

Ein ganzes Jahr und noch viel mehr . . .

Sicherung von Arbeitsbedingungen durch § 613 a BGB bei einem Betriebsübergang

Betriebsübergänge sind an der Tagesordnung. Betriebsräte stehen dabei in der Regel vor für sie völlig neuartigen Problemen und vor allem vor einer Rechtsnorm, mit der sie sonst eher wenig zu tun haben: § 613 a BGB. Meist drängt die Zeit und eine Botschaft schallt durch alle Räume: Was passiert nach Ablauf des ominösen Jahrs, auf das alle sofort in dieser Vorschrift stoßen?

Ja was denn?

1. Szene

Auftritt des Geschäftsführers auf der Betriebsversammlung

„Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

wie Ihnen bekannt ist, hat unser Unternehmen im Rahmen der verstärkten

Bemühungen, auf den internationalen Märkten Fuß zu fassen, schon seit längerer Zeit beschlossen, sich konsequent auf seine Kernaufgaben zu konzentrieren und . . . bitte lassen Sie mich doch ausreden, ich weiß, dass ich das jedes Jahr erzähle, aber warten Sie doch, jetzt kommt wirklich etwas Neues:

Wir werden zum 1. 1. des kommenden Jahres unseren gesamten Logistikbereich, also das, was früher bei uns Lager hieß, aufgeben. Jawohl, wir ziehen uns hier zurück und überlassen diese Aufgabe einem starken Partner, der das besser und wirtschaftlicher kann als wir, nicht wahr. Wir nehmen damit die immer wieder von Ihnen und Ihrem Betriebsrat geäußerte Kritik an der Arbeitsorganisation in diesem Bereich ernst und tun alles, um sie zu verbessern. Der neue In-

haber wird sämtliche Aufgaben von der Einlagerung bis zum Versand hier vor Ort weiter führen.“

Weitere Ausführungen sind nicht mehr dokumentiert. Sie gehen im Proteststurm unter.

2. Szene

Betriebsratssitzung

Das Gremium hat sofort nach der überraschenden Erklärung zur neuen Entwicklung alle Hebel in Bewegung gesetzt und sich über die Pläne und die hieraus folgenden rechtlichen Konsequenzen informiert. Jetzt wird das Wissen zusammengetragen. Zum Erstaunen aller gibt es in zwei Punkten mit der Geschäftsführung völlige Übereinstimmung: Die Trennung von der Logistik ist betriebswirtschaftlich sinnvoll und die Übernahme durch den neuen Inhaber ein Betriebsübergang, dessen Folgen in § 613 a BGB geregelt sind. Daran aber entzündet sich die Debatte: Der eine Teil des Betriebsrats will eine möglichst schnelle und rasche Abwicklung, damit das neue Unternehmen eine gute Startchance bekommt. Die Übrigen sehen

Nachteile auf die dort beschäftigten Kolleginnen und Kollegen zukommen. Zwar behalten diese ihre Arbeitsplätze, was aber ist mit allen Rechten, mit dem Lohn, der Sonderzulage und den übrigen kleinen Vergünstigungen? Ein Jahr, so der Wortführer der Gruppe, sind sie vor einer Verschlechterung durch § 613 a BGB geschützt. Aber was kommt dann?

3. Szene

Besprechung zwischen Geschäftsführung, neuem Inhaber und Betriebsrat

Die Betriebsratsvorsitzende trägt in diplomatischem Ton die Sorgen der Beschäftigten vor und lässt deutlich erkennen, dass man nicht gewillt ist, die Betroffenen billig zu verkaufen. Der zukünftige Lagerleiter gibt ein Communiqué ab: „Sehen Sie, meine Damen und Herren vom Betriebsrat, wir machen das hier nicht zum ersten Mal. Wir kennen daher die Bedenken. Lassen Sie mich Ihnen versichern, dass wir sie ernst nehmen und mit Ihnen gemeinsam nach Lösungen suchen wollen. Selbstverständlich achten wir die gesetzlichen Anforderungen. Es ist nicht beabsichtigt, den Übergang zu nutzen, um Ihren Kolleginnen und Kollegen Nachteile zuzufügen. Das Jahr des Stillhaltens, das uns und Ihnen § 613 a BGB auferlegt, benötigen wir ohnehin, um die Abläufe und die Prozesse hier genau zu analysieren. Allerdings werden wir uns im Interesse des Erhalts möglichst aller Arbeitsplätze oder sogar des Aufbaus neuer in diesem Rahmen auch Gedanken über eine Verbesserung der Strukturen machen müssen. Mit welchem Ergebnis, dazu kann

heute natürlich noch niemand etwas sagen.“

Nachdem alle verständnisvoll genickt haben, geht man auseinander.

4. Szene

Wieder im Betriebsrat

Aalglatt war der, sag ich euch, aalglatt,“ so lautet die Bewertung des neuen Chefs durch ein Betriebsratsmitglied. „Ob man dem glauben kann? Und überhaupt, was will er denn machen nach dem Jahr? Alle runterstufen? Na danke!“ – „Immerhin will er sich wenigstens ans Gesetz halten und ein Jahr warten. Dafür muss man ja schon fast dankbar sein in dieser Zeit. Trotzdem: Ich werde mich nicht auf der Abteilungsversammlung nächste Woche vor die Kolleginnen und Kollegen stellen und ihnen sagen, dass wir nichts für sie tun können, wenn der Neue nach einem Jahr macht, was er will.“ Damit hat die Betriebsratsvorsitzende fast schon den Schwenk ins Lager der Skeptiker vollzogen. Aus dem kommt dann auch der Vorschlag, wie eine Vereinbarung zum Übergang aussehen könnte: Der neue Inhaber sichert zu, die Arbeitsbedingungen überhaupt nicht anzutasten. Mit dieser Forderung will das Gremium in die Verhandlungen des kommenden Tages gehen.

5. und letzte Szene

Abteilungsversammlung

Die Betriebsratsvorsitzende spricht:

„Kolleginnen und Kollegen, ihr wisst, dass wir die Strategie unserer Geschäftsführung nicht mittragen, die dazu führt, dass ihr jetzt quasi abgestoßen werdet.

Wir haben uns aber beraten lassen und müssen euch leider sagen: hier haben wir keine Möglichkeit, etwas zu verhindern. Wir haben es aber in harten Verhandlungen geschafft, für euch zusätzlich zu euren Rechten aus dem Gesetz eine weitere Sicherung einzubauen. Es existiert die Zusage des neuen Inhabers, dass vor Ablauf von drei Jahren keine Änderung eurer Arbeitsbedingungen erfolgt, soweit nicht die sowieso freiwillige Zulage zum Weihnachtsgeld betroffen ist. Die wird aber weiter gezahlt, solange wir sie im Stammbetrieb auch bekommen. Dafür bürgt euer bisheriger Arbeitgeber.

Kolleginnen und Kollegen, damit haben wir für alle anderen Leistungen die gesetzliche Schutzfrist von einem Jahr auf das Dreifache verlängert. Das war nur möglich, weil wir von euch immer in unserem Handeln bestärkt worden sind und deshalb glaubhaft damit drohen konnten, dass ihr ohne diese Zusicherung geschlossen dem Wechsel widerspricht und so das neue Unternehmen handlungsunfähig machen werdet.

Auch nach Ablauf der drei Jahre erfolgt keine Absenkung auf einen Schlag. Das tarifliche Niveau des Speditionsgewerbes, zu dem ihr dann gehören werdet, wird in drei Schritten erreicht, die über zwei Jahre verteilt werden.

Kolleginnen und Kollegen, mehr war nicht zu holen. Um die Sache auch rechtsverbindlich zu machen, werdet ihr noch vor dem Übergang neue Arbeitsverträge bekommen, in denen dieser Fahrplan zugesichert wird. Wir werden sofort danach einen Wahlvorstand gründen, damit ihr schnell einen neuen Betriebsrat wählen könnt.“

So oder ähnlich passiert es inzwischen fast täglich irgendwo in dieser Republik, immer nach demselben Muster und immer mit demselben verunsicher-

ten Blick auf die Jahresfrist des § 613 a BGB. Ein Blick, der leider nur zu oft zu falschen Handlungen verleitet – wie in diesem Beispiel, in dem der Betriebsrat

sicherlich nur schwer davon zu überzeugen ist, dass sein Verhandlungsergebnis letztlich die Rechtsstellung der Beschäftigten verschlechtert hat.

Wie das?

Eigentlich sollte eine Verlängerung der Jahresfrist doch zu begrüßen sein. Bei näherer Betrachtung beinhaltet diese aber etwas ganz anderes, als viele glauben. Und: Auch nach einem Jahr entfallen die Rechte der Beschäftigten keineswegs von selber. Der Arbeitgeber, der sie später beseitigen will, muss den hierfür üblichen Weg beschreiten, also eine Änderungskündigung aussprechen oder einen Änderungsvertrag abschließen. Letzteren muss niemand unterschreiben, erstere muss nach den Regeln des Kündigungsschutzgesetzes erfolgen. Da es sich meistens um Änderungskündigungen handelt, die eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zum Inhalt haben, ist die Hürde für deren Wirksamkeit ausgesprochen hoch: Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass ohne Aufrechterhaltung der vertraglich geschuldeten Leistungen das Unternehmen zumindest in eine bedenkliche Schieflage gerät. (Ausführlich zu diesen Anforderungen: BAG v. 1. 7. 1999 – 2 AZR 826/98, AP KSchG § 2 Nr. 53) Auf keinen Fall ausreichend ist der bloße Wunsch danach, die Beschäftigten gleich (schlecht) zu behandeln (BAG v. 28. 4. 1982 – 7 AZR 1139/79, AP KSchG 1969, § 2, Nr. 3 Arbeitsbedingungen).

Wer also einen „geordneten Übergang“ zu schlechteren Arbeitsbedingungen vereinbart, nimmt den Beschäftigten u. U. diesen Schutz.

Die Schutzfrist von einem Jahr gilt jedoch überhaupt nicht für alle Rechte. Der entsprechende Abschnitt in § 613 a BGB lautet:

(1) Geht ein Betrieb oder Betriebs- teil durch Rechts- geschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. 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. 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. Vor Ablauf der Frist nach Satz 2 können die Rechte und Pflichten geändert werden, wenn der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nicht mehr gilt oder bei fehlender beiderseitiger Tarifgebundenheit im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrags dessen Anwendung zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer vereinbart wird.

Nur die auf kollektiven Regelungen beruhenden Rechte sind also ein Jahr lang besonders geschützt – als bestünde weiterhin Tarifbindung oder, als sei die Betriebsvereinbarung als solche nicht übernommen worden. Stillschweigende Voraussetzung für diese besondere Überleitungstechnik ist allerdings, dass der Betriebsübergang aus dem Geltungsbereich des bisher anwendbaren Tarifvertrags hinausführt, sei es, weil die Branche gewechselt wurde, sei es, weil der neue Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist. Ähnlich sieht es bei Betriebsvereinbarungen aus: Die Transformation ins Individualrecht vollzieht sich nur, wenn der Betrieb nicht als Ganzes übergeht. Dann würde er seine Identität behalten und damit auch die Betriebsvereinbarung als Betriebsvereinbarung weiter wirksam bleiben. (BAG v. 27. 7. 1994 – 7 ABR 37/93, NZA 1995, 222) Es hätte schließlich keinen Sinn, etwa im Einzelhandel die Tarifbindung wegen eines Betriebsübergangs aufzuheben, wenn der neue wie der alte Eigentümer Mitglied im selben Arbeitgeberverband und deshalb an dieselben Tarifverträge gebunden sind.

Der Grund für die Überleitungsvorschrift in § 613 a BGB ist der besondere

Schutz, den Rechte, die aus Tarifverträgen herrühren, genießen. Diese wirken unmittelbar und zwingend, müssen also auf das Arbeitsverhältnis angewendet werden, wenn Tarifbindung besteht. Eine rechtlich wirksame Abweichung hiervon ist selbst dann nicht möglich, wenn der/die ArbeitnehmerIn damit einverstanden ist. Genauso verhält es sich mit den Rechten aus einer Betriebsvereinbarung, wobei hier die Zugehörigkeit zum Betrieb an die Stelle der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft tritt.

Nehmen wir als einfaches Beispiel den tariflichen Jahresurlaub und stellen uns vor, er beträgt 29 Tage im Jahr. Ein Arbeitgeber in wirtschaftlicher Bedrängnis könnte versucht sein, Beschäftigte zum Verzicht auf Teile dieses Urlaubs zu bewegen. Selbst wenn er es schaffen sollte, die Arbeitnehmer/innen zur Unterzeichnung entsprechender Vertragsänderungen zu bewegen, wäre diese bei tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen wirkungslos.

Tarifbindung

Tarifbindung liegt vor, wenn die ArbeitnehmerInnen Mitglied der den Tarifvertrag schließenden Gewerkschaft sind und der Arbeitgeber entweder selber Partei des Haustarifvertrags oder Mitglied im richtigen Arbeitgeberverband ist. Eine zweite Form der Tarifbindung ohne Mitgliedschaft gibt es in Form der Allgemeinverbindlichkeit. Hier werden Tarifverträge durch die zuständigen Ministerien für allgemein anwendbar erklärt.

Ein bloßer Verweis im Arbeitsvertrag auf den bestehenden Tarifvertrag oder auch die übliche Anwendung im Betrieb reichen nicht aus, um Tarifbindung herbeizuführen.

Für diesen Fall nämlich bestimmt § 4 Abs. 3 TVG, dass abweichende Abmachungen, also Veränderungen des tariflichen Urlaubsanspruchs nur zulässig sind, soweit sie im Tarifvertrag selber ge-

stattet wurden oder eine Änderung zu Gunsten der Beschäftigten darstellen. Andernfalls ist der Verzicht auf solche Rechte unwirksam. Der Anspruch auf Urlaub besteht also weiter. (Die entsprechende Regelung für die Betriebsvereinbarung findet sich in § 77 Abs. 4 BetrVG.)

Soweit die Situation, solange kein Betriebsübergang vorliegt. Findet ein solcher aber statt, ist der Tarifvertrag – sei es weil der neue Arbeitgeber nicht mehr dem Arbeitgeberverband angehört, sei es weil der herausgelöste Betriebsteil einer anderen Branche angehört, die nicht im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags liegt – ab sofort nicht mehr anwendbar und der besondere Schutz entfällt. Wenn ein Textilhersteller seine Kantine ausgliedert und an einen Catering-Unternehmer verkauft, so führt dies dazu, dass die Arbeitsverhältnisse aus dem sachlichen Geltungsbereich der Tarifverträge für die Textilindustrie herausfallen. Es entsteht also eine Schutzlücke, die durch § 613a BGB – allerdings nur für die Dauer eines Jahres – gefüllt wird. Die entsprechenden Vorschriften aus dem Tarifvertrag wandern gleichsam virtuell in den Arbeitsvertrag – ohne dass hierfür ein neuer schriftlicher Vertrag geschlossen werden müsste – und behalten dort für diese Zeit die Stellung von kollektivrechtlichen Normen. Dasselbe gilt für Ansprüche aus Betriebsvereinbarungen (zu Ausnahmen und Sonderfällen später). Nach einem Jahr entfällt lediglich dieser besondere Schutz – die Ansprüche bleiben weiterhin als einzelvertragliche bestehen.

Überhaupt nicht durch diesen Vorgang erfasst, werden alle anderen Leistungen im Arbeitsverhältnis, die nicht auf einer kollektivrechtlichen Regelung beruhen. Dies können individuell ausgehandelte Provisionsregelungen, freiwillige Zusagen, betriebliche Übungen, ein Dienstwagen o. ä. sein. Das heißt aber nicht, dass sie bei einem Betriebsübergang automatisch zur Disposition stünden: Auch sie können einseitig nicht ohne Weiteres geändert werden. Hiergegen spricht schon das in § 613a Abs. 4 BGB enthaltende Kündigungsverbot, das auch Änderungskündigungen erfasst (vgl. ErFK-Preis, § 613a BGB Rdnr. 135). Allerdings sind hiernach nur Kündigungen aus Anlass des Betriebsübergangs verboten. Andere Begründungen – betriebsbedingte, personenbedingte – sind damit nicht ausgeschlossen. Da jedoch – wie bereits für den Fall des Ablaufs der Jahresfrist oben erwähnt – eine Änderungskündigung zur Verschlechterung der Vertragsbedingungen immer vor hohen rechtlichen Hürden steht, kann auch hier nicht davon ausgegangen werden, dass der Betriebsübergang zu einer wirklichen Verschlechterung der Rechtsstellung der ArbeitnehmerInnen bei diesen Arbeitsbedingungen führt.

Damit gilt genau besehen für alle kollektiven und individuellen Ansprüche ein Grundsatz: Sie sollen durch den Betriebsübergang selber nicht angetastet werden. Das ist auch das Ziel des § 613a BGB: Rechte erhalten, nicht verringern, aber auch nicht verbessern. Eine Verbesserung wäre es nämlich, wenn – wie viele annehmen – nach dem Betriebs-

übergang auch einzelvertragliche Absprachen plötzlich für ein Jahr einen Sonderstatus erhielten. Dies ist nicht so.

Auf den Punkt gebracht:

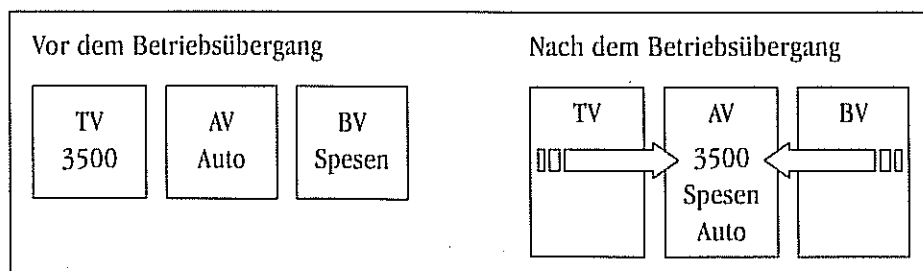
Die Arbeitsbedingungen können nach einem Betriebsübergang – solange es keine freiwilligen Leistungen sind – nur durch Änderungskündigung einseitig angetastet werden. Diese Änderungskündigung kann allerdings bei Rechten, die auf Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung beruhen, frühestens nach Ablauf eines Jahres ausgesprochen werden. Deshalb sind Verhandlungen oder voreilige Unterschriften unter Vereinbarungen, die hierzu Regelungen treffen, immer mit äußerster Vorsicht zu behandeln.

Das heißt allerdings nicht, dass die Änderung der kollektivrechtlichen Regelungen innerhalb des ersten Jahres vollkommen ausgeschlossen wäre. Die bisherigen Überlegungen bezogen sich lediglich auf einseitige Maßnahmen des Arbeitgebers, die er gegen den Willen der Beschäftigten durchsetzen will.

Zulässig ist die übliche Form der Ablösung: So dürfen neue tarifliche Regelungen – wenn denn Tarifbindung im neuen Betrieb besteht – die bislang durch Tarifvertrag geregelten Rechte beseitigen. Dasselbe gilt für Betriebsvereinbarungen: Eine Ablösung durch nachfolgende Vereinbarungen ist auch hier zulässig. Allerdings muss die Ablösung grundsätzlich auf derselben Stufe passieren, also Tarifvertrag durch Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung durch Betriebsvereinbarung ersetzt werden.

Die Ablösung eines Tarifvertrags durch einen anderen nach dem Betriebsübergang setzt aber wiederum die beiderseitige Bindung an den Tarifvertrag voraus. Dies ist jetzt durch eine neuere Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (21. 2. 2001 – 4 AZR 18/00, AiB Telegramm 2001, 27) noch einmal hervorgehoben worden, nachdem verschiedentlich erwogen wurde, es ausreichen zu lassen, dass entweder nur der Arbeitgeber tarifgebunden ist oder aber der

Implementierung



neue Arbeitsvertrag gleichfalls von einer DGB-Gewerkschaft beschlossen wurde (Fundstellen hierzu finden sich im Erfurter Kommentar, BGB § 613 a Rdnr. 105.). Hier zeigt sich allerdings, dass die Tendenz zur Vergrößerung auf Seiten der Gewerkschaften durchaus nachteilig sein kann. Früher wäre es für die Beschäftigten kein Problem gewesen, wenn ein Betriebsteil eines an die Tarifverträge der Papier herstellenden Industrie gebundenen Unternehmens abgepalten und an ein Unternehmen verkauft würde, welches der Branche „Speditionswesen“ zugeordnet ist. Die dort gültigen Tarifverträge setzten auf Seiten der Beschäftigten in der Vergangenheit die Mitgliedschaft in der Tarifvertrag schließenden Partei „ÖTV“ voraus. Ohne einen solchen Wechsel – vorher dürfte eine Mitgliedschaft in der IG Medien bestanden haben – konnte also keine Tarifbindung entstehen. Mit der Gründung von ver.di sieht dies anders aus: Die Bindung an den neuen – schlechteren – Tarifvertrag ist kraft Mitgliedschaft gegeben und kann nur durch Austritt vor dem Betriebsübergang verhindert werden.

Natürlich gibt es auch zu dieser Regel wiederum Ausnahmen. Für den Bereich der Rechte, die durch Betriebsvereinbarung geregelt sind, dürfte dies unstrittig sein. Hier kann ein nachfolgender Tarifvertrag, wenn er denn eine entsprechend abschließende Regelung des Sachverhalts enthält, an die Stelle der Betriebsvereinbarung treten. Dann gelten die allgemeinen Prinzipien von §§ 77 Abs. 3 und 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG.

So ist es vorstellbar, dass ein Betrieb der chemischen Industrie, der nicht tarifgebunden ist, an einen tarifgebundenen Arbeitgeber verkauft wird. Bestand im alten Betrieb eine Betriebsvereinbarung über Altersteilzeit, dann wird diese mit Eintritt der Tarifbindung durch den in der chemischen Industrie existierenden Altersteilzeit-Tarifvertrag abgelöst. Damit wird also die Regelung in der Betriebsvereinbarung auch vor Ablauf

des Jahres gegenstandslos – unabhängig davon, ob die tarifliche Regelung besser oder schlechter ist. Das Günstigkeitsprinzip gilt zwischen diesen Vereinbarungstypen nicht. Die Hierarchie ist durch das Betriebsverfassungsgesetz eindeutig festgelegt.

Ob auch eine Überkreuzung in anderer Richtung stattfinden kann, wird seit mehreren Jahren in der juristischen Literatur lebhaft diskutiert, ist aber ein eher theoretisches Problem: Die Bestandteile des Tarifvertrags, um die es letztlich wirklich geht, also Vergütungshöhe und Länge der wöchentlichen Arbeitszeit, sind in praktisch allen Branchen üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt. Eine ablösende Betriebsvereinbarung hierüber ist dann aber auch nach einem Betriebsübergang und damit einem einhergehenden Verlust der Tarifbindung wegen § 77 Abs. 3 BetrVG überhaupt nicht möglich.

Ein letztes Sonderproblem ist noch die arbeitsvertragliche Verweisung auf den Tarifvertrag. In der Regel bezieht sich diese auf konkret anwendbare Regelwerke, also die in der jeweiligen Branche gültigen Tarifverträge. Hieraus hat zeitweise die Rechtsprechung den Schluss gezogen, eine solche Verweisung könne in der Weise dynamisch sein, dass nach Betriebsübergang und Branchenwechsel damit dann die in der neuen Branche gültigen Tarifverträge in Bezug genommen werden. Damit musste dann ein Beschäftigter der Metallindustrie, der in seinem Arbeitsvertrag stehen hat, dass die Tarifverträge für diese Branche Anwendung finden, nach einem Übergang eines Betriebsteils in den Bereich des Güterverkehrs die Anwendung der dortigen Tarifverträge dulden, ohne dass es eines Gewerkschaftsübertritts oder einer vertraglichen Anpassung bedarf. Eröffnet wird diese Möglichkeit letztlich durch § 613 a Abs. 1 Satz 4, wonach Arbeitsvertragsparteien auch die Möglichkeit haben, nach einem Betriebsübergang die Anwendung des dort gültigen

Tarifvertrags freiwillig zu vereinbaren. Die Bezugnahme im Arbeitsvertrag wäre dann eine solche Vereinbarung. Solchen Gedankenspielen hat das Bundesarbeitsgericht allerdings einen deutlichen Riegel vorgeschoben (BAG v. 30. 8. 2000 – 4 AZR 581/89, AiB Telegramm 2001, 36): Entgegen missverständlichen Äußerungen in früheren Entscheidungen wurde hier noch einmal deutlich festgestellt, dass eine solche Bezugnahme Klausel nichts an den Rechten aus § 613 a BGB ändert und insbesondere nicht dahingehend zu verstehen ist, dass damit pauschal jegliche Tarifbedingungen auch aus anderen Branchen akzeptiert werden soll.

In der Regel macht damit der individualrechtliche Schutz, den § 613 a BGB gewährleistet, es überflüssig, Überleitungsvereinbarungen zu schließen, die den „geordneten“ Übergang in andere Tarifverhältnisse vorsehen. Meist stehen sich Beschäftigte damit schlechter, als würden sie einfach den Arbeitgeber darauf verpflichten, die vertraglichen und gesetzlichen Bedingungen einzuhalten. Wichtig allerdings ist es, über den Umfang vor dem Übergang Klarheit herzustellen, damit die Beschäftigten bei späteren Auseinandersetzungen nicht in Beweisnot kommen. Den Ansatz hierfür bietet das Nachweisgesetz: Dessen § 2 sieht vor, dass der Arbeitgeber den Beschäftigten einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen zu erteilen hat. Darin liegt eine wichtige Aufgabe für Betriebsräte in einer solchen Auseinandersetzung. Der Arbeitgeber sollte verpflichtet werden, allen Beschäftigten vor dem Betriebsübergang einen derartigen schriftlichen Nachweis auszuhändigen. Er wird hierzu ohne weiteres in der Lage sein, da sich auch der Betriebserwerber entsprechende Unterlagen hat geben lassen, um sein Risiko und seine zukünftigen Belastungen zu kalkulieren. Auf diese Festlegung gestützt kann späteren Versuchen des erwerbenden Arbeitgebers, die bisherigen

Arbeitsbedingungen anzuzweifeln und so eine Verschlechterung herbeizuführen, mit größerem Nachdruck entgegen getreten werden.

Checkliste

Abgestuftes Vorgehen des Betriebsrats bei einer Betriebsänderung

1. Ermittlung der einzelnen Arbeitsbedingungen (Nachweis durch den Arbeitgeber)

Beispiele:

Höhe des Grundlohns, Zulagen, Urlaubsdauer, Arbeitszeit, Dienstwagen, Provisionsregelungen, Spesen, Personalrabatt usw.

2. Ermittlung der Herkunft der einzelnen Arbeitsbedingungen

Beispiele:

Grundlohn aus Tarifvertrag, Zulagen aus Betriebsvereinbarung, Provisionsregelung aus dem Arbeitsvertrag usw.

3. Ermittlung der Verbindlichkeit

Beispiele:

Provisionsregelung: als arbeitsvertragliche Regelung unmittelbar durch Änderungsvereinbarung ablösbar,

Grundlohn: als tarifliche Regelung nur durch neuen Tarifvertrag ablösbar
Personalrabatt: als betriebliche Vereinbarung nur durch eine entsprechende zu beseitigen (wenn das neue Unternehmen Personalrabatt gewähren kann).

Ingo Hamm,
Fachanwalt für Arbeitsrecht
in Bochum/Erfurt