

Checkliste: Betriebsübergang - Kündigungsverbot

Aufgaben	Was ist zu tun?	Erledigt
Grundsätzliches	<ul style="list-style-type: none"> • 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 <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 	<input type="checkbox"/>
Rechtliches	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<input type="checkbox"/>
Klage	<ul style="list-style-type: none"> • Beklagter ist der Arbeitgeber, der gekündigt hat <ul style="list-style-type: none"> ○ Es empfiehlt sich den neuen Arbeitgeber mit einzubeziehen, wenn Kündigung durch alten Arbeitgeber • Die 3-wöchige Kündigungsfrist gilt nicht § 4 Abs. 1 KSchG <ul style="list-style-type: none"> ○ 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) Arbeitgeber 	<input type="checkbox"/>