

## Wechsel des Betriebsinhabers

### *Betriebsschließung oder Betriebsübergang?*

#### **Praxisfall:**

Dienstgeber XY beabsichtigt, den katholischen Kindergarten nicht mehr weiterzuführen und den Vertrag mit der Kommune Z, die den Kindergarten bisher finanziell bezuschusst hat, zu kündigen. Die Kommune will den Kindergarten vielleicht fortzuführen. Sie möchte aber keine „Altlasten“ und teilt dem Dienstgeber mit, dass dieser allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kündigen möge.

Ist dies zulässig?

#### **A) Betriebsschließung**

Grundsätzlich ist der Entschluss eine Einrichtung zu schließen eine freie Unternehmerentscheidung, die nur dann gerichtlich nachprüfbar ist, wenn sie offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (sog. Willkürkontrolle).

Bei einer kompletten Schließung einer Einrichtung wird in der Regel allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gekündigt.

Wenn in der Einrichtung eine MAV vorhanden ist, hat der Dienstgeber diese gem. § 29 Abs. 1 Nr. 17 MAVO vor der beabsichtigten Schließung anzuhören, so dass sich die MAV aufgrund der Informationen ein vollständiges Bild der Absichten machen kann, und mit ihr hierüber zu beraten. Die MAV sollte in dieser Situation den Dienstgeber auf die Regelung des § 613 a BGB<sup>1</sup> hinweisen, der die Rechtsfolgen bei Betriebsübergang regelt.

Da aber nicht sicher ist, ob und zu welchen Konditionen der Kindergarten tatsächlich von der Kommune fortgeführt wird sollte sie vorsorglich gem. § 37 Abs. 1 Nr. 11 MAVO einen Sozialplan beantragen. Ein Sozialplan beinhaltet „*Regelungen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und*

<sup>1</sup>) Den Text des BGB finden Sie unter: <http://bundesrecht.juris.de/bgb/index.html>

*Mitarbeiter wegen Schließung*“ (Versetzung, Weitervermittlung an andere kirchliche Träger, Abfindungen, Fortbildungen, Bewerbungskosten). Auf unserer Homepage finden Sie einen Mustersozialplan, der als Vorlage dienen kann.<sup>2</sup> Will der Dienstgeber dem Antrag der MAV nicht entsprechen, so muss er ihr dies schriftlich mitteilen, § 37 Abs. 3 MAVO. Anschließend muss in einer gemeinsamen Sitzung hierüber beraten werden. Wenn dann noch immer keine Einigung zwischen Dienstgeber und MAV zustande gekommen ist, so kann die MAV die Einigungsstelle anrufen. Diese entscheidet durch Spruch verbindlich über den Antrag bzw. Inhalt des Sozialplans.

## **B) Betriebsübergang**

Falls die Kommune anschließend den Kindergarten mit einem Teil des ursprünglichen Personals und ansonsten neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den gleichen Räumlichkeiten unmittelbar weiterführt, stellt sich die Frage, ob es sich um einen Betriebsübergang nach § 613 a BGB handelt.

Geht eine Einrichtung durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus dem im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein, § 613 a Abs. 1 BGB. Diese Regelung dient dem Schutz der Arbeitnehmer und kann durch Vereinbarung nicht ausgeschlossen werden. Dennoch kann sich die Situation der Mitarbeiter bei dem neuen Dienstgeber verschlechtern.

Der **Begriff des Betriebs** bzw. Betriebsteils ist aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes **weit auszulegen**. Der Betriebsübergang setzt nicht den Übergang aller Wirtschaftsgüter, sondern nur der wesentlichen Betriebsmittel voraus. Im Bereich des Kindergartens ist entscheidend, ob neben den Räumlichkeiten auch im Wesentlichen die zu betreuenden Kinder und ein Teil des Personals übernommen werden. Eine bloße Funktionsnachfolge, also die Übernahme von einzelnen Aufgaben durch eine Firma (z.B. Reinigungsarbeiten) stellt nach überwiegender Auffassung noch keinen Betriebsübergang dar.

Maßgeblicher **Zeitpunkt** für den Betriebsübergang ist der Zeitpunkt, zu dem der Erwerber rechtlich nicht mehr gehindert ist, die Leitungs- und Organisationsgewalt anstelle des Betriebsveräußerers auszuüben. Eine Zustimmung der Mitarbeiter ist nicht erforderlich. Eine Kündigung wegen des Betriebsübergangs ist gem. § 613 a BGB nichtig. Mitarbeitern, denen gekündigt wurde, ist dringend zu raten, spätestens 3

---

<sup>2</sup> [http://www.diag-mav-freiburg.de/diag\\_a/diaga.htm](http://www.diag-mav-freiburg.de/diag_a/diaga.htm) Rubrik A-Z, Stichwort Sozialplan oder [http://www.diag-mav-freiburg.de/diag\\_b/diagb.htm](http://www.diag-mav-freiburg.de/diag_b/diagb.htm) Rubrik A-Z, Sozialplan

Wochen nach Kenntniserlangung von dem beabsichtigten Betriebsübergang eine Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht einzureichen, § 5 KSchG.

### **C) Zwecke des Betriebsübergangs**

Der Betriebsübergang verfolgt zwei verschiedene Ziele

1. Schutz der bestehenden Arbeitsverhältnisse
2. Eintritt des Erwerbers in die Rechte und Pflichten des Veräußerers

### **D) Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang**

Bei einem Betriebsübergang hat der bisherige **Dienstgeber** oder der neue Inhaber nach § 613 a Abs. 5 BGB die Pflicht die von dem Übergang betroffenen Mitarbeiter/innen 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.*

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. In diesem Fall findet ein Übergang des Arbeitsverhältnisses nicht statt. Der Mitarbeiter riskiert allerdings eine Kündigung aus betriebsbedingten Gründen.

Der Erwerber tritt beim Betriebsübergang in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein.

Die Kirchlichen Arbeitsrechtsregelungswerke (AVVO, AVR) gelten im Falle des Betriebsübergangs unbeschränkt fort, § 613 Abs. 1 Satz. 1 BGB. Es besteht kein Anspruch des Übernehmers nach einem Jahr diese Regelungen zu ändern, da kirchliche Arbeitsvertragsregelungswerke keine Tarifverträge im Sinne des § 613 a Abs. 1 Satz 2 und 3 BGB sind.

## **E) MAV Rechte im Betriebsübergang / Betriebsschließung**

In den § 13 d MAVO (Übergangsmandat) und § 13 e MAVO (Restmandat) ist die Rolle der MAV bei Betriebsübergang und Schließung nach Übergang bzw. Schließung geregelt.

## **F) Fazit**

Auch wenn ein Betriebsübergang geplant ist, ist es sinnvoll einen Sozialplan zu verabschieden, um die Mitarbeiter optimal zu schützen.

Ein Betriebsübergang bzw. eine –schließung sind juristisch sehr komplexe Prozesse. Wir raten daher dringend in dieser Situation die Hilfe der Geschäftsstelle KODA/MAV in Anspruch zu nehmen.