

Betriebsübergang

Hinweise für Arbeitnehmende bei Privatisierung und Outsourcing



Fotos: Titel: Johannes Jensen (Daxibay), Bildrechte: neman (Fotolia), Jan Reimann (Pirebay), dbb, Hinten: Peter Staefen



- Tarifvertragliche Bindung an den Flächentarifvertrag und Zusage zur betrieblichen Altersversorgung
- Recht auf gleichwertige Bewerbung auf freie Stellen beim abgehenden öffentlichen Arbeitgeber
- Zusage von Ausbildungsquoten, Weiterbildungszusagen, Nebentätigkeitsgenehmigungen, Verträgen der Entgeltumwandlung und Regelungen über eine Standortgarantie

Was kann ich noch tun?

Werden sie Mitglied in einer dbb-Fachgewerkschaft. Es können während des Berufslebens immer wieder Fragen und Probleme auftreten, bei denen eine dbb-Fachgewerkschaft kompetent und mit Rechtsrat zur Seite stehen kann. Kommt es zu einem Wechsel des Arbeitgebers, ist es wichtig, einen starken Partner an seiner Seite zu haben. Der dbb und seine Fachgewerkschaften sind solche Partner. Die bloße Ausgliederung einer Aufgabe darf nicht zur Folge haben, dass Gehaltsstrukturen und Arbeitsbedingungen nach unten abgesenkt werden. Dies hat der dbb in der Vergangenheit zu verhindern gewusst. Denn gewerkschaftliche Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite sind immer besser, als wenn jeder einzeln mit seinem Arbeitgeber „in den Ring“ steigen muss.

Dieser Flyer ist gewissenhaft und auf dem Stand November 2020 erstellt. Er erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Ausschließlichkeit. Rechtsansprüche jeglicher Art gegenüber dem Herausgeber können aus dem Inhalt nicht abgeleitet werden.

dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif
Friedrichstraße 169 | 10117 Berlin | www.dbb.de
E-Mail: tarif@dbb.de | Telefon: 030.4081-5400



Bestellung weiterer Informationen

Name*

Vorname*

Straße*

PLZ/Ort*

Dienststelle/Betrieb*

Beruf

Beschäftigt als*:

- Tarifbeschäftigte/r
- Beamter/Beamtin
- Rentner/in
- Azubi, Schüler/in
- Anwärter/in
- Versorgungsempfänger/in
- Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten.
- Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten.
- Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.

Datenschutzhinweis: Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Die mit einem Sternchen * versehenen Daten sind Pflichtdaten, ohne die eine Bearbeitung nicht möglich ist. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Wenn Sie Informationen über eine Mitgliedschaft wünschen, so geben wir Ihre Daten dorthin weiter. Sonst erfolgt keine Weitergabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragsverarbeiter. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.4081-40, Telefax: 030.4081-4999, E-Mail: post@dbb.de. Unseren Datenschutzbeartragungen erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: datenschutz@dbb.de, Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: www.dbb.de/datenschutz.html.

Datum / Unterschrift

Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessensvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse:
dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Telefon: 030.4081-5400, Fax: 030.4081-4399, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de



STADTWERKE



Wir.Helfen.Weiter.



Viele staatliche Aufgaben wurden im Laufe der letzten Jahre privatisiert. Statt Eigenbetrieben übernehmen ausgegründete GmbHs, Anstalten des öffentlichen Rechts (AöR) oder private Träger Aufgaben der Daseinsvorsorge. In der Vergangenheit kam es bei Stadtwerken, bzw. ihren Netzgesellschaften, im öffentlichen Personennahverkehr, in Krankenhäusern oder im Entsorgungsbereich zu Ausgründungen. Die erste Reaktion vieler Beschäftigter ist dabei häufig die Sorge um ihren Arbeitsplatz oder das Niveau der Arbeitsbedingungen. Gewerkschaftlich begleitet und rechtssicher gestaltet müssen Betriebsübergänge jedoch nicht auf Kosten von Arbeitnehmerrechten erfolgen. Schalten Sie deshalb rechtzeitig den dbb und seine Fachgewerkschaften ein. Wir helfen weiter!

Wann liegt ein Betriebsübergang vor?

Ein Betriebsübergang ist grundsätzlich die Übertragung einer Organisationseinheit auf einen anderen Rechtsträger. Das kann ein Betrieb oder ein Betriebsteil sein. Sicheres Zeichen und Idealfall ist, wenn der Arbeitgeber selbst von einem Betriebsübergang spricht. Der Übergang kann erfolgen, wenn ein großer Teil der Belegschaft wechselt oder wenn Gebäude, Fahrzeuge und Maschinen auf einen anderen Arbeitgeber übergehen.

Was bedeutet das für meine Arbeitsbedingungen?

Im Regelfall führt die Überleitung in ein neues Unternehmen dazu, dass der neue Arbeitgeber in die bestehenden Arbeitsverträge eintritt. Statt der Kommune oder dem Land ist künftig eine AöR, AG oder GmbH Arbeitgeber. Liegt ein Betriebsübergang vor, ist das erstmal etwas Gutes, weil jetzt die gesetzlichen Rechte zum Schutz der Arbeitnehmenden greifen. Denn grundsätzlich geht jetzt nach § 613a BGB das Arbeitsverhältnis „so wie es liegt und steht“ mit all seinen Rechten und Pflichten auf den neuen Arbeitgeber über.

Was geschieht mit bestehenden Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen?

Tarifliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen gelten weiter und werden Teil des Arbeitsverhältnisses. Frühestens nach Ablauf eines Jahres können diese Regelungen im Wege der Änderungskündigung beseitigt werden. Für diese Änderungskündigungen gelten dann die selben Anforderungen, wie für alle Kündigungen. Einfach kündigen, weil die übernommenen Arbeitnehmenden zu teuer sind, kann der neue Arbeitgeber nicht.

Kann wegen des Betriebsübergangs gekündigt werden?

Der Übergang von Betrieben soll nicht als Stellenabbaumaßnahme missbraucht werden. Darum besteht ein einjähriges Kündigungsverbot für Kündigungen aus Anlass des Betriebsübergangs. Personen- und verhaltensbedingte Kündigungen sind weiter möglich.

Habe ich ein Widerspruchsrecht?

Beim Übergang des Arbeitsverhältnisses gibt es auf Arbeitnehmerseite ein Widerspruchsrecht, über das der Arbeitgeber schriftlich informieren muss. Übt der Beschäftigte sein Widerspruchsrecht aus, indem er sich schriftlich gegen den Übergang wendet, kann er seinen Übergang auf einen neuen Arbeitgeber verhindern. Das bisherige Arbeitsverhältnis besteht damit zunächst beim alten Arbeitgeber fort.

Wann sollte ich von meinem Widerspruchsrecht keinen Gebrauch machen?

Fällt der gesamte Bereich weg oder geht komplett über und gibt es erkennbar keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit beim alten Arbeitgeber, sollte das Widerspruchsrecht nicht ausgeübt werden. Denn dann kann der Arbeitgeber den Beschäftigten betriebsbedingt kündigen, weil er keine weitere Verwendung für ihn hat. Das gilt auch für eigentlich unkündbare Beschäftigte.

Was ist mit dem Betriebs-/Personalrat?

Dem bisherigen Betriebsrat steht nach § 21a f) BetrVG ein Übergangsmandat zu, wenn er infolge einer Organisationsänderung wegfällt oder ein Teil der Arbeitnehmenden aus seinem Zuständigkeitsbereich herausfällt. Das Mandat des bisherigen Betriebsrats wird betriebsübergreifend ausgeweitet, um Neuwahlen in betriebsratsfähigen Einheiten zu garantieren und die Beschäftigten in dieser kritischen Phase zu unterstützen. Für die Personalräte gibt es kein Übergangsmandat. Umso wichtiger ist es, in diesen Fällen, dass der Übergang gewerkschaftlich durch den dbb und seine Fachgewerkschaften begleitet wird.

Wie kann der Übergang zum Vorteil der Arbeitnehmenden gestaltet werden?

Durch einen Dialog zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden unterstützt durch die Personalvertretungen, die dbb-Fachgewerkschaften und den dbb kann der Übergang sozialverträglich gestaltet werden. Dies nimmt den Beschäftigten die Sorge und sichert die Arbeitnehmerrechte. Am Ende des Prozesses sollte eine Vereinbarung zwischen den Betriebsparteien oder besser noch ein Tarifvertrag stehen. Beides schützt die Arbeitnehmenden vor Verschlechterungen.

Welche Punkte sind in einer Vereinbarung zu beachten?

Folgende Punkte sollten in einer Vereinbarung oder einem Tarifvertrag geregelt werden:

- Volle ausdrückliche Anrechnung von Beschäftigungszeiten
- Erweiterter Kündigungsschutz vor betriebsbedingten Kündigungen beim neuen Arbeitgeber
- Rückkehrrecht zum öffentlichen Arbeitgeber im Falle der Auflösung oder des Übergangs auf ein weiteres Nachfolgeunternehmen