

Merkblatt der Landesapothekerkammer Hessen:

Die Merkblätter zum Arbeitsrecht enthalten allgemeine Informationen zum Arbeits- und Tarifrecht. Sie dienen nicht zur individuellen Beurteilung eines Lebenssachverhaltes und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz ist der Landesapothekerkammer Hessen die Wahrnehmung individueller arbeitsrechtlicher Interessen untersagt. Daher kann die Landesapothekerkammer Hessen nur allgemeine Hinweise auf die Rechtslage geben. Fragen zum Arbeitsrecht werden auch vom Arbeitgeberverband Deutscher Apotheken e.V., Tel.: 0251/5393840, von der ADE-XA – die Apothekengewerkschaft, Tel.: 040/363829, vom Infotelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Tel.: 01805/676713 sowie den einzelnen Arbeitsämtern vor Ort beantwortet.

Nr. 9 Betriebsübergang

Geht ein Betrieb durch ein Rechtsgeschäft, wie beispielsweise Verkauf oder Verpachtung auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Dies bedeutet, dass der neue Arbeitgeber bei einem rechtsgeschäftlichen Inhaberwechsel automatisch in die Rechte und Pflichten des alten Arbeitgebers eintritt.

Der Betriebsübergang findet zu dem Zeitpunkt statt, in dem der Erwerber die Leitung des Betriebes ausüben kann und die Führung auch tatsächlich übernimmt. Dabei ist nicht unbedingt erforderlich, dass der Veräußerungsvertrag zwischen bisherigem und neuem Betriebsinhaber bereits abgeschlossen ist oder noch nicht abgeschlossen ist. Es kommt vielmehr auf die tatsächliche Übergabe des Betriebs an.

Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Arbeitgeber hat die die von einem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang über folgende Punkte in Textform zu unterrichten: den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Betriebsüberganges, den Grund für den Übergang (beispielsweise Verkauf der Apotheke), die rechtlichen wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Betriebsübergangs sowie die hinsichtlich der Arbeitnehmer beabsichtigte Maßnahmen. Zu den rechtlichen Folgen gehört der Übergang des Arbeitsverhältnisses mit sämtlichen Rechten und Pflichten. Wirtschaftliche und soziale Folgen liegen beispielsweise vor, wenn der neue Betriebsinhaber Umstrukturierungen plant, die zu anderen Arbeitsbedingungen oder Kündigungen führen. Unter beabsichtigten Maßnahmen sind zum Beispiel Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen im weiteren Sinne zu verstehen. Unterrichtet der bisherige Arbeitgeber die Mitarbeiter, so kann er nur über die Punkte unterrichten, die ihm bekannt sind. Er hat keine Verpflichtung, sich beim neuen Betriebsinhaber zu erkundigen, welche Pläne dieser hat. Die Unterrichtung hat in Textform zu erfolgen. Unter Textform ist zum Beispiel eine Erklärung per Brief, per Fax oder per E-Mail zu verstehen.

Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen oder dem neuen Inhaber erklärt werden. Als Folge aus dem Widerspruch ergibt sich, dass das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Inhaber bestehen bleibt.

Eine Kündigung eines Arbeitnehmers wegen Betriebsübergang durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Betriebsübergangs ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung eines Arbeitnehmers aus anderen Gründen bleibt jedoch unberührt. Sowohl der bisherige als auch der neue Inhaber können also aus anderen gesetzlichen Kündigungsgründen kündigen. Jedoch dürfen die Arbeitsbedingungen, die auf dem Bundesrahmentarifvertrag basieren, nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Betriebsübergang zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Der neue Inhaber kann also nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Betriebsübergang Kürzungen wirksam vereinbaren.

Ist der Betriebsübergang vollzogen, tritt der neue Inhaber in die Rechte und Pflichten des bisherigen Inhabers ein. Dies bedeutet, dass der neue Betriebsinhaber sämtliche Ansprüche zu erfüllen hat, die den Arbeitnehmern noch gegen den bisherigen Inhaber zustehen. Insbesondere fallen zum Beispiel darunter Ansprüche auf Lohn, Urlaub, Sonderzahlung nach dem Bundesrahmentarifvertrages in Höhe eines Bruttomonatsgehaltes. Auch die bisherige Betriebszugehörigkeit der einzelnen Arbeitnehmer muss sich der neue Inhaber anrechnen lassen.

Stand: Dezember 2006