

Einheitliche Anstellungsbedingungen bei KMU-Fusionen als wichtiges Signal

Wenn Unternehmen fusionieren, treffen verschiedene Kulturen und unterschiedliche Anstellungsbedingungen aufeinander. Ebenso wie es künftig nur noch eine gelebte Unternehmenskultur geben sollte, müssen auch die Anstellungsbedingungen vereinheitlicht werden, um Ungleichbehandlungen unter den Mitarbeitenden zu vermeiden.

Bei einem Unternehmenszusammenschluss ist es wichtig, dass die Anstellungsbedingungen vereinheitlicht werden, um die Mitarbeitenden nicht unterschiedlich zu behandeln. Wo bereits Personalreglemente bestehen, sind diese zu analysieren und auf ihre Unterschiedlichkeit hin zu überprüfen. Wenn bislang auf der Ebene von Einzelarbeitsverträgen gearbeitet wurde, ist gerade die Fusion der richtige Moment, ein einheitliches Reglement zu verfassen. Denn so kann der Belegschaft schriftlich aufgezeigt werden, dass alle Mitarbeitenden Arbeitsverträge zu den gleichen Bedingungen haben.

Die Vereinheitlichung der Anstellungsbedingungen ist aus mehreren Gründen sinnvoll. Zum einen dient sie klar der Vereinfachung für die Personalabteilung. Zum anderen sind die vereinheitlichten Anstellungsbedingungen ein deutliches Signal an die Belegschaft, dass jeder Mitarbeitende zu den gleichen Bedingungen beim neuen Unternehmen arbeitet. Ein nicht zu unterschätzender Faktor ist die Imagewirkung eines Personalreglements. Arbeitsbedingungen sagen viel über die Wertschätzung des Arbeitgebers gegenüber seinen Mitarbeitern aus. Bei der Rekrutierung ist das Personalreglement ein Regelwerk, das für den Bewerber von grosser Bedeutung ist. Es ist wichtig, sich bei der Er-

stellung von einheitlichen Anstellungsbedingungen gründlich Gedanken zu machen, worauf man in der Zusammenarbeit Wert legt und was geregelt werden muss. Für Arbeitnehmer sind vor allem die Regelungen bei

Eine gute interne Kommunikation ist Gewähr dafür, dass imageschädigende Negativschlagzeilen in der Tagespresse ausbleiben.

Absenzen wie zum Beispiel Zahnarztbesuch, Umzug, Geburt des eigenen Kindes und natürlich die Ferienregelung von höchstem Interesse. Daneben auch Fragen der Lohnfortzahlung bei länger dauernden Abwesenheiten infolge Krankheit und Mutterschaft. Der Arbeitgeber dagegen will vorwiegend die Abgeltung von Überstundenarbeit regeln, die Treue- und Geheimhaltungspflicht ausformulieren und allenfalls Konkurrenzverbote einführen.

Informationen nicht hinauszögern

Die gesetzliche Regelung sieht vor, dass bei einer Fusion die Arbeitsverhältnisse mit allen Rechten und Pflichten auf das neue Unternehmen übergehen, sofern der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht von sich aus explizit den Übergang ablehnt. Anstellungsbedingungen dürfen aber trotzdem geändert und Kündigungen ausgesprochen werden. Im Gegensatz zum EU-Recht kennt das schweizerische Recht bei Umstrukturierungen keinen besonderen Kündigungsschutz – eine Kündi-

gung unmittelbar vor oder nach einer Fusion ist grundsätzlich zulässig. Bei einer Fusion sind zunächst die Arbeitnehmervertretung respektive die Arbeitnehmer zu informieren, und zwar über den Grund der Fusion und die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer. Ist schon bekannt, dass die Arbeitsbedingungen in wesentlichen Teilen zu Ungunsten einiger oder vieler Arbeitnehmer abgeändert werden, sollte auch unverzüglich darüber orientiert werden.

Vertrag oder Kündigung

Der Arbeitsvertrag ist ein zweiseitiges Rechtsgeschäft, bei welchem sich beide Parteien mit den vorgängig definierten Bedingungen einverstanden erklärt haben. Will nun eine Vertragspartei die Bedingungen zu Ungunsten der anderen Vertragspartei abändern, kann dies nicht einseitig erfolgen. Immer benötigt die Partei die Zustimmung der anderen. Bedeutet die Vereinheitlichung der Anstellungsbedingungen keine Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer, sondern ist diese lediglich eine redaktionelle Anpassung ohne geldwerte Nachteile für die Arbeitnehmer, so kann der Arbeitgeber diese Anstellungsbedingungen jederzeit einseitig in Kraft setzen. Sobald aber Verschlechterungen vorliegen, benötigt der Arbeitgeber das Einverständnis der Mitarbeitenden. Es empfiehlt sich, das ausdrückliche Einverständnis zu verlangen, und zwar mit einer schriftlichen Bestätigung, wonach die Mitarbeitenden das neue Reglement erhalten haben und sich mit diesen Vertragsbedingungen ausdrücklich einverstanden erklären. Für das Unternehmen ist wohl klar, dass die Arbeitsverhältnisse ausschliesslich



Die Autorin

Brigitte Kraus-Meier, lic. iur., Executive Master CCM, ist Inhaberin von konzis, einer Agentur für Arbeitsrecht und Kommunikation, die sich speziell richtet an Unternehmen für die aktive Begleitung bei betrieblichen Veränderungsprozessen mit personalrechtlichen Folgen. Kontakt: www.konzis.ch

unter den neuen Anstellungsbedingungen gelten sollen. Aus diesem Grund ist das Verfahren einer gesamthaften Änderungskündigung meist unumgänglich. Damit werden die bestehenden Arbeitsverhältnisse gekündigt und gleichzeitig neue Verträge zu geänderten Bedingungen angeboten. Die Änderungskündigungen sind zulässig, wenn sie aus sachlichen Gründen ausgesprochen werden. Dies wird bejaht, wenn dadurch die Anstellungsbedingungen vereinheitlicht werden sollen. Ausserdem muss bei einer Änderungskündigung die für das massgebliche Arbeitsverhältnis geltende Kündigungsfrist eingehalten werden. Sind mehrere oder gar alle Mitarbeitenden von der Änderungskündigung betroffen, so dürfen die neuen Arbeitsbedingungen frühestens auf den Ablauf der längsten, vertraglichen Kündigungsfrist in Kraft gesetzt werden.

Formalakt wird zum Horrorszenario

Obwohl es sich bei der Änderungskündigung eigentlich mehr um einen Formalakt handelt, muss der Begriff «Kündigung» tatsächlich verwendet werden. Wie man diesen Schritt den Mitarbeitenden kommuniziert, ist ebenfalls von grösster Wichtigkeit. Würde eine solche Änderungskündigung überraschend und kommentarlos verschickt, wäre die gesamte Belegschaft sofort in Angst und Schrecken versetzt. Denn der Begriff Kündigung impliziert Arbeitsplatzverlust. Schlecht fährt ein Unternehmen, wenn es aus Rücksicht auf die Mitarbeitenden nicht klar sagt, dass nur noch die neuen Bedingungen gelten werden und daher die bestehenden Arbeitsverträge in dieser Form gekündigt werden. Grundsätzlich soll das Arbeitsverhältnis ja weitergeführt werden, nicht aber zu den Bedingungen des bestehenden Vertrages, sondern ausschliesslich nach den neuen Vertragsbedingungen. Ein besonderer Fall liegt vor, wenn auf die bestehenden Arbeitsverhältnisse ein Gesamtarbeitsvertrag anwendbar ist. Grundsätzlich sind die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages noch während eines Jahres nach Fusion anwendbar.

Die ideale Vorgehensweise

Die Vorgehensweise kann unterschiedlich sein. Im Idealfall ist man sich während der Fusionsverhandlungen bereits im Klaren, was bezüglich der Anstellungsbedingungen geschehen soll. Wird schliesslich über die Fusion informiert, sollte dies wenn möglich mündlich und persönlich erfolgen und mit einem Schreiben an jeden einzelnen Mitarbeiter ergänzt sein. Mit der Information wird auch die Konsultation der Arbeitnehmervertretung und, wo eine solche fehlt, der Arbeitnehmer eröffnet. Dies geschieht idealerweise vor der Generalversammlung, an welcher



Fotomontage: Ulrike Kobelius

über die Fusion entschieden wird. Die Konsultation muss nämlich vor der definitiven Fusion (respektive Fusionsbeschlussfassung) durchgeführt werden. Der Belegschaft sollte idealerweise zwei Wochen Zeit für die Konsultation gegeben werden. Je nach Umständen ist auch eine kürzere Frist ausreichend. Wird die Informationspflicht oder die Konsultationspflicht durch den Arbeitgeber verletzt, so kann die Arbeitnehmervertretung gerichtlich die Unterlassung der Eintragung im Handelsregister verlangen, womit die Fusion faktisch verunmöglicht wird. Bei der Vereinheitlichung der Anstellungsbedingungen gibt es sowohl in materieller als auch in zeitlicher und formeller Hinsicht einige Stolpersteine. Das Unternehmen sollte sich daher für diese Umsetzung genügend Zeit nehmen und die Harmonisierung der Anstellungsbedingungen gut planen. Bei der Komplexität auf der rechtlichen Seite sollte das Unternehmen aber unbedingt von Anfang an der Kommunikation dieser Massnahme ein besonderes Augenmerk schenken. Denn nur so kann garantiert werden, dass die Mitarbeitenden Ver-

trauen in die neue Gesellschaft gewinnen und den Veränderungsprozess engagiert und positiv mittragen. Und abgesehen davon ist die gute interne Kommunikation einer derartigen personalrechtlichen Massnahme Gewähr dafür, dass imageschädigende sowie zeit- und nervenaufreibende Negativschlagzeilen in der Tagespresse ausbleiben.

Brigitte Kraus-Meier

Arbeitsrechtliche Normen, die bei Fusionen massgebend sind:

Art. 333 OR	Betriebsübergang
Art. 333a OR	Konsultation der Arbeitnehmer bei Betriebsübergang
Art. 335d ff. OR	Massenentlassung
Art. 27 FusG	Übergang der Arbeitsverhältnisse nach Fusionsgesetz
Art. 28 FusG	Konsultation der Arbeitnehmervertretung nach Fusionsgesetz