

Auswirkungen von Betriebsumstrukturierungen auf Arbeitnehmer

Das neue Fusionsgesetz ist in Kraft

Am 1. Juli 2004 ist das Fusionsgesetz in Kraft getreten. Es regelt verschiedene Arten von Betriebsumstrukturierungen, die bisher zum Teil nur ungenügend und teilweise gar nicht geregelt waren, wie die Fusion, Umwandlung, Spaltung und die Vermögensübertragung. Im folgenden soll auf mögliche Auswirkungen von solchen Betriebsumstrukturierungen auf bestehende Arbeitsverhältnisse sowie auf das Zusammenspiel von Fusionsgesetz und bekannten arbeitsrechtlichen Regelungen hingewiesen werden.

Das Fusionsgesetz bringt einerseits eine starke Formalisierung des Verfahrens bei Betriebsumstrukturierungen mit sich und enthält im Unterschied zum früheren

*Patrick Hauser, lic. iur.,
Rechtsdienst SBV*

Recht umfassende Bestimmungen betreffend Fusion und Umwandlung. Zudem werden zwei neue, bisher nicht geregelte Institute eingeführt: die Spaltung sowie die Vermögensübertragung. Bei all den genannten und im Fusionsgesetz geregelten Varianten handelt es sich um Betriebsumstrukturierungen.

Betriebsumstrukturierungen haben auch Auswirkungen auf bestehende Arbeitsverhältnisse. Im folgenden sind insbesondere drei dieser Auswirkungen auf bestehende Arbeitsverhältnisse zu betrachten:

Wechsel des Arbeitgebers

Eine Betriebsumstrukturierung führt oft dazu, dass Betriebe von einer juristischen Person auf eine andere übergehen und somit aus Sicht der Arbeitnehmer ein Wechsel des Arbeitgebers stattfindet. Das Fusionsgesetz regelt diesen heiklen Vorgang, in dem es für den Übergang der Arbeitsverhältnisse grundsätzlich die einschlägigen obligationenrechtlichen Bestimmungen über den Betriebsübergang (Art. 333 OR) sowie über die Konsultation der Arbeitnehmerver-

tretung (Art. 333a OR) für anwendbar erklärt.

In diesem Sinne gehen die Arbeitsverhältnisse anlässlich der Betriebsumstrukturierung mit allen Rechten und Pflichten auf den geänderten Arbeitgeber über, es sei denn, der Arbeitnehmer lehne den Übergang ab. Die von einer Fusion oder Spaltung betroffenen Arbeitnehmer können zudem die Sicherstellung ihrer Forderungen aus Arbeitsvertrag verlangen, die bis zum Zeitpunkt fällig werden, auf den das Arbeitsverhältnis ordentlicherweise beendet werden könnte oder bei Ablehnung des Überganges durch den Arbeitnehmer beendet wird.

Betriebsschliessung

Sollte eine Betriebsumstrukturierung zur Schliessung eines ganzen Betriebes oder Betriebsteils führen, ist stets zu prüfen, ob eine Massenentlassung vorliegt oder nicht. Gegebenenfalls sind die obligationenrechtlichen Bestimmungen über die Massenentlassung einzuhalten. Dabei ist zu beachten, dass unter Umständen auch vorzeitige Pensionierungen unter die Bestimmungen über die Massenentlassung fallen könnten.

Neue Anstellungsbedingungen

Beinahe bei jeder Betriebsumstrukturierung findet notwendigerweise eine Änderung der Anstellungsbedingungen statt. Dazu bedarf es regelmässig einer Vertragsände-

rung. Der Arbeitgeber kann Änderungskündigungen aussprechen, um die durch die Umstrukturierung notwendig werdenden Änderungen durchzusetzen.

Bleiben die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses gleich oder findet eine Verbesserung der Bedingungen des Arbeitsverhältnisses statt, kann der Arbeitgeber die Änderungen mittels einfacher Zustimmung der betreffenden Arbeitnehmer umsetzen. Im Rahmen von Änderungskündigungen sind gegebenenfalls die obligationenrechtlichen Bestimmungen über die Massenentlassung einzuhalten.

Positives für Arbeitgeber

Aus Arbeitgebersicht ist insbesondere erwähnenswert, dass auch das Fusionsgesetz keine Verpflichtung vorsieht, bei Umstrukturierungen einen Sozialplan erstellen zu müssen.

Wir sind für Sie da

Der Rechtsdienst des Schweiz. Baumeisterverbandes (SBV) steht allen SBV-Mitgliedunternehmen unentgeltlich für Rechtsfragen zur Verfügung. Wir erarbeiten für Ihr Bauunternehmen auch günstige (Vertrags-)Texte und Merkblätter. Ausserdem bearbeiten wir verbandsrelevante Rechtsprobleme, schriftliche Anfragen und setzen uns für

Ihre rechtlichen Interessen bei Behörden und Verwaltungen ein.

Für telefonische Rechtsauskünfte unter der Nummer 01 258 82 00 erreichen Sie uns, Deborah Walton, lic.iur., Leiterin des Rechtsdiensts, sowie Patrick Hauser, lic.iur., juristischer Mitarbeiter im Rechtsdienst, montags und donnerstags von 14:00 bis 16:30 Uhr und dienstags und mittwochs von 8:30 bis 11:30 Uhr.

Unter Angabe Ihrer Mitgliedernummer erreichen Sie uns für kurze Anfragen jederzeit über die E-Mail-Adressen dwalton@baumeister.ch sowie phauser@baumeister.ch

Ihre schriftliche Anfrage richten Sie bitte unter Einsendung aller relevanten Unterlagen an folgende Adresse: Schweiz. Baumeisterverband, Rechtsdienst, Weinbergstrasse 49, 8035 Zürich.

Lesen Sie auch unsere Rubrik «Recht im Alltag» in der Schweizer Bauwirtschaft, in der wir regelmässig über für die Baubranche relevante juristische Themen informieren.

Wir freuen uns, mit Ihnen zusammenzuarbeiten.

Ihr Rechtsdienst



Deborah Walton.



Patrick Hauser.