

## Der Betriebsübergang – Voraussetzungen und Rechtsfolgen des § 613a BGB

Ref. iur. Davis Schneider, Arnsberg\*

<b>I. Einleitung und Einordnung</b> .....	617
<b>II. Voraussetzungen</b> .....	619
1. Übergang eines Betriebs oder Betriebsteils .....	619
a) Einzelbegriffssubsumtion .....	619
b) Gesamtbegriffsbetrachtung.....	619
c) Sieben-Punkte-Katalog .....	620
2. Auf einen anderen Inhaber .....	622
3. Durch Rechtsgeschäft.....	622
<b>III. Rechtsfolgen</b> .....	623
1. Eintritt (Abs. 1) .....	623
2. Haftung (Abs. 2 und 3) .....	624
3. Kündigung (Abs. 4).....	624
4. Unterrichtungspflicht (Abs. 5) .....	625
5. Widerspruchsrecht (Abs. 6) .....	626
<b>IV. Abschluss und Ausblick</b> .....	627

### I. Einleitung und Einordnung

Die Voraussetzungen (II.) und Rechtsfolgen (III.) des Betriebsübergangs betreffend das Arbeitsverhältnis sind in § 613a BGB normiert. Diese Vorschrift des Individualarbeitsrechts ist praktisch relevant und rechtlich interessant, was sich in über 1.000 Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu § 613a BGB widerspiegelt.<sup>1</sup> Die Konflikthanfälligkeit beruht auf dem deutungs offenen Tatbestand und dem regelmäßig für beide Seiten besonders bedeutsamen Sachverhalt, da arbeitgeberseitig der Betrieb als Vermögensgut und arbeitnehmerseitig das Arbeitsverhältnis als Lebensgrundlage betroffen ist.

Die Auslegung und Anwendung der Vorschrift lässt sich unter Berücksichtigung der historischen und teleologischen Grundlagen besser nachvollziehen, weshalb diese den folgenden Ausführungen vorangestellt werden:

\* Der Verf. ist Rechtsreferendar am Landgericht Arnsberg. Die Ausarbeitung entstand im Rahmen des Seminars „Europäisches Arbeits- und Sozialrecht“ bei Prof. Dr. Constanze Janda im Zuge eines verwaltungswissenschaftlichen Ergänzungsstudiums an der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer.

<sup>1</sup> Juris-Rechtsprechungsdatenbank, Suchbegriff: § 613a BGB (Stand: 1.1.2025); Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, 23. Aufl. 2024, § 2 Rn. 130; Krause, Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2020, § 23 Rn. 4.

Der § 613a BGB wurde bereits im Jahr 1972 in das BGB eingefügt.<sup>2</sup> Der Betriebsübergang wurde relativ zeitnah auch auf europäischer Ebene kodifiziert, wobei 1977 die Richtlinie 77/187/EWG<sup>3</sup>, 1998 die Änderungsrichtlinie 98/50/EG<sup>4</sup> und 2001 die gegenwärtig geltende „Betriebsübergangsrichtlinie“ 2001/23/EG<sup>5</sup> ergingen, welche der deutsche Gesetzgeber jeweils durch Anpassungen des § 613a BGB umsetzte.<sup>6</sup> Aufgrund der unionsrechtlichen Kodifikation ist § 613a BGB richtlinienkonform auszulegen und anzuwenden.<sup>7</sup>

Der Sinn und Zweck des § 613a BGB ist zuvörderst der Arbeitnehmerschutz in Form des Kündigungsschutzes bei Betriebsübergängen.<sup>8</sup> Das Erfordernis einer solchen Regelung zu diesem Zwecke erschließt sich bei Betrachtung der Rechtslage vor Einführung des § 613a BGB, grob vereinfacht: Bei der Veräußerung aller wesentlichen Betriebsmittel ging zwar der „Arbeitsplatz“, aber – eingedenk des Grundsatzes der Relativität der Schuldverhältnisse – nicht das Arbeitsverhältnis von dem bisherigen auf den neuen Betriebsinhaber über.<sup>9</sup> Eine Weiterbeschäftigung bei dem bisherigen Betriebsinhaber scheiterte aufgrund der nunmehr entfallenden Beschäftigungsmöglichkeit, sodass dieser den Arbeitnehmern allesamt betriebsbedingt ordentlich kündigen konnte.<sup>10</sup> Eine Weiterbeschäftigung bei dem neuen Betriebsinhaber setzte eine rechtsgeschäftliche Vereinbarung zwischen den Beteiligten voraus. In Betracht kam die Übernahme des alten (Vertragsübernahme) oder der Abschluss eines neuen (Vertragsabschluss) Arbeitsvertrags. Der neue Betriebsinhaber konnte mithin rechtlich frei über das Ob und Wie einer Weiterbeschäftigung optieren.<sup>11</sup> Diese Gegebenheit stellte insbesondere für besonders schutzwürdige, namentlich ältere, schwerbehinderte, unkündbare oder sonst sozial schwächere Arbeitnehmer eine Gefahr dar, deren Übernahme regelmäßig nicht dem Interesse des neuen Betriebsinhabers entsprach.<sup>12</sup> Das Kündigungsschutzrecht ließ sich durch eine schlichte zivilrechtliche Gestaltung umgehen und wies insoweit eine signifikante Schutzlücke auf.<sup>13</sup> Der § 613a BGB intendiert die Schließung dieser Schutzlücke durch Anordnung des Übergangs des Arbeitsverhältnisses (Vertragsübergang) bei Übergang des Betriebs (Betriebsübergang), sog. Gleichlauf von Arbeitsplatz und Arbeitsverhältnis.<sup>14</sup> Aufgrund des arbeitnehmerschützenden Telos ist § 613a BGB arbeitnehmerfreundlich auszulegen und anzuwenden.

<sup>2</sup> Die Einfügung erfolgte durch § 122 des Betriebsverfassungsgesetzes, der insoweit die Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches anordnete, Inkrafttreten am 19.1.1972.

<sup>3</sup> Richtlinie des Rates vom 14.2.1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen.

<sup>4</sup> Richtlinie des Rates vom 29.6.1998 zur Änderung der Richtlinie 77/187/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen.

<sup>5</sup> Richtlinie des Rates vom 12.3.2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen.

<sup>6</sup> Reichold, Arbeitsrecht, 7. Aufl. 2020, § 2 Rn. 13; Waltermann, Arbeitsrecht, 20. Aufl. 2021, Rn. 405.

<sup>7</sup> BAG, Beschl. v. 17.6.2015 – 4 AZR 61/14(A), Rn. 21 = BAGE 152, 12 (18).

<sup>8</sup> **BT-Drs. VI/1786**, S. 5; Ascheid, in: Schliemann, Das Arbeitsrecht im BGB, 2. Aufl. 2012, § 613a Rn. 3.

<sup>9</sup> Dies entspricht der seinerzeit vorherrschenden Rechtsprechung und Lehre, vgl. BAG, Urt. v. 26.5.1955 – 2 AZR 38/54, Rn. 9 = BAGE 2, 127 (129) und BAG, Urt. v. 18.2.1960 – 5 AZR 472/57, Rn. 47 = BAGE 9, 62 (70) sowie Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts – Erster Band, 7. Aufl. 1963, S. 516 ff.; demgegenüber seinerzeit (systemwidrig) einen Übergang der Arbeitsverhältnisse bejahend Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. 1, 1961, S. 657 ff.

<sup>10</sup> Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, 23. Aufl. 2024, Rn. 130; Krause, Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2020, § 23 Rn. 1.

<sup>11</sup> Annuss, in: Staudinger, Kommentar zum BGB, Neubearbeitung 2022, § 613a Rn. 3; Steffan, in: Ascheid/Preis/Schmidt, Großkommentar zum Kündigungsrecht, 7. Aufl. 2024, BGB § 613a Rn. 4.

<sup>12</sup> BAG, Urt. v. 22.5.1985 – 5 AZR 173/84, Rn. 33 = BAGE 48, 376 (383 f.).

<sup>13</sup> Krause, Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2020, § 23 Rn. 2; Müller-Glöge, in: MüKo-BGB, Bd. 5, 9. Aufl. 2023, § 613a Rn. 8.

<sup>14</sup> Hirdina, Arbeitsrecht, 6. Aufl. 2024, § 11 Rn. 2; Schreiber, in: Schulze u.a., BGB, Handkommentar, 12. Aufl. 2024, § 613a Rn. 1.

## II. Voraussetzungen

Die Voraussetzungen des § 613a BGB sind in § 613a Abs. 1 S. 1 BGB normiert. Die Norm verlangt den Übergang eines Betriebs oder Betriebsteils (1.) auf einen anderen Inhaber (2.) durch Rechtsgeschäft (3.).

### 1. Übergang eines Betriebs oder Betriebsteils

Der Betriebsbegriff wird in § 613a BGB nicht näher konkretisiert und die Begriffsbestimmung damit der Rechtsprechung überantwortet.<sup>15</sup>

#### a) Einzelbegriffssubsumtion

Das BAG begriff den Betrieb und den Übergang, entsprechend der im deutschen Recht gebräuchlichen Zusammensetzung einer Norm aus einzelnen Tatbestandsmerkmalen, als eigenständige Begriffe, die es folglich einzeln definierte und subsumierte, sog. Einzelbegriffssubsumtion.<sup>16</sup> Es bediente sich zunächst des bereits bekannten und bewährten Betriebsbegriffs, wonach unter einem Betrieb die organisatorische Einheit verstanden wird, innerhalb derer der Unternehmer allein oder zusammen mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe sächlicher und immaterieller Mittel bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt.<sup>17</sup> Ein Rückgriff auf dieses betriebsverfassungsrechtliche Begriffsverständnis lag insoweit nahe, als § 613a BGB seinerzeit mit dem novellierten Betriebsverfassungsgesetz in das BGB eingefügt wurde.<sup>18</sup> Das BAG nahm jedoch eine Modifikation dieser Definition dahingehend vor, dass es gerade die Mitarbeiter mit der Begründung ausnahm, der Übergang des Arbeitsverhältnisses sei Tatbestandsvoraussetzung und nicht Rechtsfolge.<sup>19</sup> Den Übergang des Betriebs beurteilte das BAG vornehmlich danach, ob solche sächlichen und immateriellen Betriebsmittel übertragen wurden, die es dem neuen Betriebsinhaber ermöglichen, die arbeitstechnischen Zwecke des Betriebs im Wesentlichen unverändert fortzuführen, sog. Fortführungsmöglichkeit.<sup>20</sup>

#### b) Gesamtbegriffsbetrachtung

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hingegen begreift den Betriebsübergang seit jeher als einheitlichen Gesamtbegriff, sog. Gesamtbegriffsbetrachtung.<sup>21</sup> Aus teleologischen Gründen des Arbeitnehmerschutzes vertritt er ein weites Begriffsverständnis und bejaht den Betriebsübergang im Sinne der Richtlinie(n) bei einem identitätswahrenden Übergang einer wirtschaftlichen Einheit.<sup>22</sup> Die Betriebs-

<sup>15</sup> Pietzko, Der Tatbestand des § 613a BGB, 1987, S. 2; Senk, Betriebsbegriffe, 2022, S. 245.

<sup>16</sup> Grau, in: BeckOGK BGB, Stand: 1.12.2024, § 613a Rn. 44; Senk, Betriebsbegriffe, 2022, S. 295; zur Einzelbegriffssubsumtion im Allgemeinen siehe Schnapp, Logik für Juristen, 7. Aufl. 2016, S. 144.

<sup>17</sup> BAG, Urt. v. 22.5.1985 – 5 AZR 173/84, Rn. 44 = BAGE 48, 376 (387).

<sup>18</sup> Gussen, in: BeckOK ArbR, Stand: 1.12.2024, BGB § 613a Rn. 3; Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2025, BGB § 613a Rn. 5.

<sup>19</sup> BAG, Urt. v. 22.5.1985 – 5 AZR 30/84, Rn. 26 = BAGE 48, 365 (371).

<sup>20</sup> BAG, Urt. v. 27.4.1995 – 8 AZR 197/94, Rn. 18 = BAGE 80, 74 (79); Ekkenga, ZIP 1995, 1222 (1225); Henssler, NZA 1994, 913 (914); Krause, Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2020, § 23 Rn. 6.

<sup>21</sup> Grau, in: BeckOGK BGB, Stand: 1.12.2024, § 613a Rn. 54; darauf hinweisend, dass die Prüfung der Tatbestandsvoraussetzungen durch den EuGH nicht immer dogmatisch voneinander getrennt erfolgt: Cohnen, in: Moll/Eckhoff/Reufels, Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, 6. Aufl. 2025, § 53 Rn. 8; Senk, Betriebsbegriffe, 2022, S. 295; Windt, Die Neukonstruktion des Tatbestandes des Betriebsübergangs, 2005, S. 110.

<sup>22</sup> EuGH, Urt. v. 18.3.1986 – C-24/85 [ECLI:EU:C:1986:127] (Spijkers), Rn. 11; EuGH, Urt. v. 11.3.1997 – C-13/95 [ECLI:EU:C:1997:141] (Süzen), Rn. 10; EuGH, Urt. v. 20.11.2003 – C-340/01 [ECLI:EU:C:2003:629] (Abler), Rn. 29.

übergangsrichtlinie 2001/23/EG – und zuvor auch schon die Änderungsrichtlinie 98/50/EG – berücksichtigte die Rechtsprechung des EuGH und bestimmt als Betriebsübergang den identitätswahrenden Übergang einer wirtschaftlichen Einheit im Sinne einer organisierten Zusammenfassung von Ressourcen zur Verfolgung einer wirtschaftlichen Haupt- oder Nebentätigkeit.<sup>23</sup> Das BAG hat im Jahr 1997 eine Rechtsprechungsänderung vorgenommen und die Konzeption des EuGH übernommen.<sup>24</sup>

### c) Sieben-Punkte-Katalog

Das Ob eines solchen identitätswahrenden Übergangs beurteilt der EuGH im Rahmen einer *typologischen Gesamtbetrachtung* und *Gesamtbewertung* unter Berücksichtigung sämtlicher den betreffenden Vorgang kennzeichnender Tatsachen,<sup>25</sup> namentlich der Art des betreffenden Betriebs (1.), des Übergangs oder Nichtübergangs der materiellen Aktiva wie Gebäude und beweglicher Güter (2.), des Werts der immateriellen Aktiva zum Zeitpunkt des Übergangs (3.), der Übernahme oder Nichtübernahme der Hauptbelegschaft durch den neuen Inhaber (4.), des Übergangs oder Nichtübergangs der Kundschaft (5.) sowie des Grads der Ähnlichkeit zwischen der vor und der nach dem Übergang verrichteten Tätigkeit (6.) und der Dauer einer eventuellen Unterbrechung dieser Tätigkeit (7.),<sup>26</sup> sog. Sieben-Punkte-Katalog.<sup>27</sup> Der Kriterienkatalog ist nicht abschließend, sodass durchaus weitere Umstände in die Gesamtbetrachtung einbezogen werden können.<sup>28</sup> Es handelt sich um Teilaspekte der gebotenen Gesamtbetrachtung.<sup>29</sup> Die Funktion des Katalogs erschöpft sich darin, die Prüfung des Ob eines identitätswahrenden Übergangs zu strukturieren. Die Kriterien müssen mithin nicht kumulativ erfüllt sein.

Dem Merkmal der Art des Betriebs kommt eine besondere Bedeutung zu: Es dient der Schaffung eines Maßstabes, der ausschlaggebend für die Bedeutung und Gewichtung der Kriterien des Katalogs ist.<sup>30</sup> Es wird herkömmlich zwischen betriebsmittelgeprägten Betrieben einerseits und dienstleistungsgeprägten Betrieben andererseits unterschieden.<sup>31</sup> Erstere sind durch materielle Betriebsmittel wie Gebäude, Anlagen, Maschinen, Werkzeuge, Geräte und Rohstoffe geprägt,<sup>32</sup> sodass die Übernahme der materiellen Aktiva besonders bedeutsam ist.<sup>33</sup>

<sup>23</sup> Art. 1 Abs. 1 lit. b Richtlinie 98/50/EG; Art. 1 Abs. 1 lit. b Richtlinie 2001/23/EG.

<sup>24</sup> BAG, Urt. v. 22.5.1997 – 8 AZR 101/96, Rn. 32 ff. = BAGE 86, 20 (28).

<sup>25</sup> Brox/Rüthers/Henssler/Höpfner, Arbeitsrecht, 21. Aufl. 2024, Rn. 706; Greiner/Pionteck, RdA 2020, 84 (85); Hirdina, Arbeitsrecht, 6. Aufl. 2024, § 11 Rn. 4; Moll, RdA 1999, 233 (236).

<sup>26</sup> EuGH, Urt. v. 18.3.1986 – C-24/85 [ECLI:EU:C:1986:127] (Spijkers), Rn. 13; EuGH, Urt. v. 11.3.1997 – C-13/95 [ECLI:EU:C:1997:141] (Süzen), Rn. 14; EuGH, Urt. v. 20.11.2003 – C-340/01 [ECLI:EU:C:2003:629] (Abler), Rn. 33.

<sup>27</sup> Krause, Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2020, § 23 Rn. 12; Richter, in: Kiel/Lunk/Oetker, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 2, 6. Aufl. 2024, § 142 Rn. 52.

<sup>28</sup> Annuss, in: Staudinger, Kommentar zum BGB, Neubearbeitung 2022, § 613a Rn. 40; Cohnen, in: Moll/Eckhoff/Reufels, Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, 6. Aufl. 2025, § 53 Rn. 18.

<sup>29</sup> Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2025, BGB § 613a Rn. 10; Willemsen, in: Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht, Kommentar, 11. Aufl. 2024, BGB § 613a Rn. 309.

<sup>30</sup> Hromadka/Maschmann, Arbeitsrecht, Bd. 2, 8. Aufl. 2020 § 19 Rn. 22; Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2025, BGB § 613a Rn. 12.

<sup>31</sup> Junker, EuZA 2019, 45 (51); Picker/Herresthal, Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2022, Rn. 772 ff.

<sup>32</sup> Grau, in: BeckOGK BGB, Stand: 1.12.2024, § 613a Rn. 12; Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2025, BGB § 613a Rn. 12.

<sup>33</sup> Greiner/Pionteck, RdA 2020, 84, (85); Hirdina, Arbeitsrecht, 6. Aufl. 2024, § 11 Rn. 5.

*Beispiele:* Zementherstellung<sup>34</sup>, Kettenschienenproduktion<sup>35</sup> und Güterumschlag<sup>36</sup>

Letztere sind durch die menschliche Arbeitskraft geprägt,<sup>37</sup> sodass die Übernahme der erprobten Hauptbelegschaft besonders bedeutsam ist.<sup>38</sup>

*Beispiele:* Gebäudereinigung<sup>39</sup>, Objektüberwachung<sup>40</sup> und Callcenter<sup>41</sup>

Faktisch ist jeder Betrieb eine Zusammenfassung materieller, immaterieller und personeller Elemente, von denen mal das eine und mal das andere die Tätigkeit des Betriebs wesentlich prägt.<sup>42</sup> Eine eindeutige Einordnung als betriebsmittel- oder dienstleistungsgeprägter Betrieb ist daher zuweilen weder möglich noch nötig.<sup>43</sup> Die beiden Betriebsarten sind vielmehr als die äußeren Ränder eines umfangreichen Spektrums an möglichen Betriebsarten zu verstehen.<sup>44</sup> Bei der Art des Betriebs ist daher gerade auch unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände des konkreten Einzelfalles zu ermitteln, welche Elemente die Identität der jeweiligen wirtschaftlichen Einheit prägen und entsprechend im Rahmen der typologischen Gesamtbetrachtung besonders beachtet und besonders gewichtet werden müssen.<sup>45</sup> Zur Ermittlung der identitätsprägenden Elemente kann beispielsweise berücksichtigt werden, welche Elemente den eigentlichen Kern des zur Wertschöpfung erforderlichen Funktionszusammenhangs ausmachen.<sup>46</sup>

Daraus folgt, dass ein Betriebsübergang etwa auch gänzlich ohne die Übernahme materieller oder immaterieller Betriebsmittel möglich ist.<sup>47</sup> Bei dienstleistungsgeprägten Betrieben kann die Betriebsbelegschaft als solche eine wirtschaftliche Einheit darstellen und dementsprechend die Übernahme der Belegschaft den Übergang des Betriebs auslösen. Dafür bedarf es der Übernahme eines nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teils des Personals.<sup>48</sup> Dabei besteht zwischen Zahl und Sachkunde grundsätzlich eine Wechselbeziehung: Je geringer die Sachkunde der Belegschaft, desto bedeutsamer die Zahl und umgekehrt.<sup>49</sup> Die Übernahme einer wirtschaftlichen Einheit ist von der Übernahme einer bloßen Tätigkeit abzugrenzen, sog. Funktionsnachfolge.<sup>50</sup>

<sup>34</sup> BAG, Urt. v. 3.11.1998 – 3 AZR 484/97, Rn. 38 ff. = BeckRS 1998, 30367932.

<sup>35</sup> BAG, Urt. v. 28.4.2011 – 8 AZR 709/09, Rn. 46 ff. = BeckRS 2011, 75933.

<sup>36</sup> BAG, Urt. v. 22.8.2013 – 8 AZR 521/12, Rn. 49 ff. = BeckRS 2014, 65161.

<sup>37</sup> Junker, Grundkurs Arbeitsrecht, 23. Aufl. 2024, Rn. 132; Picker/Herresthal, Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2022, Rn. 774.

<sup>38</sup> Cohnen, in: Moll/Eckhoff/Reufels, Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, 6. Aufl. 2025, § 53 Rn. 22; Michalski/Westerhoff, Arbeitsrecht, 8. Aufl. 2020, Rn. 625.

<sup>39</sup> BAG, Urt. v. 21.5.2008 – 8 AZR 481/07, Rn. 25 ff. = NZA 2009, 144 (146).

<sup>40</sup> BAG, Urt. v. 15.12.2011 – 8 AZR 197/11, Rn. 55 = NZA-RR 2013, 179 (184).

<sup>41</sup> BAG, Urt. v. 25.6.2009 – 8 AZR 258/08, Rn. 28 ff. = NZA 2009, 1412 (1415).

<sup>42</sup> Chandna-Hoppe, EuZA 2019, 255 (264); Greiner/Pionteck, RdA 2020, 84 (85).

<sup>43</sup> Vergleiche Fischinger, Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2024, Rn. 1280; Steffan, in: Ascheid/Preis/Schmidt, Großkommentar zum Kündigungsrecht, 7. Aufl. 2024, BGB § 613a Rn. 26.

<sup>44</sup> Chandna-Hoppe, EuZA 2019, 255 (264); Greiner/Pionteck, RdA 2020, 84 (87).

<sup>45</sup> Grau, in: BeckOGK BGB, Stand: 1.12.2024, § 613a Rn. 125; Roloff/Waldenfels, ZFA 2021, 231 (240).

<sup>46</sup> BAG, Urt. v. 6.4.2006 – 8 AZR 222/04, Rn. 23 = BAGE 117, 349 (357); Grau, in: BeckOGK BGB, Stand: 1.12.2024, § 613a Rn. 125; Willemsen, NZA 2017, 953 (956).

<sup>47</sup> EuGH, Urt. v. 11.3.1997 – C-13/95 [ECLI:EU:C:1997:141] (Süzen), Rn. 18.

<sup>48</sup> EuGH, Urt. v. 11.3.1997 – C-13/95 [ECLI:EU:C:1997:141] (Süzen), Rn. 21.

<sup>49</sup> Grau, in: BeckOGK BGB, Stand: 1.12.2024, § 613a Rn. 151; Müller-Glöge, NZA 1999, 449 (451).

<sup>50</sup> EuGH, Urt. v. 11.3.1997 – C-13/95 [ECLI:EU:C:1997:141] (Süzen), Rn. 15.

## 2. Auf einen anderen Inhaber

Der Betrieb oder Betriebsteil muss gem. § 613a Abs. 1 S. 1 BGB auf einen anderen Inhaber übergehen. Betriebsinhaber ist, wer den Betrieb im eigenen Namen führt und nach außen als dessen Inhaber auftritt.<sup>51</sup> Als solche kommen natürliche Personen, Personengesellschaften und juristische Personen des privaten und öffentlichen Rechts in Betracht.<sup>52</sup> Es ist mithin erforderlich, dass ein Wechsel des Rechtsträgers erfolgt.<sup>53</sup> Ein Wechsel der Gesellschafter ist hingegen nicht ausreichend.<sup>54</sup>

## 3. Durch Rechtsgeschäft

Gem. § 613a Abs. 1 S. 1 BGB muss der Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft übergehen. Art. 1 Abs. 1 lit. a der Betriebsübergangsrichtlinie 2001/23/EG spricht von einer vertraglichen Übertragung. Der EuGH vertritt ein weites Begriffsverständnis und führt dafür den Sinn und Zweck der Betriebsübergangsrichtlinie 2001/23/EG, den Schutz der Arbeitnehmer bei Betriebsübergang, an.<sup>55</sup> Der Begriff des Rechtsgeschäfts ist demgemäß sehr weit zu verstehen.<sup>56</sup> Es genügt, wenn sich der Übergang des Betriebs im Rahmen vertraglicher oder sonstiger rechtsgeschäftlicher Beziehungen vollzieht.<sup>57</sup> In Betracht kommen insbesondere Kauf-, Miet- und Pachtverträge.<sup>58</sup> Es bedarf keiner unmittelbaren Rechtsbeziehung zwischen dem bisherigen und dem neuen Inhaber, vielmehr reicht es aus, wenn der Übergang durch Rechtsgeschäft mit einem Dritten vermittelt wird.<sup>59</sup>

Die Wirksamkeit der Rechtsgeschäfte ist nicht erforderlich.<sup>60</sup> Das Tatbestandsmerkmal Rechtsgeschäft hat mithin keine wesentlich einschränkende, wohl aber eine abgrenzende Funktion zu Fällen, in denen der Übergang ausschließlich auf Gesetz oder sonstigem Hoheitsakt beruht.<sup>61</sup> Ein solcher ist insbesondere die in § 1922 Abs. 1 BGB gesetzlich angeordnete Gesamtrechtsnachfolge.<sup>62</sup> Im Erbfall geht die Gesamtheit von Rechten und Pflichten kraft Gesetzes auf die Erben über, und damit auch ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Erblasser als Betriebsinhaber sowie Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer.<sup>63</sup>

---

<sup>51</sup> BAG, Urt. v. 25.1.2018 – 8 AZR 309/16, Rn. 56 = NZA 2018, 933 (940).

<sup>52</sup> BAG, Urt. v. 14.8.2007 – 8 AZR 803/06, Rn. 16 = NZA 2007, 1428 (1430).

<sup>53</sup> BAG, Urt. v. 20.3.2003 – 8 AZR 312/02, Rn. 36 = NZA 2003, 1338 (1339).

<sup>54</sup> BAG, Urt. v. 3.5.1983 – 3 AZR 1263/79, Rn. 38 = NJW 1983, 2283 (2283).

<sup>55</sup> EuGH, Urt. v. 7.2.1985 – C-135/83 [ECLI:EU:1985:55] (Abels), Rn. 13; EuGH, Urt. v. 19.5.1992 – C-29/91 [ECLI:EU:C:1992:220] (Stichting), Rn. 11; zum Sinn und Zweck der Richtlinie vergleiche den Erwägungsgrund 3: „Es sind Bestimmungen notwendig, die die Arbeitnehmer bei einem Inhaberwechsel schützen [...]“.

<sup>56</sup> Hirdina, Arbeitsrecht, 6. Aufl. 2024, § 11 Rn. 12; Krause, Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2020, § 23 Rn. 15.

<sup>57</sup> Ahrendt, in: Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 20. Aufl. 2023, § 117 Rn. 31; Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2025, BGB § 613a Rn. 58.

<sup>58</sup> Fischinger, Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2024, Rn. 1295; Hirdina, Arbeitsrecht, 6. Aufl. 2024, § 11 Rn. 13.

<sup>59</sup> BAG, Urt. v. 25.2.1981 – 5 AZR 991/78, Rn. 12 ff. = BAGE 35, 104 (107); die vorgenannte Rechtsprechung betrifft eine Pachtkonstellation: Der Pachtgegenstand wird dem Verpächter von dem bisherigen Inhaber zurückgegeben. Nunmehr schließt der Verpächter mit dem neuen Inhaber einen Pachtvertrag über den Pachtgegenstand.

<sup>60</sup> Fischinger, Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2024, Rn. 1299; Hirdina, Arbeitsrecht, 6. Aufl. 2024, § 11 Rn. 13.

<sup>61</sup> BAG, Urt. v. 18.8.2011 – 8 AZR 230/10, Rn. 27 = NZA 2012, 267 (269).

<sup>62</sup> Grau, in: BeckOGK BGB, Stand: 1.12.2024, § 613a Rn. 188; Steffan, in: Ascheid/Preis/Schmidt, Großkommentar zum Kündigungsrecht, 7. Aufl. 2024, BGB § 613a Rn. 68.

<sup>63</sup> Müller-Glöge, in: MüKo-BGB, Bd. 5, 9. Aufl. 2023, § 613a Rn. 63; Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2025, BGB § 613a Rn. 58.

### III. Rechtsfolgen

Die Rechtsfolgen des § 613a BGB sind in den sechs Absätzen der Norm separat normiert. Dazu gehören der Eintritt des neuen Inhabers (1.), die Haftung des bisherigen Inhabers (2.), die Kündigung (3.), die Unterrichtungspflicht (4.) sowie das Widerspruchsrecht (5.).

#### 1. Eintritt (Abs. 1)

Der Eintritt ist die zentrale Rechtsfolge des § 613a BGB.<sup>64</sup> Gem. § 613a Abs. 1 S. 1 BGB tritt der neue Betriebsinhaber in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Der neue Betriebsinhaber tritt nicht neben, sondern anstelle des alten Betriebsinhabers, sog. Vertragsübergang kraft Gesetzes.<sup>65</sup> Es handelt sich um einen Vertragspartnerwechsel auf Arbeitgeberseite,<sup>66</sup> wobei eine Zustimmung der Beteiligten nicht erforderlich ist.<sup>67</sup>

Ein solcher aufoktrozierter Übergang ist dem vom Grundsatz der Privatautonomie und der daraus abgeleiteten Vertragsfreiheit geprägten BGB grundsätzlich fremd.<sup>68</sup> Im allgemeinen Teil des Schuldrechts ist nur die Übertragung einzelner Rechte (§§ 398 ff. BGB) und die Übernahme einzelner Pflichten (§§ 414 ff. BGB) normiert.<sup>69</sup> Die Übertragung eines Vertrags als Ganzes, d.h. der Gesamtheit der Rechte und Pflichten, kann durch vertragliche Vereinbarung zwischen den Beteiligten erfolgen, sog. Vertragsübernahme kraft Rechtsgeschäfts (§ 311 Abs. 1 BGB).<sup>70</sup> Die Rechtsfolge des arbeitsrechtlichen § 613a Abs. 1 S. 1 BGB stellt insoweit eine schuldrechtliche Besonderheit dar, die in ihren Grundzügen aus dem mietrechtlichen § 566 Abs. 1 BGB bekannt ist.<sup>71</sup>

§ 613a Abs. 1 S. 1 BGB umfasst alle individualvertraglichen Vereinbarungen sowie solche tarifvertraglichen Regelungen, die in den Arbeitsvertrag einbezogen wurden.<sup>72</sup> Gem. § 613a Abs. 1 S. 2 BGB werden Rechte und Pflichten aus kollektivrechtlichen Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung Teil des individualrechtlichen Arbeitsvertrags und dürfen vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. § 613a Abs. 1 S. 3 und S. 4 BGB normiert insoweit einige Ausnahmen. Der maßgebliche Eintrittszeitpunkt ist die tatsächliche Übernahme der Leitungs- und Organisationsmacht.<sup>73</sup>

---

<sup>64</sup> *Fischinger*, Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2024, Rn. 1301; *Seel*, JA 2008, 874 (877).

<sup>65</sup> EuGH, Urt. v. 14.11.1996 – C-305/94 [ECLI:EU:C:1996:435] (Hertaing), Rn. 18; *Dütz/Thüsing*, Arbeitsrecht, 29. Aufl. 2024, Rn. 518; *Junker*, Grundkurs Arbeitsrecht, 23. Aufl. 2024, Rn. 143.

<sup>66</sup> *Edenfeld/Bieder*, in: Erman, BGB, Kommentar, 17. Aufl. 2023, § 613a Rn. 4; *Müller-Glöge*, in: MüKo-BGB, Bd. 5, 9. Aufl. 2023, § 613a Rn. 92; *Willemsen/Müller-Bonanni*, in: Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt, Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen, 6. Aufl. 2021, G. Rn. 123.

<sup>67</sup> *Mansel*, in: Jauernig, Bürgerliches Gesetzbuch, Kommentar, 19. Aufl. 2023, § 613a Rn. 6; *Preis*, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2025, BGB § 613a Rn. 66; der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses jedoch widersprechen, siehe dazu III. 5.

<sup>68</sup> *Preis/Temming*, Arbeitsrecht, 7. Aufl. 2024, Rn. 3452; *Steffan*, in: Ascheid/Preis/Schmidt, Großkommentar zum Kündigungsrecht, 7. Aufl. 2024, BGB § 613a Rn. 4.

<sup>69</sup> *Kliemt/Teusch*, in: juris PraxisKommentar BGB, 10. Aufl. 2023, § 613a Rn. 1; *Preis*, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2025, BGB § 613a Rn. 3.

<sup>70</sup> *Klimke*, Die Vertragsübernahme, 2010, S. 3 ff.; *Maurer*, BWNNotZ 2005, 114 (116).

<sup>71</sup> *Müller-Glöge*, in: MüKo-BGB, Bd. 5, 9. Aufl. 2023, § 613a Rn. 8; *Otto/Bieder*, Arbeitsrecht, 5. Aufl. 2020, § 8 I.

<sup>72</sup> *Preis*, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2025, BGB § 613a Rn. 66; *Schlünder*, in: KR Gemeinschaftskommentar, 14. Aufl. 2025, BGB § 613a Rn. 51.

<sup>73</sup> *Merten*, in: Prütting/Wegen/Weinreich, BGB, Kommentar, 19. Aufl. 2024, § 613a Rn. 12; *Steffan*, in: Ascheid/Preis/Schmidt, Großkommentar zum Kündigungsrecht, 7. Aufl. 2024, BGB § 613a Rn. 80.

## 2. Haftung (Abs. 2 und 3)

Der Eintritt des neuen Inhabers führt im Umkehrschluss zu einem Austritt des bisherigen Inhabers aus den Rechten und Pflichten und damit der Haftung für Verpflichtungen.<sup>74</sup> Bezüglich bereits entstandener Verpflichtungen stehen einander das Interesse des Arbeitnehmers und das Desinteresse des bisherigen Arbeitgebers an einer Haftung gegenüber. Um die Gefahr eines Forderungsausfalls einerseits und die Bürde einer Weiterhaftung andererseits in einen interessengerechten Ausgleich zu bringen, normiert § 613a Abs. 2 BGB eine austarierte, abgestufte Haftungsregelung.<sup>75</sup>

Gem. § 613a Abs. 2 S. 1 BGB haftet der bisherige Arbeitgeber neben dem neuen Inhaber für Verpflichtungen nach § 613a Abs. 1 BGB, soweit sie vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden, sowie a fortiori, soweit sie vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und fällig wurden, als Gesamtschuldner (§§ 421 ff. BGB).<sup>76</sup>

Gem. § 613a Abs. 2 S. 2 BGB haftet der bisherige Inhaber in anteiligem Umfang für solche Verpflichtungen, die erst nach dem Übergangszeitpunkt fällig werden sowie e contrario in vollem Umfang für solche Verpflichtungen, die bereits vor dem Übergangszeitpunkt fällig wurden.<sup>77</sup>

§ 613a Abs. 2 BGB regelt die Haftung des bisherigen Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer im Außenverhältnis.<sup>78</sup> Der Regress zwischen dem bisherigen und dem neuen Betriebsinhaber im Innenverhältnis richtet sich vorrangig nach vertraglicher Vereinbarung und nachrangig nach der gesetzlichen Regelung des § 426 Abs. 1 S. 1 BGB.<sup>79</sup> Von der Haftung des bisherigen Arbeitgebers nach § 613a Abs. 2 BGB normiert § 613a Abs. 3 BGB eine Ausnahme bei Erlöschen einer juristischen Person oder Personenhandelsgesellschaft durch Umwandlung, die sich dadurch erklärt, dass nach der Umwandlung schlicht kein Rechts- und Haftungsträger mehr existiert, der noch haften könnte.<sup>80</sup> Die Haftungsmasse befindet sich in diesen Konstellationen vollständig bei dem neuen Inhaber.<sup>81</sup>

## 3. Kündigung (Abs. 4)

Gem. § 613a Abs. 4 S. 1 BGB ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Übergangs des Betriebs oder Betriebsteils unwirksam. Dahingegen bleibt das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen gem. § 613a Abs. 4 S. 2 BGB unberührt. § 613a Abs. 1 S. 1 BGB wird durch § 613a Abs. 4 S. 1 BGB insoweit komplementiert,<sup>82</sup> als ersterer sicherstellt, dass das Arbeitsverhältnis auf den neuen Betriebsinhaber übergeht, und letzterer sicherstellt, dass das

---

<sup>74</sup> Preis/Temming, Arbeitsrecht, 7. Aufl. 2024, Rn. 3555.

<sup>75</sup> Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2025, BGB § 613a Rn. 133; Steffan, in: Ascheid/Preis/Schmidt, Großkommentar zum Kündigungsrecht, 7. Aufl. 2024, BGB § 613a Rn. 157.

<sup>76</sup> Annuss, in: Staudinger, Kommentar zum BGB, Neubearbeitung 2022, § 613a Rn. 261; Fischinger, Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2024, Rn. 1310.

<sup>77</sup> Baeck/Winzer, in: Dörner/Luczak/Wildschütz/Baeck/Hoß, Handbuch des Arbeitsrechts, 17. Aufl. 2025, Rn. 4138; Müller-Glöge, in: MüKo-BGB, Bd. 5, 9. Aufl. 2023, § 613a Rn. 165.

<sup>78</sup> Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2025, BGB § 613a Rn. 137; Richter, in: Kiel/Lunk/Oetker, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 2, 6. Aufl. 2024, § 142 Rn. 118.

<sup>79</sup> Ahrendt, in: Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 20. Aufl. 2023, § 118 Rn. 22; Müller-Bonanni, in: Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht, Kommentar, 11. Aufl. 2024, BGB § 613a Rn. 299.

<sup>80</sup> Bayreuther, in: Dornbusch/Krumbiegel/Löwisch, AR, Kommentar, 10. Aufl. 2021, BGB § 613a Rn. 111; Steffan, in: Ascheid/Preis/Schmidt, Großkommentar zum Kündigungsrecht, 7. Aufl. 2024, BGB § 613a Rn. 165.

<sup>81</sup> Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2025, BGB § 613a Rn. 140; Steffan, in: Ascheid/Preis/Schmidt, Großkommentar zum Kündigungsrecht, 7. Aufl. 2024, BGB § 613a Rn. 165.

<sup>82</sup> Müller-Bonanni, in: Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, 11. Aufl. 2024, BGB § 613a Rn. 304; Willemsen, ZIP 1983, 411 (413).

Arbeitsverhältnis vor und nach dem Übergang fortbesteht. Das Kündigungsverbot verhindert eine Umgehung des Vertragsübergangs und stellt die Kontinuität der betroffenen Arbeitsverhältnisse sicher.<sup>83</sup> Zu diesem Zweck umfasst das Verbot alle Arten von Kündigungen.<sup>84</sup> Es handelt sich um ein eigenständiges gesetzliches Verbot, das bei einem Verstoß gem. § 134 BGB zur Nichtigkeit der Kündigung führt.<sup>85</sup>

Die Kündigung erfolgt wegen des Betriebsübergangs, wenn der Übergang als solcher der tragende Grund, nicht nur der äußere Anlass ist.<sup>86</sup> Eine Kündigung erfolgt aus einem anderen Grund, wenn es neben dem Betriebsübergang einen sachlichen Grund gibt, der aus sich heraus die Kündigung zu rechtfertigen vermag.<sup>87</sup> Art. 4 UAbs. 1 S. 2 der Betriebsübergangsrichtlinie 2001/23/EG nennt wirtschaftliche, technische sowie organisatorische und damit betriebsbedingte Kündigungsgründe, die den Hauptanwendungsfall des § 613a Abs. 4 S. 1 BGB darstellen,<sup>88</sup> jedoch sind auch personen- oder verhaltensbedingte Gründe denkbar.<sup>89</sup>

#### 4. Unterrichtungspflicht (Abs. 5)

Gem. § 613a Abs. 5 BGB hat der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform (§ 126b BGB) über die numerisch normierten Pflichtangaben zu unterrichten, namentlich über den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs (Nr. 1), den Grund für den Übergang (Nr. 2), die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs (Nr. 3) und die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen (Nr. 4), sog. Vier-Punkte-Katalog.<sup>90</sup> Zu den rechtlichen Folgen gehören insbesondere auch jene des § 613a BGB.<sup>91</sup> § 613a Abs. 5 BGB bezweckt, dem Arbeitnehmer eine ausreichende Wissensgrundlage für die (Nicht-)Ausübung des Widerspruchsrechts nach § 613a Abs. 6 BGB zu verschaffen.<sup>92</sup> Die Unterrichtung muss inhaltlich vollständig sowie rechtlich und tatsächlich zutreffend erteilt werden.<sup>93</sup> Das BAG verlangt bislang eine nicht nur im Kern, sondern auch im Einzelnen richtige Darstellung.<sup>94</sup> Eine formnichtige, unterbliebene, unvollständige oder unzutreffende Unterrichtung

---

<sup>83</sup> Krause, Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2020, § 23 Rn. 34; Preis/Temming, Arbeitsrecht, 7. Aufl. 2024, Rn. 3562.

<sup>84</sup> Müller-Bonanni, in: Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht, Kommentar, 11. Aufl. 2024, BGB § 613a Rn. 309; Richter, in: Kiel/Lunk/Oetker, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 2, 6. Aufl. 2024, § 143 Rn. 3.

<sup>85</sup> Fischinger, Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2024, Rn. 1315; Hirdina, Arbeitsrecht, 6. Aufl. 2024, § 11 Rn. 2.

<sup>86</sup> BAG, Urt. v. 20.3.2003 – 8 AZR 97/02, Rn. 17 = BAGE 105, 338 (341); BAG, Urt. v. 20.9.2006 – 6 AZR 249/05, Rn. 28 = NZA 2007, 387 (388).

<sup>87</sup> BAG, Urt. v. 20.3.2003 – 8 AZR 97/02, Rn. 17 = BAGE 105, 338 (341); BAG, Urt. v. 20.9.2006 – 6 AZR 249/05, Rn. 28 = NZA 2007, 387 (388).

<sup>88</sup> Müller-Bonanni, in: Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht, Kommentar, 11. Aufl. 2024, BGB § 613a Rn. 309; Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2025, BGB § 613a Rn. 156.

<sup>89</sup> Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2025, BGB § 613a Rn. 176; Steffan, in: Ascheid/Preis/Schmidt, Großkommentar zum Kündigungsrecht, 7. Aufl. 2024, BGB § 613a Rn. 165.

<sup>90</sup> Küttner, Personalbuch 2024, 31. Aufl. 2024, Betriebsübergang Rn. 45; Seel, JA 2008, 874 (879).

<sup>91</sup> Ahrendt, in: Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 20. Aufl. 2023, § 118 Rn. 36; Müller-Glöge, in: MüKo-BGB, Bd. 5, 9. Aufl. 2023, § 613a Rn. 108.

<sup>92</sup> BAG, Urt. v. 13.7.2006 – 8 AZR 303/05, Rn. 26 = BAGE 119, 81 (89).

<sup>93</sup> Annuss, in: Staudinger, Kommentar zum BGB, Neubearbeitung 2022, § 613a Rn. 278; Hohenstatt/Grau, NZA 2007, 13 (13).

<sup>94</sup> BAG, Urt. v. 13.7.2006 – 8 AZR 305/05, Rn. 34 = BAGE 119, 91 (99); Richter, in: Kiel/Lunk/Oetker, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 2, 6. Aufl. 2024, § 142 Rn. 136; kritisch Gaul/Krause, RdA 2013, 39 (41).

ist keine Unterrichtung i.S.d. § 613a Abs. 5 BGB, sodass die in § 613a Abs. 6 BGB normierte Widerspruchsfrist nicht ausgelöst wird.<sup>95</sup>

## 5. Widerspruchsrecht (Abs. 6)

Gem. § 613a Abs. 6 S. 1 BGB kann der Arbeitnehmer dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 5 schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gem. § 613a Abs. 6 S. 2 BGB sowohl gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber als auch gegenüber dem neuen Inhaber erklärt werden. Der Widerspruch erfolgt durch eine ausdrückliche oder konkludente einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung des Arbeitnehmers.<sup>96</sup> Das Widerspruchsrecht ist ein Gestaltungsrecht, die Widerspruchserklärung eine Gestaltungserklärung und somit bedingungsfeindlich.<sup>97</sup> Die Erklärung bedarf weder eines Grundes noch einer Begründung.<sup>98</sup> Die Monatsfrist beginnt gem. § 187 Abs. 1 BGB am Tag nach dem fristauslösenden Ereignis, vorliegend mit dem Zugang einer den Anforderungen des § 613a Abs. 5 BGB entsprechenden Unterrichtung.<sup>99</sup> Eine davon unabhängige, absolute zeitliche Höchstgrenze zur Ausübung des Widerspruchsrechts ist nicht vorgesehen, sodass es bei einer fehlerhaften Unterrichtung grundsätzlich zu einem zeitlich unbegrenzten Widerspruchsrecht kommen kann, sog. ewiges Widerspruchsrecht.<sup>100</sup> Die Ausübung des Widerspruchsrechts unterliegt jedoch, wie die Ausübung eines jeden Rechts, den Grundsätzen von Treu und Glauben (§ 242 BGB) und damit der Verwirkung als Sonderfall der unzulässigen Rechtsausübung.<sup>101</sup> Das Recht ist verwirkt, wenn der Berechtigte es eine längere Zeit nicht geltend gemacht hat (Zeitmoment) und durch sein Verhalten das begründete Vertrauen des Verpflichteten erweckt, es auch in Zukunft nicht mehr geltend zu machen (Umstandsmoment).<sup>102</sup> Es bedarf stets einer Gesamtbetrachtung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles.<sup>103</sup> Die Rechtsfolge des Widerspruchs geht dahin, dass der Vertragsübergang nach § 613a Abs. 1 S. 1 BGB nicht erfolgt und das Arbeitsverhältnis zwischen dem bisherigen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehen bleibt.<sup>104</sup> Der Widerspruch nach Betriebsübergang entfaltet ex-tunc-Wirkung.<sup>105</sup>

Das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers ist eine deutsche Besonderheit. Weder sieht die Betriebsübergangsrichtlinie 2001/23/EG noch sahen die Vorgängerrichtlinien 77/187/EWG und 98/50/EG ein solches vor. Das Widerspruchsrecht ist damit zwar nicht unionsrechtlich, wohl aber verfassungsrechtlich geboten.<sup>106</sup> Der Sinn und Zweck des § 613a BGB, der Schutz des Arbeitnehmers

<sup>95</sup> BAG, Urt. v. 13.7.2006 – 8 AZR 305/05, Rn. 16 = BAGE 119, 91 (95); *Bichlmeier*, DZWIR 2002, 277 (278); *Preis/Temming*, Arbeitsrecht, 7. Aufl. 2024, Rn. 3514.

<sup>96</sup> BAG, Urt. v. 13.7.2006 – 8 AZR 382/05, Rn. 21 ff. = NZA 2006, 1406 (1407).

<sup>97</sup> BAG, Urt. v. 30.10.2003 – 8 AZR 491/02, Rn. 21 = BAGE 108, 199 (203); *Fischinger*, Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2024, Rn. 1329; zur Bedingungsfeindlichkeit einseitig gestaltender Rechtsgeschäfte im Allgemeinen siehe auch *Wietfeld*, in: MüKo-BGB, 10. Aufl. 2025, § 158 Rn. 66.

<sup>98</sup> BAG, Urt. v. 19.2.2009 – 8 AZR 176/08, Rn. 24 = BAGE 129, 343 (348).

<sup>99</sup> *Ahrendt*, in: Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 20. Aufl. 2023, § 118 Rn. 50; *Preis*, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2025, BGB § 613a Rn. 100.

<sup>100</sup> BAG, Urt. v. 22.7.2021 – 2 AZR 6/21, Rn. 24 = NZA 2021, 1405 (1407); zur Begrifflichkeit des „ewigen Widerspruchsrechts“ siehe *Rudkowski*, NZA 2010, 739 (739).

<sup>101</sup> BAG, Urt. v. 27.11.2008 – 8 AZR 174/07, Rn. 21 = BAGE 128, 328 (336); BAG, Urt. v. 22.7.2021 – 2 AZR 6/21, Rn. 25 f. = NZA 2021, 1405 (1406).

<sup>102</sup> BAG, Urt. v. 22.7.2021 – 2 AZR 6/21, Rn. 26 f. = NZA 2021, 1405 (1406).

<sup>103</sup> BAG, Urt. v. 27.11.2008 – 8 AZR 174/07, Rn. 27 = BAGE 128, 328 (337).

<sup>104</sup> *Krause*, Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2020, § 23 Rn. 26; *Steffan*, in: *Ascheid/Preis/Schmidt*, Großkommentar zum Kündigungsrecht, 7. Aufl. 2024, BGB § 613a Rn. 224.

<sup>105</sup> BAG, Urt. v. 16.4.2013 – 9 AZR 731/11, Rn. 26 = BAGE 145, 8 (14).

<sup>106</sup> BAG, Urt. v. 22.7.2021 – 2 AZR 6/21, Rn. 17 = NZA 2021, 1405 (1406).

durch Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bei Betriebsübergang, erfordert nur eine Einschränkung der Vertragsfreiheit auf Arbeitgeberseite.<sup>107</sup> Ein aufgezwungener Übergang des Arbeitsverhältnisses gegen den Willen des Arbeitnehmers, und damit eine Leistungspflicht des Arbeitnehmers gegenüber einem anderen, nicht frei gewählten Arbeitgeber, würde einen Eingriff in die durch Art. 2 Abs. 1 GG grundrechtlich geschützte Vertragsfreiheit als Ausprägung der Privatautonomie darstellen,<sup>108</sup> der sich mit dem Sinn und Zweck des § 613a BGB nicht begründen ließe und somit ungerechtfertigt wäre.<sup>109</sup>

Die erste Fassung des § 613a BGB aus dem Jahr 1972 sah indes noch kein derartiges Widerspruchsrecht vor. Der Gesetzgeber war insoweit offenbar seinerzeit nicht sensibilisiert. Denn vor Einführung des § 613a BGB war ein Widerspruchsrecht schlicht nicht erforderlich. Die Übernahme des bisherigen Arbeitsverhältnisses setzte bis dahin übereinstimmende Willenserklärungen aller drei Beteiligten – des bisherigen Arbeitgebers, des neuen Arbeitgebers und des Arbeitnehmers – voraus, eine Übernahme gegen den Willen eines Beteiligten war somit nicht möglich.<sup>110</sup> Der Arbeitnehmer konnte eine Übernahme durch schlichte Untätigkeit abwenden. Nach Einführung des § 613a BGB im Jahr 1972 stellte sich die geschriebene Rechtslage dann anders dar. Der Übergang des Arbeitsverhältnisses erfolgte nunmehr gem. § 613a Abs. 1 S. 1 BGB kraft Gesetzes. Der Arbeitnehmer konnte den Übergang vermeintlich nicht mehr verhindern. Das BAG teilte dieses Verständnis richtigerweise nicht und sprach dem Arbeitnehmer ein Widerspruchsrecht bereits im Jahr 1974 und seither in ständiger Rechtsprechung zu.<sup>111</sup> Der EuGH billigte diese Rechtsprechung im Jahr 1992 mit der Begründung, dass die Richtlinie nur teilharmonisierend und das Widerspruchsrecht mit dem Sinn und Zweck der Richtlinie vereinbar sei.<sup>112</sup> Die Richtlinie bietet dem Arbeitnehmer Sicherheit und Kontinuität, zwingt diese jedoch nicht auf.<sup>113</sup> Der deutsche Gesetzgeber kodifizierte das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers schließlich folgerichtig im Jahr 2002 in § 613a Abs. 6 BGB.<sup>114</sup>

#### IV. Abschluss und Ausblick

§ 613a BGB ist unionsrechtlich überformt, verfassungsrechtlich aufgeladen und schuldrechtlich besonders. Er schützt in besonderem Maße sozial schwache Arbeitnehmer vor einem Verlust des Arbeitsplatzes bei einem Betriebsübergang und ist damit zugleich Arbeitsrecht und Sozialrecht (im weiteren Sinne). Eingedenk der wirtschaftlichen Bedeutung, der tatsächlichen Sachverhaltsindividualität sowie der rechtlichen Streit anfälligkeit dürfte § 613a BGB auch in den kommenden Jahren ein gern gesehener Gast beim BAG in Erfurt bleiben.

---

<sup>107</sup> BAG, Urt. v. 2.10.1974 – 5 AZR 504/73, Rn. 34 = BAGE 26, 301 (308).

<sup>108</sup> Vgl. **BT-Drs. 14/7760**, S. 20; BAG, Urt. v. 22.4.1993 – 2 AZR 50/92, Rn. 15 = ZIP 1994, 389 (389 f.); *Preis*, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2025, BGB § 613a Rn. 96; *Otto/Bieder*, Arbeitsrecht, 5. Aufl. 2020, § 8 II.

<sup>109</sup> *Hirdina*, Arbeitsrecht, 6. Aufl. 2024, § 11 Rn. 23; *Kocher*, Europäisches Arbeitsrecht, 2024, § 5 Rn. 162; a.A. BAG, Urt. v. 25.1.2001 – 8 AZR 336/00, Rn. 66 ff. = NZA 2001, 840 (842).

<sup>110</sup> BAG, Urt. v. 2.10.1974 – 5 AZR 504/73, Rn. 26 = BAGE 26, 301 (305) m.w.N.

<sup>111</sup> BAG, Urt. v. 2.10.1974 – 5 AZR 504/73, Rn. 15 und 21 = BAGE 26, 301 (304).

<sup>112</sup> EuGH, Urt. v. 16.12.1992 – C-132/91, C-138/91, C-139/91 [ECLI:EU:C:1992:517], Rn. 33 ff.

<sup>113</sup> *Riesenhuber*, Europäisches Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2021, § 27 Rn. 91.

<sup>114</sup> Art. 4 des Gesetzes zur Änderung des Seemannsgesetzes und anderer Gesetze, Inkrafttreten am 1.4.2002.