



## Umorganisation – Outsourcing – Betriebsübergang Was bedeutet das für mein Arbeitsverhältnis?

Die GS IT Transformation schreitet voran, das Schreckgespenst Outsourcing / Betriebsübergang kommt näher. Entsprechend Ihrer wiederholten Anfragen „Wenn ich dabei bin, welche Schritte erwarten mich dann voraussichtlich? Was bedeutet das konkret für mein Arbeitsverhältnis?“ haben wir bei liegend ein paar Informationen für Sie zusammengestellt.

### Bin ich konkret betroffen?

Wie inzwischen mitgeteilt wurde, geht dem eigentlichen Betriebsübergang auf einen neuen Arbeitgeber erst einmal eine Umorganisation voraus, bei der die für das Outsourcing identifizierten Aufgaben und zugehörigen Mitarbeiter innerhalb der SAG organisatorisch zusammengefasst werden.

Die Aufgaben und Tätigkeiten, die organisatorisch zusammengefasst werden sollen, wurden im Rahmen eines Interessenausgleich mit dem GBR verhandelt, jedoch ohne konkrete Namen und Personen. Die tätigkeitsbezogene Zuordnung konkreter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Umorganisation wird den lokalen Betriebsräten der betroffenen Standorte zur sorgfältigen und verantwortungsvollen Prüfung vorgelegt, bevor Ihre Führungskräfte Sie dazu informieren. Wenn Sie der Meinung sind, dass Sie auf Grund Ihrer Aufgaben und Tätigkeiten bei der Umorganisation falsch zugeordnet wurden, wenden Sie sich bitte zur individuellen Überprüfung an Ihren lokalen Betriebsrat.

### Warum diese Umorganisation?

Mit dieser Umorganisation werden wirtschaftliche Einheiten mit Know-how, Kundenstamm, Aufträgen etc. gebildet, also eine Einheit für eine auf Dauer angelegte Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigener Zielsetzung. Diese wirtschaftliche Einheit im Sinne eines Betriebsteils spielt später bei der Frage nach einem Betriebsübergang i.S.d. § 613 a BGB an einen anderen Anbieter eine Rolle, denn eine bloße Funktions- oder Tätigkeitsnachfolge ist kein Betriebsübergang i.S.d. § 613 a BGB.

§ 613 a BGB Abs. 1 Satz 1 besagt:

*(1) (Satz 1): Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein.*

### Was wird in der Zeit zwischen der Umorganisation und dem Betriebsübergang noch verhandelt?

Parallel zu dieser Umorganisation innerhalb der SAG gehen die Verhandlungen mit potentiellen Übernahmefirmen weiter, ebenso wie Verhandlungen zu sogenannten Überleitungsvereinbarungen auf neue Arbeitgeber. Diese Vereinbarungen beschreiben die Überleitung der Beschäftigungsbedingungen z.B. bzgl. der Fortgeltung der Entgelte, der betrieblichen Altersversorgung, der Dienstzeitanrechnung oder Vorruhestandsregelungen, bei Bewerbungen Gleichstellung mit internen Kandidaten beim bisherigen Arbeitgeber oder den Ausgleich für wegfallende Regelungen wie z.B. Aktienbezug oder andere Sozialeinrichtungen (Werkswohnungen, Nutzung von Firmeneinrichtungen wie z.B. Sportgelände).

### Was passiert mit meinen jetzigen Arbeitsbedingungen beim Betriebsübergang?

Bei einem Betriebsübergang nach § 613 a BGB gehen die bestehenden Arbeitsverhältnisse unverändert an den neuen Arbeitgeber über. Der neue Arbeitgeber schuldet damit alles, was auch der alte Arbeitgeber leisten muss – von der Vergütung, über die Dauer/Anrechnung der Betriebszugehörigkeit bis hin zur Altersvorsorge. Da das Arbeitsverhältnis an sich unverändert bleibt, gibt es auch nichts Neues zu unterschreiben, schon gar keine Änderungen zu Ihren Lasten.

Und Kündigungen wegen des Betriebsübergang sind rechtlich ausgeschlossen

### Wie sieht es mit Regelungen aus Betriebsvereinbarungen oder Tarifvertrag aus?

§ 613 a BGB Abs. 1 Satz 2 und Satz 3 besagen zu Betriebsvereinbarungen und Tarifvertrag:

*(Abs. 1, Satz 2): Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden.*





*(Abs. 1, Satz 3): Satz 2 gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden.*

Satz 2 und Satz 3 unterscheiden also zwei Fälle:

- a) Wenn es beim neuen Arbeitgeber keine thematisch vergleichbaren Regelungen einer Betriebsvereinbarung oder keine Regelungen durch Tarifvertrag bei beiderseitiger Tarifbindung gibt, dann werden die bisherigen Regelungen auf die individuelle Ebene transferiert und unterliegen gesetzlich einer einjährigen Veränderungssperre. Eine kollektivrechtliche Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen kann in den Überleitungsverträgen vereinbart werden.
- b) Gibt es beim neuen Arbeitgeber thematisch vergleichbare Regelungen einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrags sowie beiderseitiger Tarifbindung, erachtet der Gesetzgeber den Schutz des Arbeitnehmers als gewährleistet und es gelten dann die entsprechenden Regelungen des neuen Arbeitgebers.

Das bedeutet, dass für Mitarbeiter ohne Tarifbindung, deren Arbeitsvertrag auf einen Tarifvertrag verweist, nicht § 613a BGB Abs. 1 Satz 2 gilt, sondern ausschließlich § 613a BGB Abs. 1 Satz 1, die Regelungen also individualrechtlich fortgelten. Ein Betriebsübergang kann also nicht ohne weiteres dazu genutzt werden, einen Tarifvertrag durch einen anderen zu ersetzen oder bei dynamischen Bezugsklauseln künftige Tarifierhöhungen zu verwehren.

#### **Kann ich verhindern, per Betriebsübergang mit „verkauft“ zu werden?**

Da Arbeitnehmer in der Wahl ihres Arbeitgebers frei sind, schreibt das Gesetz in Absatz 5 eine Information der Mitarbeiter vor, auf deren Grundlage sie nach Absatz 6 das Recht zum Widerspruch haben.

§ 613 a BGB Abs. 5 und Absatz 6:

*(Abs. 5) Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber hat die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform zu unterrichten über:*

- 1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,*
- 2. den Grund für den Übergang,*
- 3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und*
- 4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen*

*(Abs. 6) Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 5 schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden.*

Wenn Sie innerhalb eines Monats nach der entsprechenden Unterrichtung dem Übergang Ihres Arbeitsverhältnisses widersprechen, verbleibt Ihr Arbeitsverhältnis beim bisherigen Arbeitgeber, also der SAG. Ihr Arbeitsplatz geht jedoch auf den neuen Anbieter über. Der Widerspruch muss eigenhändig unterschrieben sein; eine Begründung ist nicht erforderlich, aber empfehlenswert.

Beim Verbleib in der SAG werden Sie in die Abteilung COOB (Carve outs and other businesses) integriert, deren Aufgabe die Betreuung von verbleibenden Themen und von Widersprechern ist. Die OOB versucht zusammen mit Ihnen, Sie innerhalb des Unternehmens oder Konzerns zu vermitteln oder anderweitig einzusetzen. Ob das im Einzelfall erfolgreich möglich ist, ist dabei offen. Sollte es an einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit fehlen, kann es zu einer betriebsbedingten Kündigung kommen - bei sachlich nicht gerechtfertigtem Widerspruch auch ohne Sozialauswahl. Davor schützt sie weder der tarifvertragliche Kündigungsschutz älterer Arbeitnehmer noch der hin und wieder angesprochene besondere Kündigungsschutz für Jubilare (ZP-RS 34/93) oder Radolfzell II, da dort geregelt wurde, dass eine Beschäftigungssicherung nicht gilt bei Widersprüchen gegen einen Betriebsübergang gem. § 613a BGB, wenn das Angebot eines zumutbaren, gleichwertigen Arbeitsplatzes abgelehnt wurde.

Zusammenfassend gilt, dass die einzelvertraglichen Arbeitsbedingungen bei einem Betriebsübergang rechtlich geschützt sind und unverändert mitgenommen werden. Kündigungen aufgrund des Betriebsübergangs sind gesetzlich ausgeschlossen. Gibt es im neuen Betrieb kollektivrechtliche Regelungen, so kommen Betriebsvereinbarungen direkt zur Anwendung ebenso wie tarifvertragliche Regelungen bei beiderseitiger Tarifbindung. Neben gesetzlichen Bestimmungen werden Ihre zukünftige Beschäftigungsbedingungen auch durch die in Verhandlung befindlichen Überleitungsvereinbarungen geregelt.