

Rückschau: Outsourcing

Arbeitnehmerrechte

WDR, Samstag, 23. Oktober 2010



von Barbara Ostermann

Gabi Becker (Name v. d. Red. geändert) arbeitet seit 22 Jahren bei der Lufthansa in der Flughafenabfertigung am Köln-Bonner Flughafen. Doch jetzt sorgt sie sich um ihre Zukunft: Lufthansa will Personalkosten sparen. Die Airline bestätigt uns, dass es Programme zur Kostensenkung gibt: „Unter anderem wurde auch die Möglichkeit geprüft, Dienstleistungen teilweise an Drittanbieter zu vergeben“, schreibt sie. Betroffen davon wäre möglicherweise auch der Job von Gabi Becker. „Ich weiss nicht, was mit meinen Verträgen, meinem Gehalt, meiner Altersversorgung wird, wenn ich zu einer Betreibergesellschaft wechsele“, sagt sie.

Arbeitsverträge müssen übernommen werden

Plant eine Firma einen sogenannten Betriebsübergang, muss sie die strengen Vorschriften des § 613a Bürgerliches Gesetzbuch beachten. Ein Betriebsübergang kann zum Beispiel dann vorliegen, wenn wesentliche Teile des Unternehmens wie Produktionsmittel, Personal, Kundenbeziehungen auf einen neuen Betrieb übergehen, der dann eine neue selbstständige wirtschaftliche Einheit bildet. Für die Arbeitnehmer, die wechseln, heißt das: Der neue Chef muss die alten Arbeitsverträge samt Gehalt und Urlaubszeiten eins zu eins übernehmen. Erst nach einem Jahr darf er eine Änderungskündigung aussprechen. Die sei aber kaum durchsetzbar, meint der Fachanwalt für Arbeitsrecht Peter Rölz. Allerdings ist zu beachten: Hat der neue Chef einen Tarifvertrag mit zum Beispiel niedrigerem Gehalt oder Betriebsvereinbarungen mit schlechteren Arbeitszeiten, müssen die Arbeitnehmer die möglicherweise hinnehmen.

Nicht jeder Arbeitgeber hält sich beim Betriebsübergang an die Vorschriften. Manche verschweigen den Betriebsübergang gar, berichten Anwälte und Gewerkschafter. Manche Arbeitgeber würden ihre Mitarbeiter beim Outsourcing unter Druck setzen, neue Verträge mit Probezeiten oder schlechterem Gehalt zu unterschreiben, berichten übereinstimmend die Fachanwälte für Arbeitsrecht Torsten Lemke und Jens Jähne sowie Jürgen Lippl, Gewerkschaftssekretär beim ver.di-Landesbezirk Baden-Württemberg. Der Tipp: Die Verträge nicht unterschreiben und erst durch die Gewerkschaft oder einen Anwalt prüfen lassen. Denn liegt ein Betriebsübergang vor, muss man diese Verträge nicht unterschreiben.

Informationspflicht und Widerspruch

Steht der Betriebsübergang fest, muss das Unternehmen seine Angestellten schriftlich über den Zeitpunkt, den Grund und die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Betriebsübergangs informieren. Einen Monat hat der Arbeitnehmer dann Zeit, dem Jobwechsel zu widersprechen. Das sei aber nur dann sinnvoll, wenn der alte Arbeitgeber noch Beschäftigungsmöglichkeiten habe. Ansonsten drohe die betriebsbedingte Kündigung, warnt Fachanwalt Peter Rölz. Und wenn es keine Arbeit mehr im alten Unternehmen gebe, könne man auch nicht mehr mit seinem bestehenden Arbeitsvertrag zum neuen Chef wechseln, fügt er hinzu.

Gegen Kündigung wehren

In manchen Fällen würden Betriebe einfach geschlossen, den Angestellten gekündigt und der Betrieb an einem anderen Ort neu geöffnet. Die neuen oder auch ehemaligen Mitarbeiter würden dann zu schlechteren Bedingungen eingestellt, erzählt der Fachanwalt für Arbeitsrecht Dr. Ralf Stark. Im Zweifel sei das ein Betriebsübergang, der den Mitarbeitern nicht angegeben wurde. Er rät den Mitarbeitern, sich auf jeden Fall gegen die Kündigung mit einer Kündigungsschutzklage zu wehren. Denn eine Kündigung im Fall eines Betriebsübergangs ist nicht erlaubt. Wenn kein Betriebsübergang vorliegt, sei zumindest fraglich, ob der Firmenchef keine Arbeit mehr für den Gekündigten habe, wenn er an einer anderen Stelle wieder einen ähnlichen Betrieb eröffnet. Die Kündigungsschutzklage muss innerhalb von drei Wochen eingereicht werden.

Dieser Text informiert über den Fernsehbeitrag vom 23.10.2010. Eventuelle spätere Veränderungen des Sachverhaltes sind nicht berücksichtigt.