

BETRIEBLICHE UMSTRUKTURIERUNG

In einer hochgradig arbeitsteiligen und im globalen Wettbewerb stehenden digitalisierten Wirtschaft sind Umstrukturierungen unverzichtbar. Sie helfen, die Unternehmen wettbewerbsfähig zu halten und Arbeitsplätze zu sichern. Arbeitsrechtlich sind solche Umstrukturierungen häufig als Betriebsübergang zu werten. Solche Betriebsübergänge sind durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Europäischen Gerichtshofs in den letzten Jahren immer komplexer und schwer handhabbar geworden.

Betriebsübergang ist häufig ein „Drahtseilakt“

Betriebsübergänge ziehen komplexe arbeitsrechtliche Fragestellungen nach sich: Um sie zu erleichtern, hat die Europäische Union (EU) die Betriebsübergangsrichtlinie geschaffen. Geht ein Betrieb durch ein Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so wird dieser der neue Arbeitgeber. Der bisherige oder der neue Inhaber muss die betroffenen Arbeitnehmer umfassend über die Folgen des Betriebsübergangs für ihre Arbeitsverhältnisse informieren. Innerhalb eines Monats nach dieser Unterrichtung kann der Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprechen. Die Rechtsprechung hat dabei die Anforderungen an die Unterrichtung derart erhöht, dass Betriebsübergänge zu „Drahtseilakten“ werden.

Informationspflicht praxisnah gestalten

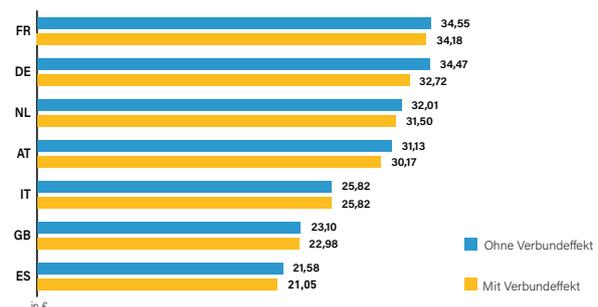
Das deutsche Recht verlangt, dass jeder einzelne Arbeitnehmer über den Betriebsübergang unterrichtet wird. Nach der EU-Betriebsübergangsrichtlinie ist es demgegenüber ausreichend, den Betriebsrat zu unterrichten. Nur in Betrieben, in denen ein Betriebsrat nicht besteht und auch nicht gebildet werden kann, ist es erforderlich, die Arbeitnehmer einzeln zu informieren. Der deutsche Gesetzgeber sollte nicht über das EU-Recht hinausgehen, sondern die Unterrichtung des Betriebsrats ausreichen lassen. Dies hindert den Arbeitgeber nicht, die einzelnen Arbeitnehmer in Betrieben mit Betriebsrat freiwillig zu unterrichten. Es dürfen aber keine überhöhten Anforderungen an die Informationspflicht bezüglich der rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs gestellt werden.

Umstrukturierungen fördern Arbeitsteilung

Die Arbeitskosten in Deutschland sind im internationalen Vergleich hoch. Spezialisierung und Arbeitsteilung sind daher ein wichtiger Beitrag, die Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit durch sog. Verbundeffekte zu steigern, und damit Arbeitsplätze zu sichern. Betriebsübergänge spielen dabei eine bedeutende Rolle. Durch Betriebsübergänge entstehen Arbeitnehmern keine Nachteile. Bei einem solchen Betriebsübergang tritt der Erwerber in die Rechte und Pflichten des bisherigen Inhabers ein. Dem Arbeitnehmer darf nicht wegen des Betriebsübergangs gekündigt werden. Ansprüche aus Betriebsvereinbarungen gelten häufig normativ, Ansprüche aus Tarifverträgen zumindest individuell.

Verbundeffekte stärken Wettbewerbsfähigkeit

Arbeitskosten der Industrie mit und ohne Verbundeffekte, Angaben für das Verarbeitende Gewerbe, in € je geleistete Stunde, im Jahr 2010



Quelle: IW Köln, 2011

Überschaubare Widerspruchsfristen schaffen

Die EU-Betriebsübergangsrichtlinie sieht die Möglichkeit vor, dass betroffene Arbeitnehmer dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses widersprechen können. Die Bundesrepublik hat sich dafür entschieden, die maßgebliche Widerspruchsfrist mit der vollständigen Unterrichtung der Arbeitnehmer in Gang zu setzen. Die komplexen, überbordenden Anforderungen der Rechtsprechung, die Arbeitnehmer häufig verunsichern, provozieren immer wieder Fehler, die eine gesamte Umstrukturierung in Frage stellen können. Daher sollte eine zeitliche Höchstgrenze für die Ausübung des Widerspruchsrechts vorgesehen werden. Eine solche Grenze soll die Entscheidung des Arbeitnehmers für einen bestimmten Arbeitgeber nicht ausschließen. Sie sollte allerdings klare Grenzen setzen. Eine Frist von drei bis sechs Monaten nach dem Übergang reicht aus, um die wesentlichen Bedingungen des neuen Arbeitsverhältnisses zu erfassen und dem Betriebsübergang ggf. zu widersprechen. Danach muss das Widerspruchsrecht endgültig ausgeschlossen sein.

Tarifautonomie beim Betriebsübergang stärken

Tarifverträge, die beim Veräußerer eines Betriebs oder Betriebsteils gegolten haben, gehen auf den Erwerber durch die Veräußerung nicht automatisch über. Vielmehr werden sie faktisch in den Arbeitsvertrag des einzelnen Arbeitnehmers transformiert. Zu seinen Ungunsten darf von diesen Regelungen innerhalb eines Jahres grundsätzlich nicht abgewichen werden. Etwas anderes gilt, wenn im Unternehmen des Erwerbers ein anderer Tarifvertrag Anwendung findet. Um Rechtssicherheit herzustellen sollte der beim Erwerber geltende Tarifvertrag generell Anwendung finden. Ausreichend muss es daher sein, dass der Erwerber an einen Tarifvertrag gebunden ist, auch wenn dieser von dem im Betrieb des Veräußerers geltenden Tarifvertrag abweicht.

Anpassungsfähigkeit bei Arbeitsbedingungen erhalten

Bis 2005 hat die Rechtsprechung arbeitsvertragliche Klauseln, die auf einen bestimmten Tarifvertrag „in der jeweils geltenden Fassung“ verwiesen, als sog. Gleichstellungsabreden ausgelegt. Nicht tarifgebundene Arbeitnehmer sollten – solange der Tarifvertrag galt – mit tarifgebundenen Arbeitnehmern gleichgestellt werden und auch von entsprechenden Tariflohnerhöhungen profitieren. Gingen die Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines Betriebsübergangs auf einen Erwerber über, so galt der bisherige Tarifvertrag in der zu diesem Zeitpunkt bestehenden Fassung; Änderungen hatten für die vom Übergang betroffenen Arbeitnehmer keine Auswirkungen.

Seit der Rechtsprechungsänderung soll auch nach einem Betriebsübergang beim Erwerber der Tarifvertrag des Veräußerers in der jeweils geltenden Fassung Anwendung finden. Selbst wenn der Erwerber nicht dem in Bezug genommenen Tarifvertrag unterfällt, ist er verpflichtet, auch für die Änderungen des Tarifvertrags einzustehen, obwohl dieser für ihn überhaupt nicht gelten würde. Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass sich die Rechte und Pflichten eines Betriebserwerbers, die sich aus einem Arbeitsvertrag ergeben, der dynamisch auf einen Kollektivvertrag in „seiner jeweils geltenden Fassung“ verweist, auch nach einem Betriebsübergang fortgelten, wenn der Betriebserwerber nach dem nationalen Recht die rechtliche Möglichkeit hat, sowohl einvernehmliche als auch einseitige Anpassungen der Arbeitsbedingungen vorzunehmen. Trotz dieser Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht seine Rechtsprechung beibehalten. Die Aussage des Bundesarbeitsgerichts in seinem Vorlagebeschluss, der Arbeitgeber könne nach deutschem Recht „ohne weiteres“ die Arbeitsbedingungen anpassen, entspricht so nicht seiner Rechtsprechung zur Änderungskündigung. Eine Änderungskündigung scheitert oft an ihren hohen rechtlichen Hürden.

PUBLIKATIONEN

Bürokratieabbau entschlossen vorantreiben

Vorschläge für einen nachhaltigen Bürokratieabbau, September 2016

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeits- und Tarifrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de