



I Vorstand

IG Metall | Aktuelle Informationen:

Betriebsübergang Ericsson TSG an Huawei

Voraussichtlich Ende März 2016 geht der überwiegende Teil der Ericsson TSG an den chinesischen Telekommunikationsausrüster Huawei über. Was dieser Betriebsübergang für die Verträge der Beschäftigten bedeutet – vor allem auch mit Blick auf tarifvertragliche Vereinbarungen – darüber informiert dieses Flugblatt.

Was ist ein Betriebsübergang?

Von einem Betriebsübergang spricht man, wenn ein Betrieb oder ein Betriebsteil durch ein Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber übergeht. Dies kann durch Verkauf, Verpachtung, Unternehmensspaltung oder Unternehmensverschmelzung geschehen. Ein Betriebsübergang führt zu einem Wechsel des Arbeitgebers. Die Arbeitsverhältnisse der betroffenen Mitarbeiter gehen auf das neue Unternehmen über.

Was bedeutet ein Betriebsübergang für die Beschäftigten?

Die Rechte der Beschäftigten bei einem Betriebsübergang sind im § 613a BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) geregelt. § 613a BGB ordnet an, dass der neue Betriebsinhaber „in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen“ eintritt. Das heißt beispielsweise, dass es keine neuerliche Probezeit gibt, dass die bisher geleisteten Dienstjahre anerkannt sowie Urlaubsansprüche, Gleitzeitguthaben etc. übernommen werden. Der Übergang soll für die Beschäftigten keine Schlechter- oder Besserstellung bedeuten (auch Kündigungsschutzrechtlich nicht).

Ist ein neuer Arbeitsvertrag erforderlich?

Nein, aufgrund der oben genannten Verpflichtungen des Arbeitgebers ist ein neuer Arbeitsvertrag nicht erforderlich. In den meisten Fällen ist auch davon abzuraten, einen neuen Vertrag zu unterschreiben. Denn damit verzichtet man auf alle Regelungen des bisherigen Arbeitsvertrages – auch auf die, die eventuell nicht schwarz auf weiß darin festgehalten sind. Im Laufe der Jahre kann sich in einem Arbeitsverhältnis viel ändern, wie beispielsweise der Arbeits- bzw. Verantwortungsbereich oder der Dienstsitz. Meist wird dies nicht im Arbeitsvertrag nachgetragen. Für den Arbeitnehmer können also nicht festgehaltene Ansprüche und Vereinbarungen verloren gehen. Der Arbeitgeber kann auch versuchen, den Arbeitsvertrag im Einvernehmen mit dem oder der Beschäftigten zu ändern. Grundsätzlich raten wir jedoch auch von Änderungen bestehender Arbeitsverträge ab, da diese selten zum Vorteil der Beschäftigten sind.

Gelten bisherige Betriebsvereinbarungen im neuen Unternehmen weiter?

Die kollektivrechtlichen Vereinbarungen wie Betriebsvereinbarungen, Sozialpläne, aber auch sogenannte betriebliche Übungen (wie nicht vertraglich vereinbarte, aber regelmäßig durch den Arbeitgeber gewährte Leistungen und Vergünstigungen) verlieren im neuen Betrieb wahrscheinlich ihre Gültigkeit, weil die bisherigen Betriebe nicht vollständig übergehen, und somit die jeweiligen Betriebe nicht in der alten Form bestehen bleiben.

Diese Regelungen sind aber für die einzelnen Beschäftigten dennoch nicht verloren, sondern gelten individualrechtlich weiter, indem sie ein „unsichtbarer“ (also nicht verschriftlichter) Anhang zum Arbeitsvertrag werden. Für diese ehemals kollektiven, jetzt individualvertraglichen Regelungen besteht eine einjährige Veränderungssperre – der Arbeitgeber darf diese Bestandteile arbeitsvertraglich nicht zu Lasten des Arbeitnehmers ändern.

Achtung: Dieser gut gefüllte „Rucksack“ von Vereinbarungen, die im Sinne der Beschäftigten sind, entfällt ebenfalls mit Unterzeichnung eines neuen Arbeitsvertrags! Für die Zukunft gilt: Jede neue im Betrieb abgeschlossene Betriebsvereinbarung (BV) ersetzt mit sofortiger Wirkung eine im Rucksack befindliche BV, die den gleichen Sachverhalt regelt.

Gelten die bisherigen Tarifverträge im neuen Unternehmen weiter?

Da Huawei weder Mitglied im Arbeitgeberverband ist, noch einen Tarifvertrag mit der IG Metall abgeschlossen hat, verliert auch der Tarifvertrag seine kollektive Wirkung. Er gilt nach dem Betriebsübergang ebenfalls individualrechtlich weiter, **allerdings nur für diejenigen Beschäftigten, die bereits vor dem Betriebsübergang Mitglied der IG Metall (oder EVG) waren.** Die bisherigen tarifvertraglichen Regelungen werden dann als Anhang in den persönlichen Arbeitsvertrag des oder der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten übernommen („Transformation“). Auch hier gilt die einjährige Veränderungssperre.

Wenn der Übernehmer einen Tarifvertrag mit einer anderen Gewerkschaft hat, findet dieser keine Anwendung auf IG Metall-Mitglieder. Der alte Vertrag gilt individualvertraglich weiter. Regelungen aus Tarifverträgen können nur durch Regelungen aus anderen Tarifverträgen (mit derselben Gewerkschaft) ersetzt werden, nicht aber durch Betriebsvereinbarungen.

Ich möchte mich aber über mögliche Änderungen meines Arbeitsvertrags informieren. Was kann ich tun?

Wer sich über ein Änderungsangebot des neuen Arbeitgebers informieren will, sollte betreffende Gespräche mit dem neuen Arbeitgeber nur im Beisein des Betriebsrats führen. Der Betriebsrat hat einen umfassenden Überblick über die Vorteile des bestehenden Arbeitsvertrags. Außerdem: Vier Ohren hören mehr als zwei und schon allein die Anwesenheit des Betriebsrats kann verhindern, dass das Gespräch möglicherweise einen für den Arbeitnehmer unangenehmen Charakter erhält.

Auf keinen Fall sollte man ein Vertragsangebot sofort unterschreiben. Eine mindestens zweiwöchige Frist sollte man sich nehmen, um sich bei Betriebsrat und Gewerkschaft ausgiebig über Vor- und Nachteile zu informieren.

Kann ich dem Betriebsübergang widersprechen?

Ja, ein Widerspruch ist möglich – in der Regel innerhalb eines Monats nach der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitgebers über den Betriebsübergang und aller damit möglicherweise verbundenen Nachteile. Der Widerspruch muss schriftlich erfolgen und entweder gegenüber dem bisherigen oder dem neuen Arbeitgeber erklärt werden. Das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Arbeitgeber bleibt dann erhalten. Allerdings können infolge des Betriebsübergangs die bisherigen Beschäftigungsmöglichkeiten entfallen. Die oder der Beschäftigte sollte sich dann möglichst zügig um eine Versetzung innerhalb der bisherigen Firma bemühen. Gelingt das nicht, besteht die Gefahr einer betriebsbedingten Kündigung. In jedem Fall sollte man einen Widerspruch vorher gründlich durchdenken und sich gegebenenfalls mit dem Betriebsrat bzw. der IG Metall dazu beraten. Denn ein einmal

eingelegerter Widerspruch kann nicht mehr zurückgenommen werden.

Ist man mit dem Betriebsübergang einverstanden, muss man gar nichts tun: Der Übergang erfolgt automatisch. Eine schriftliche Zustimmung ist nicht notwendig und sollte deshalb auch nicht erfolgen, denn auch diese kann nicht zurückgenommen werden.

Wie geht es weiter – was macht die IG Metall?

Huawei ist kein Mitglied des Arbeitgeberverbands und hat damit keinen Tarifvertrag für seine Beschäftigten. Diesen Zustand möchten wir ändern! Daher werden wir nach dem Übergang zeitnah die Tarifkommission einberufen (die bereits gewählten TaKo-Mitglieder behalten ihr Mandat) und der neuen Geschäftsführung in Sondierungsgesprächen die Vorteile eines Tarifvertrags vorstellen.

Wir werden den Eintritt von Huawei in einen Metallarbeitgeberverband oder vergleichbare Maßnahmen (wie Abschluss eines Anerkennungs-Tarifvertrags zum Rahmen-Tarifvertrag Telekommunikation oder Abschluss eines Haustarifvertrags) fordern.

Nach dem Übergang besteht keine Friedenspflicht – Streiks als Druckmittel sind möglich!

Noch Fragen?

Weitere Informationen zum Betriebsübergang erhältst du

- › bei eurem Betriebsrat
- › bei der IG Metall Verwaltungsstelle Düsseldorf-Neuss, **Ulrike Saaber**, 0211 38701-24, ulrike.saaber@igmetall.de
- › bei der IG Metall Verwaltungsstelle Berlin, **Janett Kampf**, 030 25387-130, janett.kampf@igmetall.de
- › bei der IG Metall Verwaltungsstelle Frankfurt, **Martin Weiss**, 069 242531-35, martin.weiss@igmetall.de
- › bei der IG Metall Verwaltungsstelle Nürnberg, **Bianka Möller**, 0911 2333-17, bianka.moeller@igmetall.de
- › beim IG Metall Vorstand, **Diana Kiesecker**, 069 6693-2745, diana.kiesecker@igmetall.de

Die IG Metall ist eine starke Gemeinschaft, sie unterstützt und bietet Rückhalt für ihre Mitglieder. Von Rechtsschutz in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten bis zu gerechten Löhnen und Gehältern – wir kümmern uns persönlich und zuverlässig um unsere Mitglieder.

Es gibt viele Wege, Mitglied der IG Metall zu werden: Direkt im Betrieb, im örtlichen Gewerkschaftshaus oder über unser Online-Beitrittsformular

Weitere Informationen zur IG Metall: www.igmetall.de



Online beitreten:
www.igmetall.de

