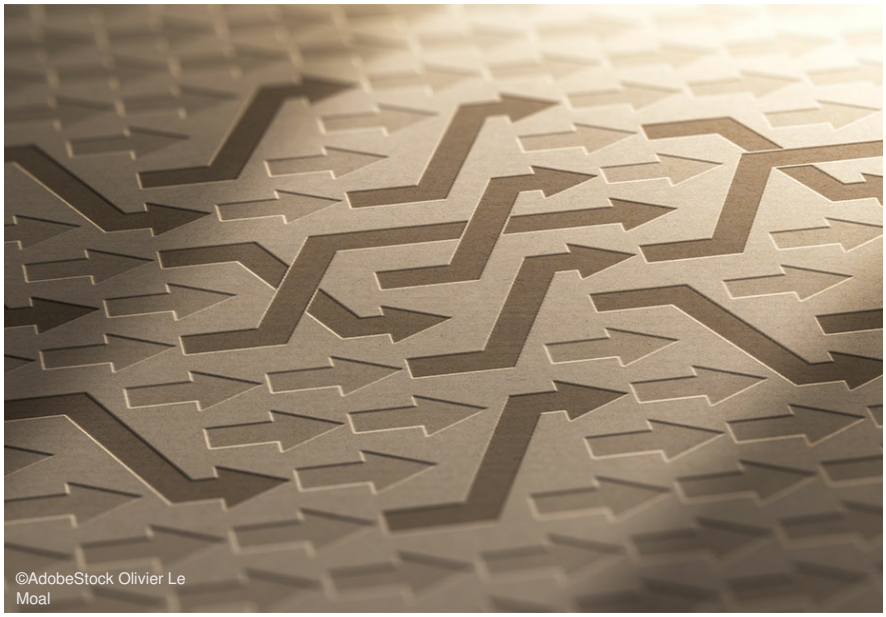
Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. **www.arbeitgeber.de**

Betriebsübergang / Betriebliche Umstrukturierung – Rechtsunsicherheiten beseitigen



©AdobeStock Olivier Le Moal

Der Wandel der wirtschaftlichen Verhältnisse erfordert eine zunehmende Flexibilität der Unternehmensorganisation. Outsourcing, Umstrukturierung, Verkauf und Zukauf von Betrieben und Betriebsteilen gehören in einer hoch arbeitsteiligen und im globalen Wettbewerb stehenden Wirtschaft zur täglichen Praxis der Unternehmen. Solche Vorgänge bringen auch komplexe arbeitsrechtliche Fragestellungen mit sich.

Link zum Thema

kompakt - Betriebliche Umstrukturierung

Ein Betriebsübergang im Sinne von 613a BGB liegt vor, wenn anstelle des bisherigen Rechtsträgers ein anderer Rechtsträger dieselbe wirtschaftliche Einheit unter Wahrung der Identität fortführt Die zentrale arbeitsrechtliche Vorschrift im Zusammenhang mit betrieblichen Umstrukturierungen ist die Regelung zum Betriebsübergang in § 613a BGB. Betriebsübergänge sind in einer im globalen Wettbewerb stehenden Wirtschaft unverzichtbar, werden aber oft zum Drahtseilakt für Arbeitgeber. Umstrukturierungen brauchen klare und verständliche Regelungen, die ihre Durchführung unterstützen Insbesondere die in § 613a BGB verankerte Unterrichtungspflicht und das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers haben sich – auch aufgrund der Rechtsprechung – zu arbeitsrechtlichen Fallen im Rahmen des Betriebsübergangs entwickelt und führen zu erheblicher Rechtsunsicherheit.

So ist der bisherige Arbeitgeber oder der Betriebserwerber nach § 613a Abs. 5 BGB verpflichtet, die betroffenen Arbeitnehmer über Umstände und Folgen des Betriebsübergangs zu unterrichten. Der neue Betriebsinhaber tritt in die Rechte und Pflichten der bestehenden Arbeitsverhältnisse ein, es sei denn, der Arbeitnehmer widerspricht dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung (§ 613a Abs. 6 BGB). Genauer Inhalt und Umfang der Unterrichtungspflicht sind umstritten. Die Frist für den Widerspruch des Arbeitnehmers gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses sollte daher auf drei Wochen festgelegt werden. Nach Ablauf einer Ausschlussfrist von drei Monaten muss der Widerspruch ausgeschlossen sein. Eine solche Regelung sorgt für Rechtsfrieden und Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Auftragsnachfolge ist kein Betriebsübergang

Rechtsfolge des Übergangs eines Betriebs oder Betriebsteils ist der Übergang der Arbeitsverhältnisse auf den Erwerber. Der Erwerber wird kraft Gesetzes Vertragspartner der Arbeitnehmer des Veräußerers, soweit diese dem durch ihn erworbenen Betrieb oder Betriebsteil zuzuordnen sind. Der Betriebsübergang muss daher in klar umrissenen Grenzen erfolgen. Die Neuvergabe eines Auftrags stellt keinen Betriebsübergang dar. Auch der EuGH betont, dass die Rechtsfolgen eines Betriebsübergangs nicht eintreten, wenn lediglich eine Auftragsneuvergabe vorliegt. Der EuGH sollte diesen Weg vertiefen und durch klarere Abgrenzungsformeln, die eine eindeutige Abgrenzung von Betriebsübergang und Auftragsnachfolge ermöglichen, für mehr Rechtssicherheit sorgen.

Anpassungsfähigkeit bei Arbeitsbedingungen erhalten

Bis 2005 sah das BAG eine arbeitsvertragliche Klausel, die auf einen Tarifvertrag „in der jeweils geltenden Fassung“ verwies, als sogenannte Gleichstellungsabrede an. Ziel einer solchen Klausel war es nach Auffassung des BAG, nicht unmittelbar tarifgebundene Arbeitnehmer solchen gleichzustellen, die Mitglied einer Gewerkschaft waren. Ging der Betrieb über und verlor der Tarifvertrag daher seine Geltung, galten künftige Änderungen des Tarifvertrages für die betroffenen Arbeitnehmer nicht.

Mittlerweile geht das BAG davon aus, dass in Bezug genommene Tarifverträge grundsätzlich in der jeweils geltenden Fassung maßgeblich sind. Sie werden nicht mehr „eingefroren“. Änderungen des Tarifvertrages wirken auch dann, wenn der Betriebserwerber keinen Einfluss auf Veränderungen hat.

Arbeitsrecht und Tarifpolitik

Sie sehen gerade einen Platzhalterinhalt von **Facebook**. Um auf den eigentlichen Inhalt zuzugreifen, klicken Sie auf die Schaltfläche unten. Bitte beachten Sie, dass dabei Daten an Drittanbieter weitergegeben werden.

Mehr Informationen

Inhalt entsperren

Erforderlichen Service akzeptieren und Inhalte entsperren

Sie sehen gerade einen Platzhalterinhalt von **Instagram**. Um auf den eigentlichen Inhalt zuzugreifen, klicken Sie auf die Schaltfläche unten. Bitte beachten Sie, dass dabei Daten an Drittanbieter weitergegeben werden.

Mehr Informationen

Inhalt entsperren

Erforderlichen Service akzeptieren und Inhalte entsperren

Sie sehen gerade einen Platzhalterinhalt von **X**. Um auf den eigentlichen Inhalt zuzugreifen, klicken Sie auf die Schaltfläche unten. Bitte beachten Sie, dass dabei Daten an Drittanbieter weitergegeben werden.

Mehr Informationen

Inhalt entsperren

Erforderlichen Service akzeptieren und Inhalte entsperren