

Betriebsübergang: Wie geht es weiter?

Als Betriebsrat Mitarbeiter aufklären und schützen

Nach einem Betriebsübergang will der neue Inhaber oftmals die Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer anpassen. Teilweise wird hierbei mit Gleichbehandlungsgesichtspunkten argumentiert, oft auch schlicht mit dem Wunsch der Kostensenkung. Schließlich bestünde lediglich eine einjährige Veränderungssperre, so das Argument. Allerdings werden Wirkung und Reichweite dieser Änderungssperre häufig falsch dargestellt – mit nachteiligen Folgen für die Arbeitnehmer, meint unser Referent Knut-Olav Banke. Der Betriebsrat sollte die Mitarbeiter daher aufklären und unterstützen.



Knut-Olav Banke

Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht

Stand: 1.3.2016

Lesezeit: 02:00 min



© AdobeStock | 286321743 | moodboard

Betriebsübergänge haben zur Folge, dass der neue Inhaber in die Rechte und Pflichten der bestehenden Arbeitsverhältnisse eintritt. So steht es im Gesetz (vgl. § 613a BGB).

Veränderungssperre: Kollektive vs individuelle Regelungen

Rechte und Pflichten können sowohl im Arbeitsvertrag als auch in kollektivrechtlichen Regelungen wie Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen geregelt sein. Aber, ganz wichtig, nur für kollektive Regelungen gilt die einjährige Veränderungssperre (vgl. § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB). Für arbeitsvertragliche oder andere individualrechtliche Ansprüche, z.B. aus betrieblicher Übung, gibt es keine gesetzliche Änderungssperre.

Deswegen kann der neue Arbeitgeber jederzeit versuchen, die arbeitsvertraglichen Bedingungen zu ändern. Er muss nicht ein Jahr warten.

Ohne Einvernehmen des Arbeitnehmers ist die Änderung von Arbeitsbedingungen allerdings nur per Änderungskündigung möglich. Diese ist rechtlich nur selten durchsetzbar und hat daher auch kaum praktische Bedeutung. Weil eine einseitige Änderung der Arbeitsbedingungen nahezu ausgeschlossen ist, wird teilweise mit Druck und falschen Behauptungen versucht, die Arbeitnehmer zur Unterzeichnung neuer Arbeitsverträge zu bewegen.

Neuer Arbeitsvertrag? Nein!

Die Unterzeichnung eines neuen Arbeitsvertrages ist für den Arbeitnehmer im Regelfall weder notwendig noch vorteilhaft. Beim Betriebsübergang erfolgt die Übertragung des Arbeitsverhältnisses (Arbeitsvertrags) automatisch kraft Gesetzes. Obwohl der Wortlaut des § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB bei genauem Lesen sehr eindeutig ist und keinerlei Veränderungsnotwendigkeit für Arbeitsverträge beinhaltet, unterzeichnen viele Arbeitnehmer im Zuge von Betriebsübergängen trotzdem oft neue, schlechtere Arbeitsverträge. Ziel des Gesetzes ist es, den Arbeitsvertrag mit allen der zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Rechte und Pflichten zu schützen, ohne Einschränkung. Demnach schuldet der neue Arbeitgeber die gleichen arbeitsvertraglichen Leistungen wie der alte Inhaber; eines neuen Vertrages bedarf es nicht. Hierüber sollte der Betriebsrat die Belegschaft unterrichten und dringend von einer Unterzeichnung neuer Arbeitsverträge ohne sachkundige Prüfung abraten.

Schutz vor Kündigungen

Vielfach wird irrtümlich angenommen, dass alle Kündigungen für den Zeitraum eines Jahres nach dem Betriebsübergang ausgeschlossen sind. Das ist nicht so: Lediglich Kündigungen aufgrund des Betriebsübergangs sind ausgeschlossen. Der neue Arbeitgeber kann jederzeit wegen verhaltensbedingten oder personenbezogenen Gründen kündigen. Auch betriebsbedingte Kündigungen sind unmittelbar vor und nach dem Betriebsübergang möglich. Hier gelten die allgemeinen kündigungsschutzrechtlichen Regelungen. Der Betriebsrat sollte daher versuchen, den Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen per Betriebsvereinbarung zu verbessern, z.B. durch die Vereinbarung des Ausschlusses betriebsbedingter Kündigungen für einen gewissen Zeitraum.

Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge

Und was passiert beim Betriebsübergang mit Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen? Unproblematisch ist dies im Fall eines vollständigen Betriebsübergangs, bei dem der Betrieb seine Identität behält. Hier gelten regelmäßig alle Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge unverändert fort.

Verliert der Betrieb hingegen seine Identität, werden die kollektiven Regelungen nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB Bestandteil des Arbeitsverhältnisses – und dürfen grundsätzlich nicht vor Ablauf eines Jahres zum Nachteil des Arbeitnehmers verändert werden. Nach Ablauf der einjährigen Änderungssperre fallen die ursprünglichen kollektiven Regelungen jedoch nicht weg, sondern bleiben unverändert bestehen. Eine Änderung ist im beiderseitigen Einvernehmen mit dem Betriebsrat, der Gewerkschaft oder – falls es diese nicht gibt – mit dem Arbeitnehmer möglich. Eine Änderungskündigung ist auch hier nahezu ausgeschlossen.

Ausnahmsweise gelten die kollektiven Regelungen nicht fort, wenn es beim Erwerber bereits entsprechende (deckungsgleiche) kollektivrechtliche Regelungen gibt. Dies kann sogar zu einer Verschlechterung der Ansprüche der Arbeitnehmer führen, wenn im aufnehmenden Unternehmen eine ungünstigere Regelung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung gilt. In der Praxis kommt die Anwendung eines schlechteren Tarifvertrags kaum vor, weil entweder die Tarifparteien einen Überleitungstarif vereinbaren oder es an der erforderlichen beiderseitigen Tarifbindung der Arbeitsvertragsparteien fehlt.

Bezugnahme Klausel im Arbeitsvertrag

Beinhaltet der Arbeitsvertrag eine tarifliche Bezugnahme Klausel, wonach die Geltung eines bestimmten Tarifvertrags festgelegt wird, ist dieser Tarifvertrag Bestandteil des Arbeitsvertrags geworden. Eine kollektivrechtliche Änderung zum Nachteil ist dann ausgeschlossen. Nur eine individualrechtliche Änderung nach den obigen Ausführungen ist möglich.

Fazit

Die weit verbreitete Ansicht, dass nach Ablauf eines Jahres nach Betriebsübergang alle Arbeitnehmerrechte ohne weiteres abgeändert werden können, ist falsch. In den meisten Fällen werden die Arbeitsverhältnisse unverändert fortgesetzt. Dies führt häufig dazu, dass es in den Unternehmen Mitarbeitergruppen mit unterschiedlichen Arbeitsverträgen und Ansprüchen gibt.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de