**Checkliste: Betriebsübergang - Kündigungsverbot**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Aufgaben** | **Was ist zu tun?** | **Erledigt** |
| **Grundsätzliches** | * Eine Kündigung aufgrund eines Betriebsübergangs ist nach § 613a Abs. 4 S. 1 BGB nicht möglich (gilt für alle Kündigungsarten sowie alten und neuen Arbeitgeber) * Eine Kündigung ist nach § 613a Abs. 4 S. 2 BGB aus anderen Gegebenheiten möglich   + Betriebsbedingte Gründe (Stilllegungsbeschluss nach Betriebsübergang). Den Kündigungsschutz zu umgehen, ist unzulässig (z.B. bei Aufhebungsverträgen und Befristungen)   + Verhaltensbedingte oder personenbedingte Gründe * Einem Mitarbeiter darf auch nicht gekündigt werden, wenn er keinen Kündigungsschutz hat * Mitursächlichkeit des Betriebsübergangs für Kündigung schadet nicht * Als Zeitpunkt gilt meist der Zeitpunkt des Kündigungserhalts | ❏ |
| **Rechtliches** | * Eine Kündigung wird bei einem Betriebsübergang für nichtig erklärt § 134 BGB * Ausdrückliches Verbot, d.h. keine Änderung durch eine Vereinbarung zwischen Erwerber und Veräußerer und zwischen den Arbeitsvertraglichen Parteien * Keine Fiktion der Wirksamkeit einer Kündigung, die aus anderen Gründen als den in § 1 Abs. 1 KSchG genannten rechtsunwirksam ist | ❏ |
| **Klage** | * Beklagter ist der Arbeitgeber, der gekündigt hat   + Es empfiehlt sich den neuen Arbeitgeber mit einzubeziehen, wenn Kündigung durch alten Arbeitgeber * Die 3-wöchige Kündigungsfirst gilt nicht § 4 Abs. 1 KSchG   + Als zeitliche Begrenzung für die Klage gilt die Verwirkung der Rechte * Der Arbeitnehmer hat die Ursache des Betriebsübergangs für die Kündigung unter Beweis zu stellen oder die Kündigung aus einem anderen Grund rechtfertigen * Urteils-Rechtskraft gegenüber dem neuen und alten (gekündigten) Arbeitgber | ❏ |