Mensch vor Marge
IG Metall bei SIEMENS

Rat & Info: Betriebsübergang

Siemens-Team | Vorstand

Was bedeutet Betriebsübergang?

Von einem Betriebsübergang spricht man, wenn ein Betrieb oder ein Betriebsteil vom bisherigen Inhaber (z.B. Siemens AG) auf einen anderen Inhaber übertragen wird (z.B. durch Verkauf bzw. im Rahmen einer Ausgründung). Eine solche Übertragung berührt in der Regel immer auch die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten im betroffenen Betrieb bzw. in der betroffenen wirtschaftlichen Einheit, denn es findet kraft Gesetzes ein Arbeitgeberwechsel statt.

Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers

Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber hat die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform mindestens über folgende Punkte zu unterrichten:

+ den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
+ den Grund für den Übergang,
+ die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer,
+ die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

Widerspruchsrecht

Da die betroffenen Arbeitnehmer nicht einfach zu einer Übertragung ihres Arbeitsvertrages gezwungen werden können, haben sie ein individuelles Widerspruchsrecht, das sie in der Regel innerhalb eines Monats nach ordnungsgemäßer Unterrichtung über den Inhaberwechsel geltend machen können. Der Widerspruch muss schriftlich erfolgen und entweder gegenüber dem bisherigen oder dem neuen Arbeitgeber erklärt werden.

Widerspricht der Arbeitnehmer dem Übergang, bleibt das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Arbeitgeber erhalten. Allerdings können infolge des Betriebsübergangs die bisherigen Beschäftigungsmöglichkeiten entfallen. Der Arbeitnehmer sollte sich in diesem Falle möglichst zügig um eine Versetzung innerhalb der bisherigen Firma (z.B. Siemens AG) bemühen. Gelingt das längere Zeit nicht, besteht die akute Gefahr einer betriebsbedingten Kündigung, nämlich dann wenn sich die bisherige Firma darauf beruft, dass es keine adäquate Beschäftigungsmöglichkeit für den Betreffenden mehr gäbe.

Auch wenn es für den Einzelnen gute Gründe gäbe, den Arbeitgeberwechsel zu vermeiden, bedarf ein Widerspruch unter formalen Gesichtspunkten keiner inhaltlichen Begründung. In jedem Fall sollte man allerdings - ob der damit verbundenen Risiken (siehe oben) - die tatsächliche Ausübung des Widerspruchsrechtes gründlich durchdenken und sich gegebenenfalls mit dem Betriebsrat und/oder der IG Metall dazu beraten, bevor man eine Entscheidung dazu trifft. Denn ein einmal eingelegter Widerspruch kann nicht mehr zurückgenommen werden.

Arbeitnehmer-Rechte

Die Übertragung der Arbeitnehmer-Rechte beim Betriebsübergang sind im § 613a BGB geregelt. Dabei gilt zunächst der Grundsatz, wonach der neue Inhaber in alle vertraglichen Rechte und Pflichten aus den zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen eintritt. Kündigungen wegen des Betriebsübergangs sind dabei unwirksam, d. h., der neue Arbeitgeber hat alle Beschäftigten des übernommenen Betriebes oder Betriebsteils weiter zu beschäftigen. Die Möglichkeit einer Kündigung aus anderen Gründen bleibt davon allerdings unberührt.

Persönliche Rechte

Arbeitsvertrag, Urlaubsansprüche, Gleitzeitguthaben etc. gehen unverändert in die neue Firma über.
Der neue Arbeitgeber kann also keine Änderung der Arbeitsverträge verlangen. Er kann versuchen, den Arbeitsvertrag einvernehmlich zu ändern; dann ist aber das Einverständnis des Arbeitnehmers Voraussetzung. Oder er kann

» S. 2

Rat & Info: Betriebsübergang

versuchen, einseitig eine Änderung (Verschlechterung) durch eine Änderungskündigung zu erzwingen; ein Unterfangen, welches im Zweifel in einen Kündigungsschutzprozess mündet. Grundsätzlich gilt deshalb, dass es in den allermeisten Fällen für den übergehenden Beschäftigten keinen Grund gibt, beim Erwerber einen neuen Arbeitsvertrag zu unterschreiben.

Was passiert mit den Tarifverträgen?

Bei einem Betriebsübergang sind mehrere Konstellationen denkbar und zu unterscheiden, die kaum alle umfassend und vollständig darstellbar sind. Zunächst einmal kommt es darauf an, ob der Betriebsübernehmer seinerseits tarifgebunden ist und ob der bei ihm geltende Tarifvertrag mit derselben Gewerkschaft geschlossen wurde:

+ Unterliegt der Erwerber einem Tarifvertrag (z.B. für die Metall- und Elektroindustrie Bayern), der mit derselben Gewerkschaft (IG Metall) geschlossen wurde, so gilt dieser. Dies gilt zweifelsfrei für alle tarifgebundenen Beschäftigten, die ihrerseits Mitglied in der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft (IG Metall-) Mitglied sind.

+ Unterliegt der Erwerber einem Tarifvertrag, der mit einer anderen Gewerkschaft geschlossen wurde, so gilt dieser Tarifvertrag, sofern der Beschäftigte Mitglied dieser anderen Gewerkschaft ist oder wird.
  Hier käme es also auf die „Kongruenz“ der Tarifbindung beider Parteien an.
  Für die IG Metall-Mitglieder bliebe der bisherige IG Metall-Tarifvertrag wirksam.

Ist der Erwerber an keinen Tarifvertrag gebunden, gilt folgendes:

+ Dann gehen für die Übertretenden alle bisher auf Grundlage beiderseitiger Tarifbindung geltenden Tarifregelungen in den persönlichen Arbeitsvertrag über („Transformation“), sie gelten - so wie zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs, also statisch - zwingend weiter und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Eine verschlechternde Änderungskündigung ist also in dieser Sperrfrist nicht zulässig, anschließend gelten diese Bedingungen als normales einzelvertragliches Recht weiter.

+ Eine Ausnahme von der zwingenden Fortgeltung der bisherigen Tarifverträge besteht nur dort, wo der Tarifvertrag bereits vor Ablauf der einjährigen Sperrfrist endet. In diesem Fall wären auch vor Ablauf eines Jahres Änderungen zum Nachteil des Arbeitnehmers möglich. Ist jedoch umgekehrt, z.B. zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs eine (stufenweise) Entgelterhöhung im IG Metall-Tarifvertrag schon fest vereinbart gewesen, wird diese aber erst nach dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs fällig, dann ist sie gleichwohl zu zahlen.

Was gilt für die (Gesamt-)Betriebsvereinbarungen (z.B. Gleitzeitregelung, Betriebsrente)?

Hier verhält es sich ähnlich wie oben beim Tarifvertrag beschrieben:

+ Gilt im neuen Betrieb die gleiche Regelung, ändert sich nichts.
+ Gilt eine andere (z.B. bessere oder schlechtere) Betriebsvereinbarung zu dem jeweiligen Regelungsgegenstand, dann verdrängt diese die bisherige (Gesamt-)Betriebsvereinbarung.
+ Gilt in dem neuen Betrieb (noch) keine entsprechende Betriebsvereinbarung, nehmen die Übertretenden die bisherige Regelung als ihr persönliches Recht mit, und zwar unbefristet und zusätzlich ein Jahr lang besonders geschützt.

Überleitungsvereinbarungen

In der Praxis wurden bei Siemens bei anstehenden Ausgliederungen in der Vergangenheit meistens sogenannte Überleitungsvereinbarungen zwischen dem Gesamtbetriebsrat und der Unternehmensseite (mehrere Standorte betroffen) oder zwischen dem lokalen Betriebsrat und der Betriebsleitung (ein Standort betroffen) getroffen. Diese Vereinbarungen hatten vor allem den Zweck, die Mitnahme bestimmter Beschäftigungsbedingungen und von betrieblichen Alters- und Hinterbliebenenvorsorgeansprüchen zu regeln und insofern die bestehenden gesetzlichen Bestimmung und den gegebenen Besitzstand nach § 613a BGB zu ergänzen.

(Stand: Juni 2018. Alle Angaben ohne Gewähr.)

Herausgeber: IG Metall Vorstand, VB 03 Siemens-Projekt, Frankfurt/M. – V.i.S.d.P.: Reinhard Hahn