

# Übergang des Arbeitsverhältnisses auf einen neuen Arbeitgeber durch einen Trägerschaftswechsel für eine sozialpädagogische Einrichtung



Im Zusammenhang mit dem Übergang einer sozialpädagogischen Einrichtung auf einen freien Träger der Jugendhilfe werden an unsere sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen in unseren Bezirksgeschäftsstellen und an die Kolleginnen und Kollegen, die in den Kreisen, Bezirken und in der Landesgeschäftsstelle im Rechtsschutz arbeiten, immer wieder eine ganze Reihe von Fragen von Erzieherinnen, die in solchen Einrichtungen arbeiten, gestellt. So existentielle Fragen wie: „Was wird aus meinem Arbeitsverhältnis, wenn die Kommune, bei der ich bisher beschäftigt war, die Kindertagesstätte, in der ich arbeite, an einen freien Träger der Jugendhilfe übergibt?“ und „Kann mir wegen des Trägerwechsels gekündigt werden?“ beschäftigen die Betroffenen genau so wie Fragen, welche Rechte und Pflichten sie im Arbeitsverhältnis zu ihrem neuen Arbeitgeber haben. Deswegen haben wir uns entschieden, einige der uns am Häufigsten gestellten Fragen hier mit den entsprechenden Antworten zu veröffentlichen.

## Die Kindertagesstätte, in der ich arbeite, soll an einen freien Träger der Jugendhilfe übergeben werden. Was wird aus meinem Arbeitsverhältnis?

Übernimmt ein freier Träger der Jugendhilfe eine sozialpädagogische Einrichtung, so gehen die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer auf den freien Träger der Jugendhilfe als neuen Arbeitgeber über (sofern der Arbeitnehmer keinen Widerspruch hiergegen eingelegt hat). § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) bestimmt, dass bei einem Betriebsübergang der Erwerber in die Rechte und Pflichten des bestehenden Arbeitsverhältnisses eintritt.

## Muss ich beim neuen Arbeitgeber einen neuen Arbeitsvertrag unterschreiben?

Nein. Es muss kein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen werden, da der Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den neuen Arbeitgeber per Gesetz erfolgt; es wird also kein neues Arbeitsverhältnis begründet, sondern das bestehende Arbeitsverhältnis geht automatisch auf den neuen Arbeitgeber über. Der neue Arbeitgeber tritt kraft Gesetzes in alle Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein.

## Was geschieht mit den Rechten und Pflichten des bestehenden Arbeitsvertrages, bleiben diese unverändert bestehen?

Die Beantwortung dieser Frage ist abhängig davon, ob beim neuen Arbeitgeber ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung existiert. Ist dies der Fall, so bestimmen sich die Rechte und Pflichten des Arbeitsverhältnisses zum neuen Arbeitgeber (sofort) nach den Rechtsnormen dieses Tarifvertrages bzw. dieser Betriebsvereinbarung.

Existiert beim neuen Arbeitgeber kein Tarifvertrag und auch keine Betriebsvereinbarung, die die Rechte und Pflichten der Arbeitsverhältnisse regelt, so werden die Rechte und Pflichten der bestehenden Arbeitsverträge, die durch Rechtsnormen eines Tarifvertrages oder durch eine Betriebsvereinbarung beim alten Arbeitgeber geregelt waren, Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer. Sie dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden.

## Wenn es für Beschäftigte von tarifgebundenen Kommunen durch entsprechende Tarifabschlüsse zu Gehaltserhöhungen kommt, gelten diese dann auch für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse auf einen freien Träger der Jugendhilfe übergegangen sind?

Nein, leider nicht. Der Fortbestand der Rechte und Pflichten aus dem bisherigen Tarifvertrag (z. B. TVÖD) gilt für die Arbeitnehmer nur mit dem zur Zeit des Betriebsüberganges bestehenden Inhalt; ein Anspruch auf Teilhabe der betroffenen Arbeitnehmer an einer künftigen Weiterentwicklung der Normen (z. B. Tarifierhöhungen) besteht nicht.

## Vor Ablauf eines Jahres dürfen die Rechte und Pflichten des bestehenden Arbeitsvertrages zur Kommune, die durch Rechtsnormen eines Tarifvertrages oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt sind, nicht zum Nachteil für den Arbeitnehmer geändert werden. Was aber geschieht nach Ablauf dieser einjährigen Schutzfrist?

Nach Ablauf der einjährigen Schutzfrist des § 613a BGB können die Arbeitsverträge der übernommenen Arbeitnehmer – auch zu ihrem Nachteil – abgeändert werden.

## Wie erfolgt eine solche Abänderung? Kann sie einseitig durch den Arbeitgeber festgelegt werden?

Nein. Eine Vertragsänderung kommt immer nur dann zustande, wenn beide Vertragsparteien (Arbeitnehmer und Arbeitgeber) sich einvernehmlich darauf verständigen (Unterzeichnung eines Änderungsvertrages durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer). Es ist also wichtig zu beachten, dass – sofern der neue Arbeitgeber nach Ablauf der einjährigen Schutzfrist Ihnen einen Änderungsvertrag vorlegt – es sich hierbei lediglich um ein Angebot des Arbeitgebers zur Veränderung der Arbeitsbedingungen handelt. Dieses Angebot kann der Arbeitnehmer annehmen oder aber auch ablehnen. Sie sind also nicht zum Abschluss (Unterzeichnung) eines Änderungsvertrages verpflichtet.

**Man kann also völlig frei selbst entscheiden, ob man einen vom Arbeitgeber angebotenen Änderungsvertrag unterschreibt oder nicht?**

Ja. In den Bezirksgeschäftsstellen der GEW kann und sollte man sich als Mitglied der GEW hierzu detailliert beraten lassen.

**Was kann passieren, wenn ich einen angebotenen Änderungsvertrag nicht angenommen habe, mein neuer Arbeitgeber möchte aber weiterhin die bestehenden Vertragsbedingungen ändern?**

Ihr Arbeitgeber hat die Möglichkeit, Ihnen gegenüber eine Änderungskündigung auszusprechen. Eine Änderungskündigung beinhaltet die Kündigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses unter gleichzeitigem Angebot der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen. Gegen eine solche Änderungskündigung kann man sich rechtlich zur Wehr setzen, d. h., man kann die Wirksamkeit der Änderungskündigung gerichtlich überprüfen lassen. Gewerkschaftsmitglieder können hierfür den gewerkschaftlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen. Sie erhalten im Rahmen dieses Rechtsschutzes eine detaillierte Beratung, welche Möglichkeiten es gibt, auf eine Änderungskündigung zu reagieren (z. B. Annahme der geänderten Arbeitsbedingungen unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung) und ein von der GEW benannter Rechtsvertreter vertritt sie im Klageverfahren vor Gericht.

**Sollte ich die Klage verlieren, habe ich dann meinen Arbeitsplatz verloren?**

Nein. Sie behalten Ihren Arbeitsplatz, müssen dann aber zu den neuen geänderten Arbeitsbedingungen arbeiten.

**Dann hätte ich doch aber gleich den angebotenen Änderungsvertrag unterschreiben können?**

Das sehen wir nicht so. Schließlich können Sie die Klage ja auch gewinnen und dann bleibt es bei Ihren alten Arbeitsbedingungen (z. B. einem höheren Beschäftigungsumfang als die vom Arbeitgeber angestrebte Reduzierung). Unterzeichnen Sie einen vorgelegten Änderungsvertrag, so nehmen Sie sich selbst die Möglichkeit, gerichtlich überprüfen zu lassen, ob die von Ihrem Arbeitgeber angestrebte Veränderung Ihrer Arbeitsbedingungen tatsächlich auch gerechtfertigt ist.

**Gibt es Fristen, die ich beachten muss, wenn ich mich gegen eine Änderungskündigung zur Wehr setzen möchte?**

Ja, das Kündigungsschutzgesetz schreibt vor, dass man das Angebot des Arbeitgebers zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen unter dem Vorbehalt, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist, annehmen kann. Dieser Vorbehalt muss innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erklärt werden. Ebenfalls innerhalb von drei Wochen ist die Klage beim Arbeitsgericht einzureichen. Sie sollten sich also umgehend nach Erhalt einer Änderungskündigung an Ihren Bezirksverband wenden. Die Kollegen dort leiten dann mit Ihnen zusammen das Rechtschutzverfahren ein.

**Bleiben meine Beschäftigungszeiten auch beim neuen Arbeitgeber anerkannt?**

Ja, die Beschäftigungszeiten werden durch den Betriebsübergang nicht unterbrochen.

**Wann erfolgt die Lohnzahlung beim neuen Arbeitgeber?**

Hierfür gibt es keinen gesetzlich vorgeschriebenen Termin. Eine Regelung hierzu ist evtl. in einem beim neuen Träger existierenden Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung enthalten; fragen Sie deswegen bei Ihrem neuen Arbeitgeber nach. Weicht der Zahlungstermin beim neuen Arbeitgeber weit von dem bisherigen Zahlungstermin ab, so vereinbaren Sie ggf. eine Übergangsregelung mit Ihrem neuen Arbeitgeber, um einem finanziellen Engpass vorzubeugen.

**Kann mein neuer Arbeitgeber von mir eine Auskunft darüber verlangen, ob ich Gewerkschaftsmitglied bin?**

Nein. Fragen des Arbeitgebers zur Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft müssen nach ständiger Rechtsprechung nicht beantwortet werden.

**Vertritt auch beim freien Träger der Jugendhilfe meine Interessen ein Personalrat?**

Nein. Die betriebliche Interessenvertretung dort ist ein Betriebsrat. Erkundigen Sie sich rechtzeitig, ob bei Ihrem neuen Arbeitgeber ein Betriebsrat besteht. Ist dies nicht der Fall, so sollten Sie nicht auf eine Interessenvertretung verzichten. Nehmen Sie dann Ihr gesetzliches Recht zur Wahl eines Betriebsrates wahr. Es bedarf hierzu weder einer Zustimmung Ihres Arbeitgebers noch kann dieser die Wahl eines Betriebsrates verhindern. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft hilft bei der Vorbereitung und Durchführung einer Betriebsratswahl, schult und unterstützt die (neu)gewählten Betriebsräte.

**Mir steht Kindergeld zu. Erhalte ich dieses auch weiterhin zusammen mit meiner Gehaltszahlung von meinem neuen Arbeitgeber?**

Nein, nur im öffentlichen Dienst wird das Kindergeld vom Arbeitgeber ausgezahlt. Nach dem Trägerwechsel erhalten Sie das Ihnen zustehende Kindergeld direkt von der Familienkasse. Damit Ihnen das Kindergeld nahtlos weitergezahlt wird, sollten Sie sich rechtzeitig mit der Familienkasse in Verbindung setzen. Diese ist bei der Agentur für Arbeit angegliedert.

**Bisher musste ich bei Krankheit nur dann eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage dauerte. Gilt diese Regelung jetzt auch bei meinem neuen Arbeitgeber, einem freien Träger der Jugendhilfe?**

Ja, denn dies ist so im Entgeltfortzahlungsgesetz, und dort im § 5 für Arbeitnehmer geregelt. Zu beachten ist aber unbedingt, dass der Arbeitnehmer verpflichtet ist, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, so hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber kann jedoch die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung auch früher verlangen.

Elke Griesel  
Juristin; Landesrechtsschutzstelle