

// INFORMATIONSBLATT DER GEW-LANDESRECHTSSTELLE //

Die Übernahme von kommunalen Kindertageseinrichtungen durch „freie Träger“

Meist aus betriebswirtschaftlichen Gründen werden kommunale Kindertageseinrichtungen an „freie Träger“ abgegeben. Aber auch die Überführung in privatrechtliche Rechtsformen, wie z. B. einer GmbH, ist denkbar.



Führt der neue Arbeitgeber (Erwerber) auf der Grundlage eines Vertrages mit dem bisherigen Arbeitgeber (Veräußerer) die wirtschaftliche Einheit unter Wahrung ihrer Identität fort, liegt ein **Betriebsübergang** i.S.v. § 613a BGB vor.

Auswirkungen auf die bestehenden Arbeitsverhältnisse der kommunalen Angestellten

- Beim Betriebsübergang gehen die Arbeitsverhältnisse kraft Gesetzes auf den Erwerber über. Dieser muss in die Rechte und Pflichten, die zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehen, eintreten (§ 613 a Abs. 1 S. 1 BGB). Mithin gelten die tariflichen Rechte des TVöD als arbeitsvertragliche Rechte seit dem Betriebsübergang fort.
- Mit dem Betriebsübergang ist also keine Änderung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses verbunden, weshalb die betroffenen Arbeitnehmer*innen keinen neuen Arbeitsvertrag wegen des Betriebsübergangs schließen müssen.

Überreicht der Erwerber dennoch ein neues Arbeitsvertragsangebot, raten wir Gewerkschaftsmitgliedern, nicht sofort zu unterschreiben, sondern zunächst den Rechtsrat bei ihrer GEW-Gewerkschaft einzuholen.

- Der Erwerber hat den Urlaubsanspruch im Umfang von 30 Arbeitstagen und ggf. bestehenden Zusatzurlaub zu übernehmen (§§ 26, 27 TVöD).
- Bei der Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit ist vom Erwerber die beim bisherigen Veräußerer zurückgelegte Zeit vor dem Betriebsübergang miteinzubeziehen.
- Im Einzelfall ist zu prüfen, ob die bisherigen Rechte und Pflichten aus dem TVöD beim Erwerber weitergelten
 - a) mit dem Stand des TVöD zum Zeitpunkt des Betriebsübergang (statische Weitergeltung), oder
 - b) in der jeweils gültigen Fassung des TVöD, die auch Tariflohnsteigerungen nach dem Betriebsübergang beinhaltet (dynamische Weitergeltung). Voraussetzung für die dynamische Weitergeltung ist u.a., dass dem Betriebsübergang ein Arbeitsvertrag zugrunde liegt, der nach dem 01.01.2002 geschlossen wurde.

Welcher Fall gegeben ist, können GEW-Mitglieder bei ihrer GEW-Rechtsstelle erfragen.

Betriebliche Altersversorgung (Zusatzversorgung)

Angestellte Beschäftigte im öffentlichen Dienst haben einen Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung nach Maßgabe des Tarifvertrages Altersversorgung (bekannt als Zusatzversorgung). Auch diese Normen werden zum Inhalt des Arbeitsvertrages mit dem Erwerber. Selbst wenn der neue Arbeitgeber nicht Mitglied der Zusatzversorgungskasse ist bzw. sein kann, muss er den übernommenen Angestellten anderweitig eine gleichwertige Zusatzversorgung verschaffen.

Schutzzeit

Der/dem nichttarifgebundenen Erwerber*in ist es grundsätzlich nicht erlaubt, die im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Rechte und Pflichten aus dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und ggf. bestehenden Betriebsvereinbarungen vor Ablauf eines Jahres seit dem Betriebsübergang zum Nachteil abzuändern.

Auch nach der Jahresfrist ist eine einseitige Abänderung nicht möglich, denn ein Änderungsvertragsvertragsangebot erlangt nur Gültigkeit durch die Zustimmung der Arbeitnehmer*innen.

GEWerkchaftsmitglieder können in diesem Fall zunächst die GEW-Rechtsstelle im Hinblick auf Handlungsoptionen konsultieren.

Solange Arbeitnehmer*innen keinen Änderungsvertrag mit dem (neuen) Arbeitgeber akzeptieren, gelten die tariflichen Rechte des TVöD als vertragliche Rechte weiter.

Kündigungsschutz

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Betriebsübergangs ist nicht wirksam. Sie kann aber aus anderen Gründen, z. B. personen- oder verhaltensbedingt, zulässig sein (§ 613 a Abs. 4 BGB).

Pflicht der Unterrichtung des bisherigen Arbeitgebers

Nach § 613a Abs. 5 BGB muss der bisherige Arbeitgeber oder der Erwerber die betroffenen Arbeitnehmer*innen vor dem Betriebsübergang „in Textform“ 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*innen und
4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer*innen in Aussicht genommenen Maßnahmen.

Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer*innen

Die von einem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer*innen können der Überleitung ihrer Arbeitsverhältnisse auf den Betriebserwerber widersprechen. Für ihren Widerspruch haben die Arbeitnehmer*innen einen Monat Zeit. Die Widerspruchsfrist beginnt, wenn die Arbeitnehmer*innen vom bisherigen oder vom neuen Arbeitgeber vollständig über den Betriebsübergang unterrichtet worden sind. Die Arbeitnehmer*innen können den Widerspruch wahlweise gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Betriebsinhaber erklären.

Ein Widerspruch kann eine Kündigung zur Folge haben, wenn der Veräußerer keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit hat.

Personalratsmandat

Betrifft die Privatisierung nur einen Teil der öffentlichen Verwaltung (hier Kindertageseinrichtung), so verlieren die Mitglieder des Personalrates ihr Amt, die in der übergeleiteten Einrichtung beschäftigt werden. Eine Verpflichtung, diese Personalratsmitglieder in einem anderen Bereich der Verwaltung zu beschäftigen, besteht für den öffentlichen Dienst nicht.

Mitbestimmungsrecht des Personalrates

Bei der Privatisierung hat der Personalrat ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht (§ 75 Abs. 3 Ziff.11 ThürPersVG). Die Entscheidung über die Privatisierung trifft der Arbeitgeber, gleichwohl kann der Personalrat darauf Einfluss nehmen, dass der Arbeitgeber die Verpflichtungen bei einem bevorstehenden Betriebsübergang einhält.

27.01.2016