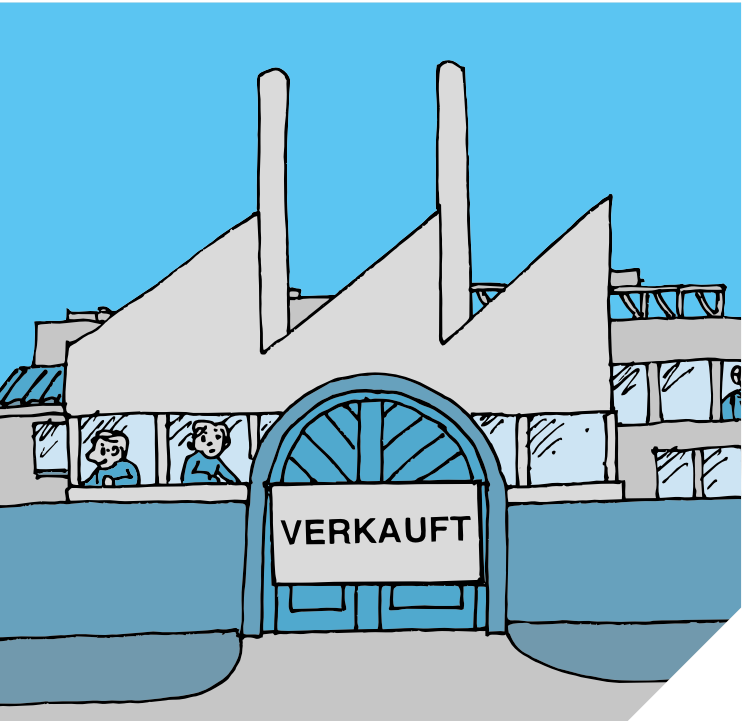
beraten.bilden.forschen.

ARBEITS- UND SOZIALRECHTSINFO



Betriebsübergang

Stand: 04/2025

Welche Möglichkeiten habe ich, wenn mein Betrieb von einem anderen Arbeitgeber (Einzelperson oder Gesellschaft) übernommen wird?

Entweder können Sie bei dem neuen Arbeitgeber weiterarbeiten, und zwar grundsätzlich mit denselben Bedingungen, die vorher galten. Oder Sie können dem Betriebsübergang widersprechen. Dann besteht zunächst weiterhin das Arbeitsverhältnis mit dem alten Arbeitgeber weiter, allerdings ist dann im Regelfall eine betriebsbedingte Kündigung möglich, wenn der Arbeitgeber keine Möglichkeit mehr hat, Sie weiter zu beschäftigen.

Geht nur ein Teil des Betriebes über, ist es natürlich denkbar, dass eine Weiterbeschäftigung an anderer Stelle im Betrieb des bisherigen Arbeitgebers möglich ist und eine Kündigung somit nicht rechtmäßig wäre. Auch bei einem Teilbetriebsübergang muss der Arbeitgeber unter allen verbleibenden vergleichbaren Mitarbeitern eine Sozialauswahl durchführen.

Wenn Sie nicht widersprechen, ist grundsätzlich kein Raum für eine Kündigung wegen des Betriebsübergangs gegeben, weder durch den alten noch durch den neuen Arbeitgeber.

Was muss ich beim Widerspruch beachten?

Wurden Sie über den Betriebsübergang ordnungsgemäß unterrichtet, haben Sie die Möglichkeit, innerhalb eines Monats ab Zugang des Unterrichtungsschreibens zu widersprechen. Möchten Sie dies tun, beachten Sie bitte, dass grundsätzlich die Möglichkeit einer betriebsbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber dadurch eröffnet wird. Der Widerspruch muss schriftlich erfolgen und kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.

Haben Sie kein ordnungsgemäßes Unterrichtungsschreiben erhalten, beginnt die Frist von einem Monat nicht zu laufen. Jedoch kann das Recht zum Widerspruch nach einer längeren Zeit oder bei nachfolgenden Vertragsveränderungen verwirkt sein. Wann genau das ist, kann nicht generell gesagt werden, es kommt hier auf die Umstände des Einzelfalls an.

Die Möglichkeit, dem neuen Inhaber gegenüber die Kündigung zu erklären, besteht unabhängig vom Recht zum Widerspruch. Die Eigenkündigung ohne Anschlussbeschäftigung führt aber grundsätzlich zu einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld.

Wird eine Sperrzeit verhängt, wenn ich den Widerspruch erkläre und deswegen gekündigt werde?

Nein, das ist kein Grund, eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld zu erhalten, denn die Kündigung erfolgt durch den Arbeitgeber und Sie haben sich nicht vertragswidrig verhalten.

Es gilt ein Kündigungsverbot für ein Jahr ab Betriebsübergang. Richtig?

Nein, das ist leider falsch. Im Gesetz ist kein solches Verbot geregelt. Prinzipiell darf aber nicht wegen des Betriebsübergangs gekündigt werden, gleich ob innerhalb einer Woche ab Betriebsübergang oder nach drei Jahren. Aus anderen Gründen kann hingegen bei Erfüllung der entsprechenden gesetzlichen Voraussetzungen sehr wohl gekündigt werden.

Darf der neue Arbeitgeber kündigen, weil er eigene Mitarbeiter mitbringen möchte?

Nein, die Kündigung wegen des Betriebsübergangs ist unzulässig, auch wenn der neue Arbeitgeber eigene Mitarbeiter mitbringen möchte.

Darf der neue Arbeitgeber verlangen, dass ich einen neuen Arbeitsvertrag mit ihm schließe?

Nein, denn er tritt in das Arbeitsverhältnis so ein, wie es zu dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs besteht. Er ist an alle Vertragsbestandteile und Zusagen gebunden, die Sie mit dem ehemaligen Arbeitgeber vereinbart hatten. Wenn Sie aber einen neuen Vertrag unterschreiben, löst dieser die alten Bedingungen natürlich ab – auch wenn es bei der bisherigen Betriebszugehörigkeit bleibt (s.u.) und auch eine Probezeit nicht mehr vereinbart werden kann.

Zählt meine bisherige Betriebszugehörigkeit auch für das Arbeitsverhältnis mit dem neuen Arbeitgeber?

Da das Arbeitsverhältnis auch nach dem Betriebsübergang unverändert fortbesteht, gilt die bisherige Betriebszugehörigkeit auch für den neuen Arbeitgeber. Sollte ein neuer Vertrag geschlossen werden, weil z.B. bisher noch gar kein schriftlicher Vertrag vorlag, empfiehlt es sich, die bisherige Dauer der Betriebszugehörigkeit auf jeden Fall ebenfalls schriftlich festzuhalten.

Bin ich bei dem neuen Arbeitgeber gezwungen, schlechtere Arbeitsbedingungen hinzunehmen?

Nein, der neue Arbeitgeber muss dieselben Konditionen des

Arbeitsvertrages einhalten wie der ehemalige Arbeitgeber. An Ihren Rechten und Pflichten aus dem bisherigen Arbeitsvertrag ändert sich nichts. Wenn Sie einen neuen Arbeitsvertrag unterschreiben, kann natürlich auch etwas anderes geregelt sein. Achten Sie daher darauf, dass die Regelungen für Sie nicht ungünstiger sind. Sie sind nicht verpflichtet, neue Bedingungen zu akzeptieren, daher sollten Sie einen Vertrag nur unterschreiben, wenn der neue Arbeitsvertrag für Sie keine Nachteile enthält.

Was passiert mit Ansprüchen aus Tarifverträgen?

Grundsätzlich gelten bisher auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Tarifverträge beim Erwerber des Betriebs (neuem Arbeitgeber) fort.

Es gibt nur eine Besonderheit: Sind sowohl Arbeitnehmer als auch der neue Arbeitgeber tarifgebunden, kann ein zwischen der Gewerkschaft des Arbeitnehmers und dem Arbeitgeberverband des neuen Arbeitgebers geschlossener Tarifvertrag den bisherigen Tarifvertrag ersetzen! Dies betrifft dann auch regelmäßig die Mitarbeiter, in deren Vertrag auf den bisher geltenden Tarif verwiesen wird, weil in dieser Klausel durch die Rechtsprechung meist nur eine sog. Gleichstellungsvereinbarung (zu den Gewerkschaftsmitgliedern) gesehen wird.

Was passiert mit Ansprüchen aus Betriebsvereinbarungen?

Hat Ihr Betrieb einen Betriebsrat und gelten Betriebsvereinbarungen, sind einige Besonderheiten zu beachten:

Grundsätzlich gelten die Betriebsvereinbarungen weiter. Etwas anderes gilt aber, wenn der Erwerber die Betriebsvereinbarung ordentlich kündigt, durch eine neue Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat ersetzt bzw. einvernehmlich mit dem Betriebsrat die Betriebsvereinbarung aufhebt oder bei befristeten Betriebsvereinbarungen durch Zeitablauf. Die Schutzfrist von einem Jahr gilt dann nicht.

Beim Übergang von Betriebsteilen geht die betriebsverfassungsrechtliche Identität des bisherigen Betriebes verloren und Betriebsvereinbarungen werden mit dem Betriebsübergang Inhalt des einzelnen übergegangenen Arbeitsverhältnisses.

Die nun arbeitsvertraglich geltenden Regelungen dürfen erst nach Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers abgeändert werden.

Wer haftet für meine Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag, die schon vor dem Betriebsübergang entstanden sind?

Forderungen, die bereits vor dem Betriebsübergang entstanden waren (wie Überstundenguthaben, Resturlaubs- oder Zahlungsansprüche), können Sie sowohl gegen den neuen als auch den alten Arbeitgeber durchsetzen. Der neue Arbeitgeber kann Sie dabei nicht auf den alten Arbeitgeber verweisen, wenn Sie sich dazu entscheiden, die Forderung ihm gegenüber geltend zu machen.

Beratungsangebot der Arbeitskammer

Saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitssuchende haben Anspruch auf kostenlose Beratung durch die Arbeitskammer. Bitte wenden Sie sich in Beratungsangelegenheiten direkt an die Abteilung Beratung der AK.

Kontakt

Arbeitskammer des Saarlandes
Haus der Beratung
Trierer Straße 22
66111 Saarbrücken

Telefonische Kurzberatung

Tel. 0681 4005-111

Informationen

Tel. 0681 4005-140
Fax: 0681 4005-210
Montag bis Donnerstag 8 bis 16 Uhr
Freitag 8 bis 15 Uhr
E-Mail: beratung@arbeitskammer.de

Auf unserer Internetseite www.arbeitskammer.de/beratung finden Sie einen Überblick über alle Beratungsangebote zu verschiedenen Themen und für verschiedene Personengruppen.
Eine Übersicht mit vielen Antworten auf häufig gestellte Fragen (FAQ) zum Arbeits- und Sozialrecht finden Sie hier: www.arbeitskammer.de/faq

Arbeitskammer des Saarlandes
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Fritz-Dobisch-Straße 6–8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0
www.arbeitskammer.de