



Carve out GP

Was bedeutet das für mein Arbeitsverhältnis?

In dieser Zeit der Unsicherheit vor dem Carve out der GP hören wir wiederholt Fragen der Art „Was bedeutet das konkret für mein Arbeitsverhältnis?“ Deswegen haben wir hier einige Informationen für alle zusammengestellt, ohne Eintrag in irgendwelche Listen. Wir sind an einer unabhängigen sachlichen Detailinformation der **gesamten** Belegschaft interessiert - so verstehen wir unsere Aufgabe als Ihre Betriebsräte.

Stellt die Verselbständigung der GP einen Betriebsübergang dar?

Im ersten Schritt erfolgt der Carve Out, also die Ausgliederung der GP in eine eigenständige „GP NewCo“ GmbH. Für uns als Mitarbeiter ändert sich damit der Arbeitgeber von der Siemens AG zur „GP NewCo“ GmbH und damit ist dies ein Betriebsübergang nach §613a BGB. Denn § 613a 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.

Anders ist es beim spätere Börsengang, da sich dabei nicht der Arbeitgeber ändert, sondern nur die Gesellschaftsform von einer GmbH in eine AG. Dies ist somit arbeitsrechtlich kein weiterer Betriebsübergang.

Was wird vor dem Betriebsübergang in die „GP NewCo“ GmbH noch verhandelt?

Verhandelt werden die sogenannten Überleitungsvereinbarungen. Sie beschreiben die Überleitung der Beschäftigungsbedingungen. Dazu gehören neben dem Einkommen auch Aussagen zu Betriebsvereinbarungen, zur betrieblichen Altersversorgung, ob Stellenbewerber beim bisherigen Arbeitgeber mit internen Kandidaten gleichgestellt werden, zum Ausgleich für wegfallende Regelungen wie z.B. Aktienbezug, Share-Matching-Aktien oder zu anderen Sozialeinrichtungen (Werkwohnungen, Nutzung von Firmeneinrichtungen wie z.B. Sportgelände). Da die Verhandlungen noch andauern, können einige Fragen dazu noch nicht abschließend beantwortet werden, andere sind bereits in den *Eckpunkten* zugesagt. Auf jeden Fall muss der Arbeitgeber vor dem Betriebsübergang über die getroffenen Regelungen der Überleitungsvereinbarung informieren.

Der Arbeitgeber hat eine Informationspflicht bzgl. des Betriebsübergangs. Was bedeutet das?

Entweder der Noch-Arbeitgeber oder der neue Betriebsinhaber muss die Mitarbeiter frühzeitig über den anstehenden Betriebsübergang informieren. Gemäß § 613a V BGB muss diese Unterrichtung schriftlich, in Textform erfolgen, damit die Mitarbeiter sie später noch einmal nachlesen können. Die Unterrichtung muss genaue Informationen bezüglich des geplanten Betriebsübergangs enthalten.

Dazu gehören insbesondere nachfolgende vier Punkte, nämlich

- der Zeitpunkt des Betriebsübergangs,
- der Grund und die Art des Rechtsgeschäfts (Abspaltung, Verkauf, ...) des Betriebsübergangs,
- die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Betriebsübergangs für den Mitarbeiter
- in Aussicht genommene Maßnahmen wie z.B. der Betriebssitz oder Umstrukturierungen

Das Schreiben soll Arbeitnehmer informieren und ihnen eine Entscheidungsgrundlage geben, um dem Betriebsübergang möglicherweise innerhalb einer Frist von 1 Monat widersprechen zu können.

Was passiert mit meinen Arbeitsbedingungen beim Betriebsübergang? Bekomme ich einen neuen Vertrag?

Bei einem Betriebsübergang nach § 613a BGB gehen die bestehenden Arbeitsverhältnisse unverändert an den neuen Arbeitgeber über. Ihr bisheriger Vertrag gilt also weiter. 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 bestehenden Altersvorsorge. Der Arbeitgeber kann einen neuen Vertrag anbieten, den Sie annehmen können, aber nicht müssen, schon gar keine Änderungen zu Ihren Lasten. Dann bleibt der alte Vertrag weiter uneingeschränkt gültig. Und Kündigungen wegen des Betriebsübergang sind rechtlich ausgeschlossen.

Wie sieht es mit der Fortgeltung des Tarifvertrags und mit Regelungen aus Betriebsvereinbarungen aus?

Der neue Arbeitgeber „GP New Co“ GmbH wird wohl, wie in den bereits vereinbarten *Eckpunkten im Zusammenhang mit der geplanten Verselbständigung der Operating Company Gas und Power* zugesagt, tarifgebunden und Mitglied des Arbeitgeberverbandes mit Anwendung der IGM-Tarifverträge sein. Für tarifgebundene Beschäftigte, also jene, die Mitglied der Gewerkschaft sind, die den Tarifvertrag vereinbart, gilt damit automatisch der Tarifvertrag, wie es von IGM immer wieder zu hören und zu lesen ist. Das ist unabhängig von den Regelungen aus §613a BGB. Doch der Tarifvertrag gilt auch für alle anderen Tarifmitarbeiter, denn in den Arbeitsverträgen der Siemens AG gibt es einen festen Bezug zum Tarifvertrag, wenn auch in unterschiedlicher Formulierung. Die Standardarbeitsverträge wurden immer wieder mal angepasst. Der Arbeitgeber hat damit also eine individuelle Zusage gemacht, die Tarifverträge auf Ihr Arbeitsverhältnis anzuwenden, auch wenn Sie nicht IGM-Mitglied sind. Das gilt für die Siemens AG wie auch für den neuen Arbeitgeber der GP NewCo.



Bei der Frage nach der Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen ist nach Rechtsprechung zu unterscheiden, ob die Identität des Betriebs beim Übergang erhalten bleibt oder nicht. Von einer Identitätserhaltung ist dann auszugehen, wenn die bisherige Betriebsorganisation im Wesentlichen weiterbestehen, so wie es beim Carve out der GP für unseren Betrieb der Fall ist. Dann gelten Betriebsvereinbarungen als kollektivrechtliche Normen fort. Wenn die Betriebsidentität nicht erhalten bleibt, z.B. wenn nur ein kleiner Teil des Betriebs an einen neuen Eigentümer übergeht, dann regelt § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB, dass Betriebsvereinbarungen Bestandteil des Arbeitsverhältnisses werden und individualrechtlich fortgelten.

§ 613a BGB Abs. 1 Satz 2 und Satz 3 besagt 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.

Wie werde ich über den konkreten Zeitpunkt des Übergangs informiert?

§ 613a BGB Abs. 5 schreibt eine rechtzeitige Information der Mitarbeiter vor und zwar über den Zeitpunkt und den Grund des Übergangs, die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs und die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

Muss ich mitgehen oder Was passiert, wenn ich widerspreche?

Da Arbeitnehmer in der Wahl ihres Arbeitgebers frei sind, kann der Arbeitnehmer nach 613a BGB Abs. 6 dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden. Er muss eigenhändig unterschrieben sein; eine Begründung ist nicht erforderlich, aber empfehlenswert. Wenn Sie innerhalb eines Monats nach der entsprechenden Unterrichtung dem Übergang Ihres Arbeitsverhältnisses widersprechen, verbleibt Ihr Arbeitsverhältnis beim bisherigen Arbeitgeber, also der SAG. Ihre Arbeitsaufgabe und Ihr Arbeitsplatz gehen jedoch auf die GP NewCo über.

Sollte es an einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit in der SAG 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. Denn bei allen dreien wurde geregelt, dass eine Beschäftigungssicherung nicht gilt bei Widersprüchen gegen einen Betriebsübergang gem. § 613a BGB, da mit dem Widerspruch das Angebot eines zumutbaren, gleichwertigen Arbeitsplatzes abgelehnt wurde.

Ein Hinweis dazu: Wenn Sie widersprechen wollen, sollten Sie überlegen, vorher eine professionelle Rechtsberatung in Anspruch zu nehmen, denn ein Widerspruch kann nicht mehr einseitig zurückgenommen werden.

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 oder bei Bezugnahme im Arbeitsvertrag. Neben gesetzlichen Bestimmungen werden Ihre zukünftige Beschäftigungsbedingungen auch durch die in Verhandlung befindlichen Überleitungsvereinbarungen geregelt, über deren Inhalt Sie spätestens im Rahmen der gesetzlich geregelten Information zum Übergang unterrichtet werden.

Bei weiteren Fragen rund um das Thema Carve out / Betriebsübergang können Sie sich selbstverständlich gerne an uns Betriebsräte der Liste Impulse@Erlangen wenden, wir stehen Ihnen kompetent zur Seite.