

# PKA aktuell

DAZ-Beilage für die Pharmazeutisch-Kaufmännische Angestellte · Leitung: Apotheker Klaus Feuerhelm, Eutingen-Göttelfingen

ISSN 0944 - 7032 · Deutscher Apotheker Verlag Stuttgart 48. Jahrgang · Januar/Februar 2001

1

**Wirtschaftspolitik** ←

## Fusionen in der Wirtschaft – der Arbeitnehmer ist nicht immer an seinem Arbeitsplatz sicher!

von Karl Klaus, Nürnberg ←

**In den letzten Jahren haben Fusionen in der Industrie den Tageszeitungen oft Schlagzeilen geliefert. Die Befürchtung ging um, Einschnitte im Sozialbereich akzeptieren zu müssen, um den Arbeitsplatz zu erhalten. Aber so schnell sind die Arbeitsverträge nicht auszuhebeln.**

→ Was versteht man unter dem Begriff Fusion?

Es handelt sich hier um die Verschmelzung zweier oder mehrerer Unternehmen zu einer neuen Einheit – mit der Folge, dass die aufgenommene Firma (oder Firmen) in der Regel erlischt, also aus dem Markt ausscheidet. Mitunter fusionieren auch zwei Unternehmen unter Beibehaltung beider Namen zu einer neuen Firma (z. B. Daimler-Chrysler). Fusionen sind heute in allen Stufen und in allen Bereichen der Wirtschaft anzutreffen – auch in der Pharmaindustrie und im Pharmazeutischen Großhandel.

→ Welche Folgen ergeben sich aus einer Fusion?

Ein heikles Problem ist stets: was geschieht mit den Arbeitsplätzen? Der Gesetzgeber hat hier (im BGB § 613a) klar festgelegt, dass der Übernehmer des Vermögens in sämtliche Rechte und Pflichten aus dem im Zeitpunkt des Überganges bestehenden Arbeitsverhältnisse eintritt. Also keine Angst – eine soziale Sicherung ist hier schon eingebaut. Sie schützt nicht nur den Auszubildenden und Arbeitnehmer, sondern auch den leitenden Angestellten (Prokuristen, Geschäftsführer) vor einer voreiligen Kündigung. en Kündigungsschutz sind

auch Mitarbeiter eingeschlossen, die sich noch in der Probezeit befinden oder deren Arbeitsverhältnis wegen Mutterschutz oder Erziehungsurlaub ruht. Eine weitere Folge ergibt sich aus dem BGB (§ 613a). Der Mitarbeiter hat die Möglichkeit, einem Übergang des Arbeitsverhältnisses ohne Angabe von Gründen zu widersprechen. Seine Rechte verbleiben zunächst noch beim bisherigen Rechtsinhaber. Der Haken aber ist, dass durch die beschlossene Fusion Ihre bisherige Firma in der Regel aufgelöst wird und Sie in der Arbeitslosigkeit landen. Jetzt schaltet sich das Arbeitsamt ein und kann gegen Sie eine Sperrfrist von drei Monaten beim Arbeitslosengeld verhängen. Sie haben ja selbst durch das Widerrufsrecht die Kündigung ohne Gründungsgrund ausgelöst.

→ Was wäre die bessere Lösung?

Schauen Sie doch mal in Ihren Arbeitsvertrag. Wenn Sie schon 12 Jahre beschäftigt waren und mindestens schon 37 Jahre alt sind, haben Sie eine Kündigungsfrist von fünf Monaten zum Ende eines Kalendermonats und in dieser Zeit haben Sie die Möglichkeit, sich einen anderen Arbeitsplatz zu suchen.

Sollten Sie kurzfristig eine neue Stelle gefunden haben, dann können Sie ja auch das Arbeitsverhältnis stets unter Beachtung der gesetzlichen Kündigungsfrist lösen (der verlängerte Kündigungsschutz gilt nicht für den Arbeitgeber). Der § 622 BGB bestimmt, dass das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden kann. Vielleicht bietet Ihnen der neue Firmeninhaber auch eine Änderung der Arbeitsbedingungen an, um Sie in einem anderen Aufgabenbereich einzusetzen. Wenn der neue Posten mit einer Gehaltssteigerung verbunden ist – sollten Sie zustimmen – um nicht eine Kündigung zu riskieren (aus dringenden betrieblichen Erfordernissen).

→ Ein Betriebsübergang allein rechtfertigt noch keine Kündigung

Das Ziel jeder Fusion ist in erster Linie das Erreichen der „optimalen Betriebsgröße“ zur Stärkung der Marktposition. Der Kostendruck ist in allen Unternehmen zu groß – und der verlangt Rationalisierungsmaßnahmen. Man muss aber auch daran erinnern, dass zwei von drei Fusionen in der Wirtschaft nicht den erhofften Effekt erzielen. Der Zeitpunkt einer Fusion muss in unserer schnelllebigen Zeit gut gewählt sein, denn die Firmen müssen handeln zu Zeiten, wo sie noch handeln können, sonst kommt einmal der Zeitpunkt, wo sie selbst verhandelt werden. Ein Arbeitsplatzabbau ist in den meisten Fällen mit einer Fusion verbunden – leider. **Aber** – der Betriebsübergang selbst stellt kein dringendes betriebliches Erfordernis dar, um daraus eine Kündigung abzuleiten. Wird aber von dem fusionierten Unternehmen ein Rationalisierungskonzept erstellt, das den Abbau von Arbeitsplätzen vorsieht, dann wird da-

uf I  
7.5.15  
- 48 i Beil. -  
ZB MED