

Füllen Sie heute noch Ihren Antrag für Ihre Mitgliedschaft aus!



Den Antrag als PDF zum Download finden Sie unter: <https://aub.de/mitgliedschaft/>



Hier finden Sie unser **YouTube Video** zum Thema Betriebsübergang:



Wichtig!

Selbstverständlich erarbeiten wir alle Inhalte unserer Ratgeber sorgfältig. Dennoch können wir nicht garantieren, dass alle Informationen vollständig sind. Bei individuellen Fragen steht Ihnen unsere Geschäftsstelle unter der Telefonnummer 0911 28708-0 zur Verfügung.

AUB Die unabhängige Arbeitnehmervertretung

WIR STÄRKEN ARBEITNEHMER

GROSS GENUG FÜR SCHWIERIGES, KLEIN GENUG FÜR PERSÖNLICHES!

Sie suchen einen kompetenten Ansprechpartner?

Bei der AUB erhalten Arbeitnehmer eine spezialisierte und durch Fachanwälte besonders qualifizierte Beratung in allen Bereichen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. Wir beantworten alle Ihre Fragen umgehend, kompetent und zuverlässig. Als Mitglied erhalten Sie eine umfassende Rechtsberatung und falls es zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung kommen sollte, übernehmen wir auch sämtliche Kosten des Rechtsstreits und dies sogar bei freier Anwaltswahl! Ihre AUB-Ansprechpartner erarbeiten mit Ihnen praktikable und kreative Lösungen, um Ihre Interessen effektiv zu vertreten.

Ihre Vorteile einer Mitgliedschaft:

- Rechtsberatung durch unsere Fachanwälte
- Arbeitsgerichtsrechts- und Sozialgerichtsrechtsschutz bei freier Anwaltswahl
- Seminare und Workshops
- Unterstützung bei der Gründung und Wahl eines Betriebsrats
- Freie Infos zum Arbeitsleben

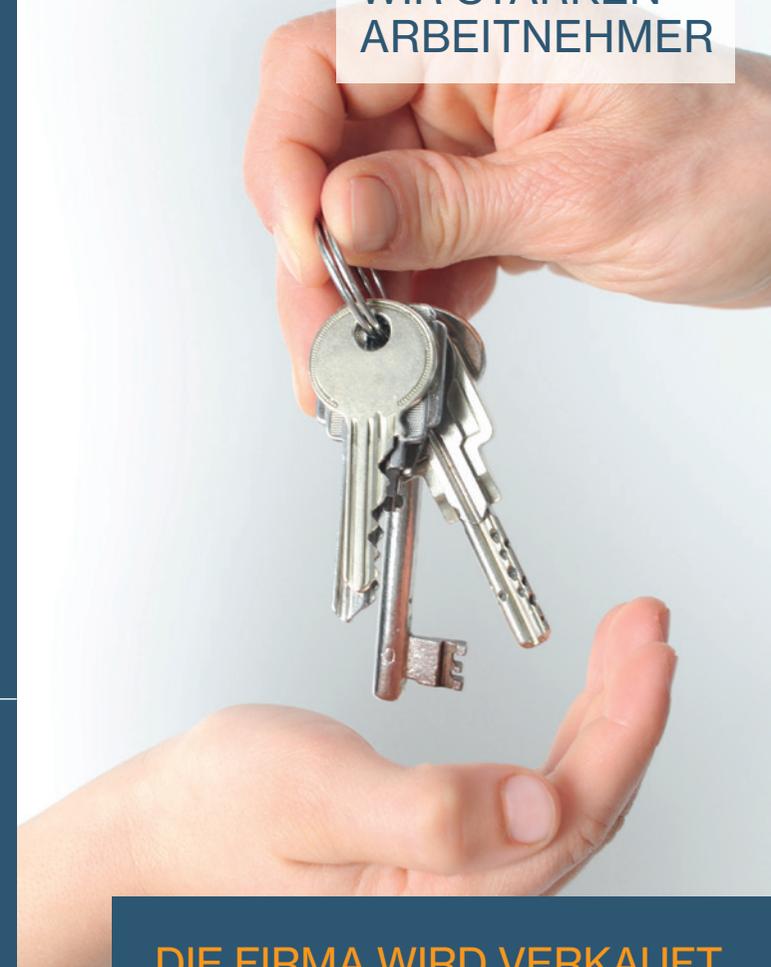
AUB e.V.
Tel.: 0911 28708-0
E-Mail: service@aub.de
 DieAUB
 AUB_e.v
www.aub.de

IMPRESSUM
Herausgeber:
AUB e.V. Kontumazgarten 3 · 90429 Nürnberg
Redaktion/Layout: Bundesgeschäftsstelle
Bildnachweis: Fotolia

Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und überprüft. Trotzdem können wir für eventuelle Fehler keine Haftung übernehmen.

AUB Die unabhängige Arbeitnehmervertretung

WIR STÄRKEN ARBEITNEHMER



DIE FIRMA WIRD VERKAUFT ODER UMGEWANDELT...

...IHRE RECHTE BEI EINEM BETRIEBSÜBERGANG

Der Begriff Betriebsübergang

Wird eine Firma verkauft, nach dem Umwandlungsgesetz umgewandelt oder kommt es zu einem Inhaberwechsel, spricht man von einem Betriebsübergang. Bei diesem Wechsel kann es sich auch um einzelne Betriebs- bzw. Unternehmensteile handeln.

§ 613a BGB lautet wie folgt:

(1) Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden.

Worum geht es beim Thema Betriebsübergang?

Ihre Rechte bei einem Betriebsübergang

- Welcher Lohn und Gehalt wird danach gezahlt?
- Was bedeutet das für den Arbeitsvertrag?
- Was passiert mit den Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen?
- Kann man dem Betriebsübergang widersprechen?
- Darf der Arbeitgeber Kündigungen aussprechen wegen eines Betriebsüberganges?
- Wo gibt es Unterstützung, Hilfe oder Rechtsbeistand?

Ihr Rechte bei einem Betriebsübergang

Bei einem Betriebsübergang übernimmt der neue Arbeitgeber Ihr Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten. Dies bedeutet auch, dass ihr bestehendes Arbeitsverhältnis nicht unterbrochen wird.

Schriftliche Information

Wenn es keinen Betriebsrat in Ihrem Betrieb oder Unternehmen gibt, muss Sie der alte oder die neue Firma im Vorhinein rechtzeitig und schriftlich über den Betriebsübergang informieren. Der Arbeitgeber muss sie über den Zeitpunkt, den Grund des Übergangs, die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs informieren. Diese Information kann auch durch einen Aushang an einer geeigneten Stelle im Unternehmen erfolgen.

Lohn und Gehalt

Ihr bisher vertraglich vereinbarter Lohn oder Gehalt darf bei einem Betriebsübergang nicht gekürzt werden. Eine einzelvertragliche Kürzung ist frühestens ein Jahr nach dem Betriebsübergang möglich.

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen

Regelungen aus einem Tarifvertrag und aus bestehenden Betriebsvereinbarungen werden bei einem Betriebsübergang kraft Gesetzes in arbeitsvertragliche Regelungen umgewandelt und werden Bestandteil des Arbeitsverhältnisses zwischen Arbeitnehmer und dem neuen Betriebsinhaber, es sei denn, dass diese Rechte und Pflichten bereits durch andere Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen beim neuen Betriebsinhaber schon geregelt sind.

Persönliche Rechte

Arbeitsvertrag, Urlaubsansprüche, Gleitzeitguthaben gehen unverändert in die neue Firma über.

Kündigung

Weder der bisherige Arbeitgeber, noch der neue Betriebsinhaber darf wegen des Betriebsübergangs einem Arbeitnehmer kündigen. Eine solche Kündigung wäre unwirksam. Die Kündigung aus anderen Gründen ist allerdings möglich.

Aufhebungsvertrag

In der Praxis kommt es oft vor, dass der alte Arbeitgeber Arbeitnehmer Aufhebungsverträge unterschreiben lässt und gleichzeitig beim neuen Betriebsinhaber neue Arbeitsverträge unterschrieben oder in Aussicht gestellt werden, die sehr oft dann für die Arbeitnehmer schlechtere Regelungen beinhalten als in den alten Arbeitsverträgen vereinbart waren. Ein solcher Aufhebungsvertrag ist jedoch wegen Umgehung der Folgen des § 613a BGB unwirksam.

Als AUB-Mitglied erhalten Sie jederzeit Unterstützung durch eine fundierte Rechtsberatung und Prüfung Ihrer individuellen Vertragssituation durch unsere Fachanwälte. Wir bieten Ihnen außerdem Arbeitsgerichts- und Sozialgerichtsrechtsschutz bei bundesweiter freier Anwaltswahl.

Was passiert beim Widerspruch gegen den Betriebsübergang?

Widerspricht der Arbeitnehmer dem Übergang innerhalb eines Monats nach der Information bzw. Unterrichtung, bleibt das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Arbeitgeber erhalten. Dieser Widerspruch bedarf keiner formalen Begründung. Allerdings könnten infolge des Betriebsübergangs die bisherigen Beschäftigungsmöglichkeiten entfallen. In diesem Falle besteht die akute Gefahr einer betriebsbedingten Kündigung, wenn sich die bisherige Firma darauf beruft, dass es keine adäquate Beschäftigungsmöglichkeit mehr für den betroffenen Arbeitnehmer gibt.

Hinweis: Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Sie dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses widersprechen wollen, sollten Sie überlegen, vorher Kontakt zur AUB aufzunehmen und im Rahmen einer Mitgliedschaft eine professionelle Rechtsberatung in Anspruch zu nehmen.

