur Erhöhung der Verkaufschancen). Auch steht es dem neuen Arbeitgeber offen, nach der Übernahme betriebliche Umstrukturierungsmaßnahmen mit Auswirkung auf den Personalbestand durchzuführen. Er kann dann unabhängig vom Betriebsübergang aus betriebsbedingten Gründen kündigen.