

Betriebsübergang – was nun?

In Deutschland finden jährlich viele tausend Betriebsübergänge statt, umso mehr Arbeitnehmer sind davon betroffen. Was das genau bedeutet, was die Folgen sind, wissen aber die wenigsten. Kein Wunder, die Regelungen zum Betriebsübergang nach § 613a BGB gehören zu den Schwierigsten im ganzen Arbeitsrecht.

In der Regel erfährt ein Mitarbeiter spätestens durch ein Informationsschreiben seines bisherigen Arbeitgebers, dass ein Betriebsübergang auf ein anderes Unternehmen stattfindet. Diese Schreiben sind häufig sehr lang und mit zahlreichen juristischen Informationen gespickt. Folge: der verunsicherte Arbeitnehmer geht zum Anwalt, um sich das Schreiben übersetzen zu lassen.

Dort erfährt er zunächst, das es einen Grund gibt, warum das Schreiben so lang ist: die Rechtsprechung verlangt, dass die Mitarbeiter bei einem Betriebsübergang von ihrem bisherigen Arbeitgeber genauestens über den Erwerber des Betriebs und die rechtlichen Konsequenzen aufgeklärt werden sollen.

Schließlich soll der übergehende Arbeitnehmer nicht die „Katze im Sack kaufen“: er hat das Recht binnen einer gewissen Frist dem Betriebsübergang zu widersprechen, etwa weil er dem neuen Arbeitgeber misstraut. Dies führt dazu dass das Arbeitsverhältnis mit dem alten Arbeitgeber bestehen bleibt. Gibt es dort aber den alten Arbeitsplatz nicht mehr, droht die betriebsbedingte Kündigung.

Im Normalfall nimmt der Mitarbeiter am Betriebsübergang teil, der Erwerber des Betriebs tritt dann

gesetzlich in alle Rechte und Pflichten des bisherigen Arbeitgebers ein. Das bedeutet vor allem, dass die Betriebszugehörigkeit und der daraus resultierende Kündigungsschutz bestehen bleiben.

Die Arbeitsbedingungen – vor allem die Gehälter - dürfen frühestens nach einem Jahr vom Erwerber einseitig geändert werden, eine Kündigung wegen des Betriebsübergangs ist ausgeschlossen. Von diesen Grundregeln gibt es jedoch gewichtige Ausnahmen, insbesondere, wenn im neuen Unternehmen andere Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge gelten. Die können besser, aber eben auch schlechter sein, als die des alten Arbeitgebers.

Welche unternehmerischen Entscheidungen der neue Arbeitgeber in der Zukunft trifft, lässt sich ohnehin schwer vorhersagen. Aus diesem Grund werden in Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, meist Sozialpläne vereinbart, die die sozialen Folgen des Betriebsübergangs abfedern sollen.

Was die Angelegenheit noch einmal komplizierter macht. Denn die Regelungen des Sozialplans müssen bei der Entscheidung, ob man am Betriebsübergang teilnimmt, mit bedacht werden. Deshalb sollten sich betroffene Mitarbeiter frühzeitig anwaltlichen Rat holen, um die Weichen rechtzeitig zu stellen.



Peter Groll
Fachanwalt für Arbeitsrecht