

# Gewerkschaftliche Informationsblätter

## Für die Beschäftigten im Klinikum Warendorff, Teil 1: Betriebsübergang

Herausgegeben von der Gewerkschaft Gesundheitsberufe (GGB), Hannover

*Mit den „Gewerkschaftlichen Informationsblättern“ erhalten die Beschäftigten im Klinikum Warendorff regelmäßig Antworten auf aktuelle Rechtsfragen, um sich schneller im Betriebsalltag zurechtzufinden.*

Der handwerkliche Bereich der Klinik wurde von der Geschäftsleitung mündlich darüber informiert, dass ihr Betriebsteil ausgelagert werden soll. Was ist dabei vom Arbeitgeber zu beachten, welche Rechte genießen Arbeitnehmer/innen bei einem Betriebsübergang?

### Was ist eigentlich ein Betriebsübergang?

Betriebsübergang: Übertragung einer Organisationseinheit (Betrieb oder Betriebsteil) auf einen anderen Rechtsträger. Der Betriebsübergang muss durch Rechtsgeschäft stattfinden, z.B. durch Kauf-, Pacht- oder Mietvertrag. Der neue Inhaber kann beispielsweise eine neu gegründete GmbH sein. Häufig handelt es sich bei einem Betriebsübergang in Krankenhäusern um die Ausgliederung von sogenannten "nicht zum Kerngeschäft gehörenden Bereichen", also den Betriebsteilen, die nicht direkt mit der Patientenversorgung betraut sind. Dies kann der Reinigungsdienst, der handwerkliche Bereich, ein Labor, eine Wäscherei oder ähnliches sein.

### Welchen Schutz genießen Arbeitnehmer beim Betriebsübergang?

Durch § 613a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) wird im Falle eines rechtsgeschäftlichen Betriebsübergangs ein Mindestmass an Arbeitnehmerschutz gesichert. Zunächst mal gehen alle Arbeitsverträge unverändert auf den neuen Inhaber über. Arbeitnehmer erhalten also keinen neuen Arbeitsvertrag und sollten sich auch weigern, einen solchen zu unterschreiben. Neue Arbeitsverträge enthalten i.d.R. Verschlechterungen. Der neue Arbeitgeber kann die arbeitsvertraglichen Bestimmungen vom Zeitpunkt des Übergangs an nur soweit ändern wie der alte



Arbeitgeber, d.h. durch Änderungsvertrag, durch Abschluss eines neuen Vertrags oder durch Änderungskündigung. Eine Änderungskündigung ist nur zulässig,

wenn dafür dringende betriebliche Erfordernisse bestehen. Massenänderungskündigungen, um Löhne und Lohnnebenkosten abzusenken, sind in der Regel sozial ungerechtfertigt und damit unzulässig. Alle beim alten Arbeitgeber geltenden Kollektivverträge (Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen) muss der neue Arbeitgeber hingegen für mindestens ein Jahr nach Betriebsübergang weiter anwenden. Erst nach Ablauf dieser Frist dürfen die Kollektivvereinbarungen zum Nachteil der Beschäftigten geändert werden. Diese Schutzfrist gilt auch für die vom alten Arbeitgeber gekündigten, sich aber in Nachwirkung befindlichen Kollektivvereinbarungen.

### **Gibt es darüber hinausgehenden Arbeitnehmerschutz?**

Über den § 613 a BGB hinausgehenden Schutz bieten v.a. Personalüberleitungstarifverträge, die zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern ausgehandelt werden können. Auch Betriebsvereinbarungen, die zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber abgeschlossen werden, können weitergehende Rechte der Arbeitnehmer sichern.

### **Welche Informationspflichten bestehen seitens des Arbeitgebers?**

Gemäß § 613a Abs.5 BGB haben der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber die vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang über den Zeitpunkt, den Grund, die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen sowie über die für die Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen in Textform zu unterrichten. Vorgeschrieben ist nur die Textform; die schriftliche Unterrichtung kann demnach als Brief, Kopie, Fax oder E-Mail erfolgen. Außerdem müssen die Person des Erklärenden angegeben (z.B.

Namensnennung, eingescannte Unterschrift) und der Abschluss der Erklärung erkennbar sein. Eine mündliche Information über den Betriebsübergang reicht also nicht aus. Die Informationspflicht gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern ist unabhängig von der Betriebsgröße und unabhängig davon, ob eine Informationspflicht gegenüber dem Betriebsrat besteht.

**Zeitpunkt:** tatsächlicher Übergang der Organisations- und Leitungsgewalt auf den neuen Arbeitgeber. Wird der Zeitpunkt überschritten, besteht die Informationspflicht fort. Die betroffenen Arbeitnehmer sind in diesem Fall unverzüglich zu unterrichten.

**Grund:** Motive und Überlegungen der jeweiligen Arbeitgeber.

**Soziale Fragen:** Konsequenzen, die der Betriebsübergang für den Fortbestand, den Inhalt der Arbeitsverhältnisse, die Haftung des alten und neuen Inhabers sowie die Geltung des Kündigungsschutzgesetzes und, so vorhanden, von Tarifverträgen hat. Mitzuteilen sind hierzu nicht nur die unmittelbaren Folgen, sondern auch die mittel- und langfristigen Planungen, die mit dem Betriebsübergang verbunden sind.

**In Aussicht genommene Maßnahmen:** der Begriff ist umfassend zu verstehen und bezieht sich z.B. auf Produktionsumstellungen, Weiterqualifikation, Organisationsänderungen, Personalabbau usw.

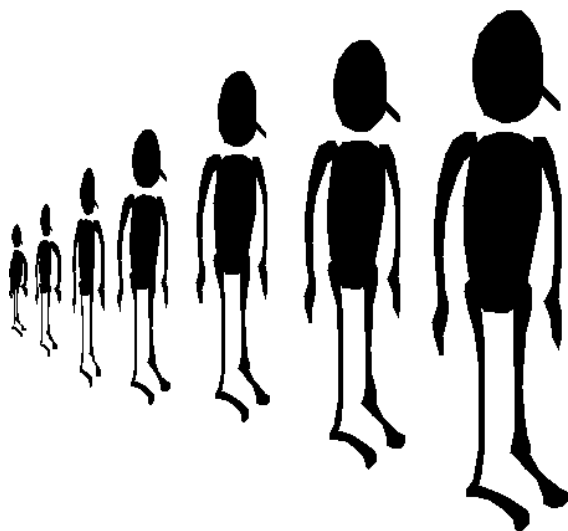
### **Haben Arbeitnehmer/innen ein Widerspruchsrecht?**

Laut § 613a BGB Abs.6 hat der Arbeitnehmer das Recht, dem Übergang des Arbeitsverhältnisses an einen neuen Träger zu widersprechen. Dieser muss innerhalb

eines Monats nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des alten oder neuen Betriebsinhabers an einen der beiden erfolgen. Wurde nur mündlich oder gar nicht informiert, beginnt der Lauf der Widerspruchsfrist nicht. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer nicht ordnungsgemäß unterrichtet wurde (Vgl. Bundesarbeitsgericht [BAG] vom 14.12.2006, Az: 8 AZR 763/05). Natürlich können Arbeitnehmer auch schon nach der mündlichen Unterrichtung widersprechen. Unklarheiten über den genauen Zeitpunkt des Betriebsübergangs dürfen nicht zu Lasten des Arbeitnehmers gehen. Die Arbeitgeber müssen sich über den Eingang von Widersprüchen gegenseitig in Kenntnis setzen. Unterbleibt das, geht das ebenfalls nicht zu Lasten der Arbeitnehmer.

### Wie muss der Widerspruch erfolgen?

Den Widerspruch gegen den Übergang seines Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer auch ohne Begründung abgeben, selbst wenn der Arbeitgeber sie anfordert. Der Widerspruch muss nur schriftlich erfolgen und eigenhändig unterschrieben sein. Zur Einlegung des Widerspruchs



können auch Dritte durch den betroffenen Arbeitnehmer bevollmächtigt werden, am besten durch schriftliche Vollmacht, aber auch mündlich. Dritte können beispielsweise ein Rechtsanwalt, ein Gewerkschaftssekretär, der Betriebsratsvorsitzende oder sonstige Vertrauenspersonen sein. Die individuellen Widersprüche können auch gemeinsam und gleichzeitig erfolgen (vgl. Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 30.9.2004, Az: 8 AZR 462/03). Die gemeinschaftliche Ausübung des Widerspruchsrechts durch Übermittlung der Erklärungen an den Arbeitgeber durch den Betriebsrat ist ebenso zulässig.

Der Widerspruch kann von den betroffenen Arbeitnehmern auch erstmal nur angedroht werden. Der Widerspruch ist in diesem Falle allerdings nicht rechtsgültig. Ein Nachteil darf dem Arbeitnehmer daraus nicht entstehen, da die Äußerung vom Recht auf freie Meinungsäußerung, einem Grundrecht, gedeckt ist (vgl. § 612a BGB).

### I. Muster für einen Widerspruch gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber (ohne Begründung):

[Name und Anschrift] [Ort, Datum]

An die  
Geschäftsleitung  
Klinikum...  
Betr.: Betriebsübergang

Sehr geehrter Herr...

am [Datum] haben Sie uns erstmals auf der Teilbetriebsversammlung vom Verkauf des Gebäudemanagements an die [Name der künftigen GmbH] zum [Datum des Betriebsübergangs] informiert. Hiermit widerspreche ich dem Übergang meines Arbeitsverhältnisses.

Mit freundlichen Grüßen

[Unterschrift]

## II. Muster für eine gemeinschaftliche Ausübung des Widerspruchsrechts:

Unterschriftenliste

Wir widersprechen dem Übergang unserer Arbeitsverhältnisse auf die [Name]-GmbH ab dem [Datum des Betriebsübergangs].

Name	Vorname	Unterschrift
------	---------	--------------

[...]

## III. Muster für eine Bevollmächtigung:

[Name und Anschrift]      [Ort, Datum]

Ich bevollmächtige den Betriebsratsvorsitzenden [Name], dem Übergang meines Arbeitsverhältnisses auf einen neuen Inhaber in meinem Namen zu widersprechen, wenn sich im Laufe der Beratungen und Verhandlungen mit dem Arbeitgeber herausstellen sollte, dass hiermit Nachteile für mich verbunden sind. Hiervon bleibt die Möglichkeit unberührt, dass ich selber den Widerspruch unmittelbar gegenüber dem Arbeitgeber erklären werde.

Ich räume ausdrücklich einen Ermessensspielraum bei der Beurteilung ein, ob und wann die Einlegung des Widerspruchs zweckmäßig ist.

[Unterschrift]

## Welche Folgen hat der Widerspruch?

Bei Einlegung des Widerspruchs besteht das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Arbeitgeber weiter; die betroffenen Arbeitnehmer behalten ihren Kündigungsschutz. Besteht die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung, ist der bisherige Arbeitgeber dazu verpflichtet, den Arbeitnehmer weiterzubeschäftigen. Eventuell muss er anderen Arbeitnehmern im Wege der Sozialauswahl dafür kündigen. Besteht dagegen keine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung, kann der bisherige Arbeitgeber den Betroffenen kündigen. Dabei muss er alle Rechte und Pflichten wahren, die sich daraus ergeben.

## IV. Muster für die Androhung des Widerspruchs:

Unterschriftenliste

Wir werden beim Übergang unserer Arbeitsverhältnisse widersprechen, wenn unsere Rechte nicht vollständig in einer Übergangsvereinbarung gesichert werden.

Name	Vorname	Unterschrift
------	---------	--------------

[...]

**Arbeitnehmer und Betriebsräte sollten Risiken und Möglichkeiten sorgfältig abwägen, bevor sie vom Widerspruchsrecht Gebrauch machen!**

### Kontakt

Gewerkschaft Gesundheitsberufe (GGB), Hannover  
c/o FAU Lokalföderation Hannover, Kornstrasse 28-30, 30167 Hannover  
E-Mail: [ggb-hannover@fau.org](mailto:ggb-hannover@fau.org) web: [www.fau.org/ortsgruppen/hannover/gs](http://www.fau.org/ortsgruppen/hannover/gs)

V.i.S.d.P.: Lisa Hilse, Erich-Mühsam-Str.14, 39116 Magdeburg