

# Beruf und Karriere

RECHT

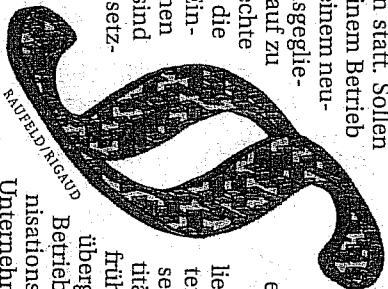
## Achtung Betriebsübergang

*Wird ein Unternehmen übernommen, sollten Arbeitnehmer auf ihre Rechte achten*

VON STEPHAN J. BULTMANN

**B**edingt durch die Krise finden derzeit in vielen Unternehmen Umstrukturierungen statt. Sollen Arbeitnehmer aus einem Betrieb oder Betriebsteil zu einem neuen Rechtssträger ausgegliedert werden, ist darauf zu achten, dass ihre Rechte dabei nicht „unter die Räder kommen“. Einzelheiten eines solchen Betriebsübergangs sind im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) geregelt. Zusätzlich gibt es eine umfangreiche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zum Thema.

Als „Betrieb“ oder „Betriebsteil“ gilt eine organisatorische Einheit



RAFELD/REAGD

oder Untergliederung einer Firma, die – mit eigener Zielsetzung – eine wirtschaftliche Tätigkeit ausübt, zum Beispiel die Vertriebsabteilung eines Dienstleistungsunternehmens. Die Größe der Abteilung ist nicht entscheidend. Ein Betriebsübergang liegt vor, wenn der Firmenteil trotz der Übernahme seine ursprüngliche Identität wahr. Hatte das BAG früher noch einen Betriebsübergang verneint, wenn der Betrieb vollständig in die Organisationsstruktur eines anderen Unternehmens eingegliedert wurde, hält das Gericht die Beibehaltung der organisatorischen Selbstständigkeit der übertragenen Einheit inzwischen nicht mehr für

erforderlich, wohl aber die Beibehaltung des Funktions- und Zweckzusammenhangs. Wenn sich die Identität des Unternehmens nicht verändert, beispielsweise beim bloßen Gesellschafterswechsel, liegt kein Betriebsübergang vor. Auch die Fortführung eines Betriebs durch den Insolvenzverwalter stellt keinen Betriebsübergang dar. Gleiches gilt, wenn der Betrieb endgültig stillgelegt wird.

Wenn die Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen geregelt sind, bestimmen diese auch die Arbeitsbedingungen bei dem neuen Arbeitgeber. Beides darf erst nach Ablauf eines Jahres gekündigt werden – es sei denn, es findet ein Tarifwechsel zu vergleichbaren Bedingungen statt. Auch darf den Mitarbeitern im

Zuge eines Betriebsüberganges weder durch den bisherigen noch den neuen Arbeitgeber gekündigt werden. Das Recht zur Kündigung aus anderen, zum Beispiel verhaltensbedingten, Gründen besteht jedoch weiter. Der bisherige oder der neue Arbeitgeber muss die Mitarbeiter über den Zeitpunkt des geplanten Übergangs, den Grund, die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen unterrichten. Dagegen kann der Arbeitnehmer innerhalb eines Monats Widerspruch einlegen. Damit riskiert er allerdings, dass sein Arbeitsverhältnis beendet wird.

**Der Autor** ist Rechtsanwalt mit Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht in der Kanzlei SNP Berlin.  
[www.snp-online.de](http://www.snp-online.de)