



Melanie Figge

Tarifvertragliche Regelungen  
bei Betriebsübergang  
unter besonderer  
Berücksichtigung von  
Bezugnahmeklauseln



PETER LANG

# Einleitung

## I. Die Bedeutung der Fragestellung

Das Thema Betriebsübergang beschäftigt seit Jahrzehnten Literatur und Rechtsprechung gleichermaßen. Ein großer Teil dieses Interesses gilt der vorliegenden Fragestellung der Weitergeltung von Tarifverträgen. Dabei ist nicht nur die Auswirkung eines Betriebsübergangs auf normativ geltende Tarifregelungen von Bedeutung, sondern auch die Auslegung von Bezugnahmeklauseln. Hinsichtlich letzterer gab es in den letzten Jahren eine Rechtsprechungsänderung des BAG, die eine alte Diskussion neu aufbrach, aber auch zusätzliche Fragestellungen zu Tage brachte.

Ausgangspunkt für Fragen der Weitergeltung tariflicher Regelungen bei Betriebsübergängen ist § 613a Abs. 1 S. 2 bis 4 BGB. Der Wortlaut der Vorschrift ist für den Rechtsanwender als Orientierung nahezu unbrauchbar, vielmehr ist er auf die höchstrichterliche Rechtsprechung angewiesen.<sup>1</sup> Daher ist das Thema stets im Fluss. Darüber hinaus hat die Norm einen europäischen Hintergrund und birgt zusätzliches Konfliktpotential, vor allem da das EU-Recht in Ausbildung und Praxis oft im Rahmen der Gesetzesinterpretation nicht ausreichend beachtet wird. Ob dies auch daran liegt, dass sich das europäische Recht als „juristisches Chaos“<sup>2</sup> darstellt, sei dahingestellt. Dabei ist insbesondere das Wissen um die richtlinienkonforme Auslegung im Arbeitsrecht unerlässlich.<sup>3</sup>

Neben den interessanten dogmatischen Fragestellungen und Verzweigungen zwischen nationalem und Gemeinschaftsrecht handelt es sich bei dem untersuchten Thema um einen „Dauerbrenner in der Praxis“<sup>4</sup>. Der Betriebsübergang wird auch als möglicher Weg zur Tarifflucht bezeichnet, wobei noch zu klären sein wird, inwiefern dies ein realistisches Szenario ist.<sup>5</sup> Darüber hinaus hat der M&A-Markt in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen. Bei Unternehmensverkäufen ist die Frage der Weitergeltung von tariflichen Regelungen einer der wesentlichen Aspekte, die beleuchtet werden müssen.<sup>6</sup> Andernfalls können die wirtschaftlichen Bedingungen einer Übernahme nicht ausreichend beurteilt werden.<sup>7</sup> In einer Zeit, in der Flexibilisierungen der

---

1 Schiefer, 50 Jahre BAG, S. 859, 875 f.

2 So Schroeder, JuS 2004, 180.

3 Vgl. dazu Steiner, NZA 2008, 73 f.

4 Kock, BB 2007, 714.

5 Hessler, FS für Wißmann, S. 133; Lambrich, FS für Ehmann, S. 170.

6 Lambrich, FS für Ehmann, S. 170.

7 Hohenstatt, NZA 2010, 23, 26.

Unternehmen durch Globalisierung und zunehmende wirtschaftliche Schwierigkeiten erzwungen werden,<sup>8</sup> kann eine Umstrukturierung nicht grundsätzlich zum Vorwurf gemacht werden und darf nicht unnötig erschwert werden.

## II. Gang der Darstellung

Zuerst wird darauf eingegangen, wann ein Betriebsübergang vorliegt und wie sich die diesbezügliche Rechtsprechung des EuGH und des BAG auswirkt. Nach Darlegung der Anwendungsvoraussetzungen und einem Einblick in die wichtigsten tarifvertraglichen Grundlagen wird die kollektivrechtliche Weitergeltung tarifvertraglicher Regelungen thematisiert. Dabei ist neben der Unterscheidung von Verbands- und Firmentarifvertrag von Bedeutung, ob der Betrieb im Rahmen einer Einzel- oder einer Gesamtrechtsnachfolge übergeht.

Kommt es zu keiner kollektivrechtlichen Weitergeltung, bleibt nur die Anwendung von § 613a BGB. Nach § 613a Abs. 1 S. 1 BGB tritt der Erwerber in die Rechte und Pflichten ein, die sich aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ergeben. Da Regelungen eines Tarifvertrags nicht Bestandteil des Arbeitsvertrags sind, werden sie nicht von § 613a Abs. 1 S. 1 BGB erfasst, sondern gelten nach § 613a Abs. 1 S. 2 bis 4 BGB weiter. Neben der dogmatischen Einordnung der Vorschrift muss vor allem geklärt werden, welche Regelungen eines Tarifvertrags tatsächlich von § 613a Abs. 1 S. 2 BGB erfasst werden und wie sich die Weitergeltung darstellt. Dies betrifft auch die Frage, inwiefern dies statisch oder dynamisch gilt.

Die weitergeltenden Regelungen unterliegen einer einjährigen Veränderungssperre, vgl. § 613a Abs. 1 S. 2 BGB. So ist es für den Erwerber von Bedeutung, inwiefern eine Ablösung nach Ablauf des Jahres möglich ist, aber auch welche Ausnahmen das Gesetz hinsichtlich einer vorherigen Ablösung nach § 613a Abs. 1 S. 4 BGB macht.

Darauf folgend wird die Ablösung der weitergeltenden Regelungen durch anderweitige Kollektivvereinbarungen nach § 613a Abs. 1 S. 3 BGB thematisiert. Dabei muss vor allem geklärt werden, ob zur Ablösung der Regelungen eine kongruente Tarifbindung vorliegen muss, aber auch ob eine Ablösung durch Betriebsvereinbarung möglich ist.

Verlässt der Betrieb durch den Übergang den Geltungsbereich eines Tarifvertrags entstehen daraus weitere Probleme. Diesbezüglich ist zu klären, ob § 613a Abs. 1 S. 2 BGB einschlägig ist, oder ob auf § 4 Abs. 5 TVG zurückzugreifen ist.

Im letzten Kapitel wird ausführlich auf statische, kleine dynamische und große dynamische Bezugnahmeklauseln eingegangen. Neben allgemeinen As-

---

8 Heinze, DB 1998, 1861.

pekten ist die Auslegung von Bezugnahmeklauseln von besonderem Interesse. Dabei wird auch auf die Vorgaben der AGB-Vorschriften geachtet werden müssen. Darauf folgend wird die Änderung der Rechtsprechung bezüglich dynamischer Bezugnahmeklauseln näher betrachtet. Letztlich wird die Auswirkung eines Betriebsübergangs auf Bezugnahmeklauseln thematisiert. Dabei ist in erster Linie ausschlaggebend, um welche Art von Bezugnahmeklausel es sich handelt. Auch ist es von Bedeutung, ob die betroffenen Arbeitnehmer Gewerkschaftsmitglieder also tarifgebunden sind - und ob ursprünglicher und neuer Arbeitgeber tarifgebunden war bzw. der neue sind.