

Vorsicht Betriebsübergang

Die Frage nach dem eigentlichen Arbeitgeber kann in der rechtlichen Beratung unerwartet spannend und insbesondere für unerfahrene Arbeitgeber teuer werden.

Unternehmerische Entscheidungen über den Verkauf oder die Aufgabe von Betrieben oder Betriebsteilen, die sodann von einem Anderen fortgeführt werden sind an der Tagesordnung. Relativ einfach liegt die Sache wenn der gesamte Betrieb vom einen auf den anderen Inhaber übergeht. In diesem Fall erkennt so ziemlich jeder Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass es sich um einen Betriebsübergang handelt, bei dem der Arbeitnehmer ausführlich über den Übergang seines Arbeitsverhältnisses unterrichtet werden muss und gegen den der Arbeitnehmer sodann innerhalb eines Monats Widerspruch mit der Folge, dass sein Arbeitsverhältnis nicht auf den neuen Arbeitgeber übergeht, einlegen kann, handelt. Was viele nicht wissen, zum Beispiel die Auslagerung der Kantine, eines Teils der Produktionsvorbereitung oder die Fortführung der bisherigen Buchhaltung in der Verwaltung des vermeintlichen Mitbewerbers können bereits einen Betriebsteilübergang mit insbesondere für den Arbeitgeber schwerwiegenden rechtlichen Nachteilen darstellen. Grund für diese Unsicherheit ist die fehlende Klarheit der Rechtsprechung zu diesem Problem. Der oberste europäische Gerichtshof hat natürlich versucht an Hand eines sogenannten Sieben-Punkte-Tests darzustellen, wann im Rahmen einer Gesamtbetrachtung von einem Betriebsteilübergangs bedingt durch ein Rechtsgeschäft auszugehen ist. So fragen die Europarichter zum Beispiel nach der Art des Unternehmens, dem Übergang oder Nichtübergang von Gebäuden und Produktionsmitteln aber auch nach der Ablauf- und Organisationsplanung, genauso wie nach dem Übergang oder Nichtübergang der Kundschaft, der Ähnlichkeit der nach dem Übergang verrichteten Tätigkeit. Bei der Prüfung stellen Sie natürlich auch auf die Frage ab, ob die Hauptbelegschaft übernommen wurde und wie lange die Tätigkeit im Rahmen des Übergangs unterbrochen wurde. Was die Richter allerdings nicht tun, und hier liegt die Krux, sie lassen offen wie diese benannten sieben Punkte zu gewichten sind und wann nicht mehr von einem Betriebsteilübergang auszugehen ist wenn einzelne Punkte nicht oder eben nicht deutlich genug vorliegen.

Für die Praxis liegt das Problem nicht im rechtstheoretischen Wagnis, sondern allein in der Konsequenz wenn zu irgend einem Zeitpunkt ein Arbeitsrichter, z.B. im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses den der vermeintlich übergegangene Arbeitnehmer gegen seine betriebsbedingte Kündigung führt, feststellt, dass es sich bei der vor Jahren durchgeführten Auslagerung der Kantine oder Buchhaltung doch um einen Betriebsübergang handelt. Der Arbeitnehmer wurde in diesem Fall ja gerade nicht vom Übergang unterrichtet. Die für ihn geltende Widerspruchsfrist von einem Monat hat also noch gar nicht zu laufen begonnen. Dem Arbeitnehmer ist es jetzt selbstverständlich noch möglich Widerspruch gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses einzulegen. Was wiederum zur Folge hat, dass sein Arbeitsverhältnis nicht auf den neuen Arbeitgeber übergegangen ist und ungekündigt mit dem alten fortbesteht. Auf den Punkt gebracht: es hat in diesem Fall einfach der falsche, nämlich der vermeintlich neue, Arbeitgeber gekündigt, was bereits dazu führt, dass der Arbeitnehmer ein wirksames Arbeitsverhältnis mit seinem richtigen – alten - Arbeitgeber auch weiterhin sein Eigen nennen kann.

Einem Irrglauben muss auch noch begegnet werden. Geht das Arbeitsverhältnis auf einen neuen Arbeitgeber über, hat der Arbeitnehmer nicht ein Jahr lang Kündigungsschutz wie vielfach behauptet. Dem neuen Arbeitgeber ist es lediglich verwehrt wegen des Betriebs- oder Betriebsteilübergang zu

kündigen. Aus anderen Gründen heraus kann er jedoch sehr wohl dem neuen Arbeitnehmer auch nach seiner Übernahme kündigen.