

Betriebsübergang – nach einem Jahr ist (nicht) alles anders

Von Jörg Schwaab, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Wird ein Betrieb oder Betriebsteil auf einen neuen Arbeitgeber übertragen, richtet sich das Schicksal der Arbeitsverhältnisse nach den vom Europarecht geprägten Grundsätzen des § 613 a BGB. Danach besteht im Falle eines Betriebsübergangs eine einjährige Veränderungssperre. Die Wirkung dieser Regelung wird jedoch oftmals falsch eingeschätzt. Viele Arbeitnehmer halten sich für den Zeitraum des ersten Jahres nach dem Betriebsübergang für praktisch unkündbar. Dies ist aber ein Irrtum.

Die gesetzliche Regelung schließt lediglich Kündigungen wegen des Betriebsübergangs aus. Dem Erwerber stehen jederzeit die üblichen arbeitsvertraglichen Gestaltungsmittel zur Verfügung. Der normale Ablauf des Arbeitsverhältnisses wird durch den Betriebsübergang nicht beeinflusst. Natürlich kann der neue Arbeitgeber wegen verhaltensbedingten oder personenbezogenen Gründen kündigen, auch betriebsbedingte Kündigungen sind möglich. Zum Beispiel, wenn der Erwerber unabhängig von dem Betriebsübergang nachträglich die Entscheidung trifft, Arbeit zu verdichten oder einen übernommenen Geschäftsbereich nicht mehr fortzuführen.

Auch der Zeitraum nach Ablauf des einjährigen Schutzes wird häufig falsch eingeschätzt. Hier nehmen viele Arbeitnehmer an, dass das bestehende Arbeitsverhältnis mit dem Übergang „auf den Kopf gestellt“ wird. Das ist ein Trugschluss. In den meisten Fällen werden die Arbeitsverhältnisse unverändert fortgesetzt. Bestand ursprünglich ein Anspruch aus einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung und fällt die originäre Anspruchsgrundlage beim Erwerber weg, zum Beispiel weil keine Tarifbindung oder kein Betriebsrat besteht, so werden die geltenden Regelungen auf den Arbeitsvertrag übertragen. Anspruchsgrundlage ist dann allerdings nicht mehr der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung, sondern der einzelne Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers. Diese transformierten Rechte dürfen erst nach einem Jahr verschlechternd verändert werden. Dazu muss der Arbeitgeber aber die rechtlichen Instrumentarien anwenden. Die meisten Regelungen ergeben sich jedoch auch ohne Transformation bereits aus dem Arbeitsvertrag und sind von der Veränderungssperre gar nicht betroffen.

Die von vielen Arbeitnehmern befürchtete, grundlegende Änderung der Arbeitsbedingungen nach Ablauf der Jahresfrist bleibt oftmals aus.

Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Kaiserstrasse 44

60329 Frankfurt am Main

Telefon +49 69 242689-0; Telefax +49 69 242689-11

info@k44.de, www.k44.de