

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Allgemeine Grundlagen
3. Kontinuität kollektivrechtlicher Normen
4. Diskontinuität kollektivrechtlicher Normen
5. Substitution kollektivrechtlicher Normen
6. Rechtsprechungs-ABC
 - 6.1 Abbruch einer Betriebsratswahl?
 - 6.2 Ablösung - 1
 - 6.3 Ablösung - 2
 - 6.4 Änderungssperre
 - 6.5 Änderung von Arbeitsbedingungen
 - 6.6 Arbeitsvertragsrichtlinien
 - 6.7 Ausschlussklausel
 - 6.8 AVR-Fortgeltung - 1
 - 6.9 AVR-Fortgeltung - 2
 - 6.10 Belastung Dritter
 - 6.11 Beschlussverfahren
 - 6.12 Beschwerderecht
 - 6.13 Besitzstand
 - 6.14 Betriebsvereinbarung - 1
 - 6.15 Betriebsvereinbarung - 2
 - 6.16 Betriebsvereinbarung - 3
 - 6.17 Betriebsvereinbarung - 4
 - 6.18 Betriebsvereinbarung - 5
 - 6.19 Betriebsvereinbarung - 6
 - 6.20 BetrVG-Kosten
 - 6.21 Bezugnahmeklausel - 1
 - 6.22 Bezugnahmeklausel - 2
 - 6.23 Bezugnahmeklausel - 3
 - 6.24 Bezugnahmeklausel - 4
 - 6.25 Bezugnahmeklausel - 5
 - 6.26 Bindungswirkung
 - 6.27 Derselbe Regelungsgegenstand
 - 6.28 Dienstvereinbarung
 - 6.29 Dynamisierung
 - 6.30 Eingruppierung
 - 6.31 Entgeltsenkung
 - 6.32 Gesamtbetriebsausschuss
 - 6.33 Gesamtbetriebsvereinbarung - 1
 - 6.34 Gesamtbetriebsvereinbarung - 2
 - 6.35 Gleichbehandlungsgrundsatz - 1
 - 6.36 Gleichbehandlungsgrundsatz - 2
 - 6.37 Haustarifvertrag - 1

6.38 Haustarifvertrag - 2
6.39 Haustarifvertrag - 3
6.40 Inkrafttreten
6.41 Insolvenz (Betriebsratskosten)
6.42 Konzernbetriebsvereinbarung
6.43 Lebensaltersstufenaufstieg
6.44 Nachteilsausgleich
6.45 Nachwirkung
6.46 Optionskommune
6.47 Personalabbau
6.48 Personelle Einzelmaßnahme
6.49 Regelungsbereich
6.50 Rückkehrklausel
6.51 Ruhegeld
6.52 Sanierungstarifvertrag
6.53 Selbstständige Einheit
6.54 Sonderzahlung
6.55 Sozialplan
6.56 Spätere Änderungen
6.57 Spaltung
6.58 Statische Wirkung
6.59 Tarifablösung - 1
6.60 Tarifablösung - 2
6.61 Tarifautomatik -EU-Recht
6.62 Tarifbindung - 1
6.63 Tarifbindung - 2
6.64 Tarifbindung - 3
6.65 Tarifbindung - 4
6.66 Tarifikongruenz
6.67 Tarifsukzession
6.68 Tarifvertragliche Entgeltanpassung Ost/West
6.69 Tarifwechselklausel
6.70 Transformation
6.71 Übergang auf Optionskommune
6.72 Umwandlung in eine SE
6.73 Unterlassungsanspruch - 1
6.74 Unterlassungsanspruch - 2
6.75 Vergütungsordnung
6.76 Verschlechterungsverbot
6.77 Versetzung
6.78 Vertragliche Anpassungsmöglichkeit
6.79 Verweisungsklausel - 1
6.80 Verweisungsklausel - 2
6.81 Verweisungsklausel - 3
6.82 Versorgungszusage
6.83 Verzicht auf tarifliche Rechte
6.84 Völlige Leistungseinstellung

- 6.85 Wiedereinstellungsanspruch
- 6.86 Zeitpunkt - 1
- 6.87 Zeitpunkt - 2
- 6.88 Zuordnungsfrage
- 6.89 Zusammenfassung von Betrieben
- 6.90 Zusatzversorgung
- 6.91 Zuwendung

Information

1. Allgemeines

Europäisches Arbeitsrecht verschafft sich auch bei der Frage, was mit kollektivrechtlichen Ansprüchen und Rechten beim Betriebsübergang (Betriebsnachfolge) passiert, Geltung. So sieht Teil II Art. 3 Abs. 3 RL 77/187/EWG - u.a. geändert durch RL 98/50/EG - vor:

"Nach dem Übergang erhält der Erwerber die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zur Kündigung oder zum Ablauf des Kollektivvertrags bzw. bis zum Inkrafttreten oder bis zu der Anwendung eines anderen Kollektivvertrags in dem gleichen Maße aufrecht, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren. Die Mitgliedsstaaten können den Zeitraum der Aufrechterhaltung der Arbeitsbedingungen begrenzen, allerdings darf dieser nicht weniger als ein Jahr betragen."

Für die **betriebliche Altersversorgung** sieht Teil II Art. 3 Abs. 4a RL 77/187/EWG eine wichtige Ausnahme vor. Gleichzeitig verpflichtet Teil II Art. 3 Abs. 4b RL 77/187/EWG die Mitgliedsstaaten, die Interessen der Versorgungsempfänger und/oder -anwärter bei einem Betriebsübergang auf andere Weise als über Teil II Art. 3 Abs. 3 RL 77/187/EWG sicherzustellen.

2. Allgemeine Grundlagen

Werden Rechte und Pflichten eines Arbeitsverhältnisses durch **Rechtsnormen** eines Tarifvertrages 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, § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB . Es handelt sich hier um eine **Besitzstandswahrung auf arbeitsvertraglicher Ebene**. Darüber hinaus können Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen auch kollektivrechtlich weiter wirken. Das ist beispielsweise der Fall, wenn sowohl das Arbeitsverhältnis beim bisherigen Inhaber als auch das beim Erwerber von dem gleichen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag erfasst werden.

Praxistipp:

Bei Betriebsübergängen wird häufig angenommen, es sei eine 1-jährige "Veränderungssperre" zu beachten, in der man weder kündigen noch sonst etwas verändern könne. Diese Fehlinformation blockiert oft wichtige unternehmerische Entscheidungen. Es hält Mitarbeiter auf Arbeitsplätzen fest, die gar nicht mehr benötigt werden. Tatsächlich existiert aber kein generelles einjähriges "Kündungsverbot". Die Jahresfrist hat nur Bedeutung für Rechte und Pflichten, die nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses sind. Darauf sollte man bei der Betriebsübernahme unbedingt achten und sich nicht durch anders lautende Behauptungen in eine falsche Richtung lenken lassen.

§ 613a Abs. 1 Satz 2 BGB gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch **Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrages** oder durch **eine andere Betriebsvereinbarung** geregelt werden, § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB . **Vor Ablauf der Jahresfrist** aus § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB 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, § 613a Abs. 1 Satz 4 BGB. § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB spricht nur Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen an. Es ist streitig, ob und wie **andere kollektivrechtliche Regelungen**, z.B. vertragliche Einheitsregelungen, betriebliche Übungen, Gesamtzusagen u.Ä., im Rahmen der gesetzlichen Fortgeltungs- und Ablösungskonstruktion zu behandeln sind. Wenn § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB allerdings nicht leer laufen soll, wird man das Konzept des § 613a Abs. 1 Sätze 2 bis 3 BGB auch hier anwenden müssen. Nur so kann man auf Seiten des Erwerbers eine erleichterte kollektivvertragliche Vereinheitlichung sicherstellen.

3. Kontinuität kollektivrechtlicher Normen

§ 613a Abs. 1 Satz 2 BGB will die Kontinuität tariflicher und betriebsverfassungsrechtlicher Regelungen gewährleisten. Er tut das mit einem **Inhaltsübergang** und einem **Änderungsverbot**. § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB ordnet eine **Transformierung des Kollektivrechts** an, das vor Ablauf der Jahresfrist nicht geändert werden kann.

Beispiel:

B betreibt eine Brautmoden-Boutique. Sie ist Mitglied des Einzelhandelsverbandes, ihre vier Verkäuferinnen sind Mitglieder von ver.di. Der zwischen dem Einzelhandelsverband und ver.di geschlossene Gehaltstarifvertrag verpflichtet B, ihren Verkäuferinnen monatlich ein Gehalt von 2.066,00 EUR zu zahlen.

Nachdem B ihre Boutique verkauft hat, übernimmt R das Geschäft. Sie ist nicht Mitglied des Einzelhandelsverbandes und nicht tarifgebunden, weil die Gehaltstarifverträge nicht allgemeinverbindlich sind. Die 2.066,00 EUR Gehalt werden über § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen den Arbeitnehmerinnen und R. Als neue Inhaberin kann sie daran erst nach Ablauf der Jahresfrist etwas ändern. Stellt sie allerdings fest, dass sie statt der vier nur noch drei Mitarbeiter benötigt, darf sie schon vor Ablauf der Jahresfrist kündigen.

§ 613a Abs. 1 Satz 2 BGB ist **zwingend**. Vereinbarungen, die gegen diese gesetzliche Regelung verstoßen, sind nach § 134 BGB nichtig. Der neue Arbeitgeber kann die transformierten Rechte erst nach **Ablauf der Änderungssperre** mit den Mitteln des Individualrechts ändern (z.B. mit einer Änderungsvereinbarung oder einer Änderungskündigung). **Umgehungsgeschäfte** sind unzulässig. Auf der anderen Seite ist es nicht ausgeschlossen, abweichende Regelungen zugunsten der Mitarbeiter zu treffen, § 4 Abs. 3 TVG.

4. Diskontinuität kollektivrechtlicher Normen

Die Kontinuität kollektivrechtlicher Normen kann durchbrochen werden, wenn der Erwerber den übergegangenen Betrieb in ein bestehendes Unternehmen eingliedert. § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB schließt § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB in Fällen aus, in denen die Rechte und Pflichten beim neuen Inhaber durch **Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags** oder durch **eine andere Betriebsvereinbarung** geregelt werden.

Beispiel:

Die GmbH D war lange Zeit erfolgreich auf dem lokalen Telekommunikationsmarkt tätig. Die Geschäftsführung hatte mit dem Betriebsrat der eine Betriebsvereinbarung über die Gewährung von Sonderurlaub bei bestimmten persönlichen Ereignissen (z.B. Geburtstag, Eheschließung, Konfirmation der Kinder, Geburt eines ehelichen/nicht ehelichen Kindes usw.) geschlossen. Im April wird die GmbH D von der größeren GmbH N geschluckt. Dort gibt es ebenfalls eine Betriebsvereinbarung über Sonderurlaub, die abweichende Regelungen vorsieht. Diese Betriebsvereinbarung greift nun auch auf die Beschäftigungsverhältnisse, die die N von der GmbH D übernommen hat.

Über § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB werden die Arbeitsverhältnisse des übernommenen Betriebes im Anschluss an den Übergang durch die Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen bestimmt, die im Betrieb des Erwerbers gelten. Das können auch **verschlechternde Regelungen** sein. Das **Günstigkeitsprinzip** wird

gewissermaßen durch den Grundsatz der ablösenden Kollektivordnung des neuen Arbeitgebers durchbrochen.

Beispiel:

Die AG K betreibt mehrere große Warenhäuser mit integrierten Restaurants. Diese Restaurants sind eigentlich nur Hilfsbetriebe des Kaufhauses, sodass auf die dort bestehenden Arbeitsverhältnisse die Tarifverträge des Einzelhandels Anwendung finden. Der Vorstand der AG K beschließt, die Restaurants nicht mehr in Eigenregie zu betreiben. Sie sollen an die betriebsfremde KG G verkauft werden. Das führt dazu, dass auf die übergewandenen Beschäftigungsverhältnisse nicht mehr die Tarifverträge des Einzelhandels, sondern die des Gaststättengewerbes anzuwenden sind. Dies könnte beispielsweise zur Folge haben, dass die tariflichen Löhne möglicherweise geringer ausfallen können.

Fortgeltende Individualrechte können auch durch einen **Firmentarifvertrag** verdrängt werden. Die Ablösung des alten Rechts erfolgt allerdings nur mit Wirkung für die Zukunft. § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB verlangt im Übrigen, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber tarifgebunden sind.

5. Substitution kollektivrechtlicher Normen

Im Falle des § 613a Abs. 1 Satz 4 BGB weicht das Kollektivrecht dem Individualrecht mit **Verlust der Gültigkeit**, d.h. wenn die alten Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen ihre Wirksamkeit verlieren. In diesem Fall können die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis schon vor Ablauf der Jahresfrist des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB geändert werden. Die Wirkung des Kollektivrechts ist beendet, das Arbeitsverhältnis ist wieder **offen für individuelle Veränderungen**. Darüber hinaus kann bei fehlender beiderseitiger Tarifgebundenheit im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrages dessen Anwendung zwischen Erwerber und übergegangenem Arbeitgeber vereinbart werden, wenn es sich um den einschlägigen Tarifvertrag handelt (Tarifvertrag - Allgemeines).

6. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle sind einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Betriebsübergang - Kollektivrecht **nach Stichwörtern geordnet** in alphabetischer Reihenfolge hinterlegt.

6.1 Abbruch einer Betriebsratswahl?

So, wie das Betriebsverfassungsgesetz angelegt ist, soll es in jedem betriebsratsfähigen Betrieb, in dem "in der Regel mindestens fünf" ständig wahlberechtigte Arbeitnehmer tätig sind, **einen Betriebsrat geben**. Darüber hinaus will das Gesetz betriebsratslose Zeiten vermeiden (s. dazu auch BAG, 27.07.2011 – 7 ABR 61/10). Aber was passiert mit einer Betriebsratswahl und dem Wahlvorstand eines Betriebs, wenn es einen **Wechsel in der Betriebsinhaberschaft** gibt? Ist die Betriebsratswahl dann abzubrechen? Die richtige Antwort heißt nein. Die **betriebliche Organisationseinheit**, für die der Betriebsrat gewählt werden soll oder gewählt ist, wird durch die Veränderung in der Betriebsführung nicht berührt. Und das bedeutet, dass ein Wechsel in der Betriebsinhaberschaft keine Beendigung des Amtes des Wahlvorstands nach sich zieht (LAG Berlin-Brandenburg, 23.11.2021 – 13 TaBVGa 1534/21 – mit Hinweis auf BAG 15.10.2014 – 7 ABR 53/12 – u. BAG, 19.11.2003 – 7 AZR 11/03).

6.2 Ablösung - 1

Eine **Betriebsvereinbarung** kann nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB mit dem Betriebsübergang **zum individualrechtlichen Inhalt** des übergewandenen Arbeitsverhältnisses werden. Sie ist dann vor einer Ablösung durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung nicht besser geschützt, als wenn sie kollektivrechtlich weiter gelten würde. Hier wirkt im Verhältnis zur neuen Betriebsvereinbarung nicht das Günstigkeits-, sondern das **Ablöseprinzip** (BAG, 14.08.2001 - 1 AZR 619/00).

6.3 Ablösung - 2

"Nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB werden die beim Betriebsveräußerer durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags unmittelbar und zwingend geregelten Rechte und Pflichten der Arbeitsverhältnisse durch die für dieselben **Regelungsgegenstände** bestehenden tarifvertraglichen Regelungen, an die der Betriebserwerber und der Arbeitnehmer gebunden sind - **'kongruente Tarifgebundenheit'** - abgelöst. Die Ablösung erfolgt grundsätzlich unabhängig davon, ob sich für die übergegangenen Arbeitsverhältnisse die Arbeitsbedingungen verbessern oder verschlechtern. Aus der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union in der Rechtssache 'Scattolon' (EuGH, 06.09.2011 - C-108/10) folgt **kein allgemeines Verschlechterungsverbot**" (BAG, 23.01.2019 - 4 AZR 445/17 - Leitsatz).

6.4 Änderungssperre

§ 613a Abs. 1 Satz 2 BGB sieht für **Rechte und Pflichten**, die *"durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt"* sind, eine einjährige Veränderungssperre vor. § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB betrifft aber **nur kollektivrechtlich geregelte Arbeitsbedingungen**. Mit dieser Regelung sollen ursprünglich normativ begründete Besitzstände nach einem Betriebsübergang zunächst **individualrechtlich erhalten** bleiben, obwohl die Voraussetzungen für eine normative Weitergeltung wegen des Betriebsübergangs entfallen sind. "Einzelvertraglich begründete Vertragsbedingungen unterfallen demgegenüber dem Regelungsbereich des § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB . Dieser sieht kein Verbot der Abänderung einzelvertraglicher Regelungen vor, weshalb die Arbeitsvertragsparteien auch anlässlich eines Betriebsübergangs privatautonom Vertragsänderungen vornehmen können" (BAG, 12.09.2013 - 6 AZR 512/12).

6.5 Änderung von Arbeitsbedingungen

Betriebserwerber und Arbeitnehmer werden durch § 613a BGB nicht daran gehindert, ihre vertraglichen Arbeitsbedingungen **nach einem Betriebsübergang** einvernehmlich zu ändern. Sie haben sogar die Möglichkeit, eine zuvor mit dem Betriebsveräußerer vereinbarte dynamische Bezugnahme Klausel abzuändern. Eine nach dem Betriebsübergang **in puncto Vergütung** getroffene Änderungsvereinbarung muss nicht wegen einer möglichen Umgehung des § 613a BGB durch einen Sachgrund gerechtfertigt sein (BAG, 07.11.2007 - 5 AZR 1007/06) . "Soweit das Gesetz in § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB eine **Sperrfrist** von einem Jahr für die - auch einvernehmliche - Verschlechterung der Arbeitsbedingungen vorsieht, gilt dies ausschließlich für diejenigen Rechte und Pflichten, die vor dem Betriebsübergang zwischen Veräußerer und Arbeitnehmer aufgrund eines normativ geltenden Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung verbindlich waren" (BAG, 30.08.2017 - 4 AZR 443/15) .

6.6 Arbeitsvertragsrichtlinien

Die Arbeitsvertragsrichtlinien der **Caritas** (AVR-Caritas) sind **keine Tarifverträge** i.S.d. § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB und können daher auch über diese Norm von einem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag **nicht abgelöst** werden (LAG Bremen, 21.02.2002 - 3 Sa 17/02).

6.7 Ausschlussklausel

Gibt es für die **Verfolgung von Ansprüchen** gegen den neuen Arbeitgeber in einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag eine besondere Ausschlussklausel, dann muss der Arbeitnehmer seiner Ansprüche innerhalb der tariflichen Ausschlussfristen geltend machen. Er darf nicht bis zur **Rechtskraft** eines wegen des Betriebsübergangs geführten **Feststellungsverfahrens** warten (BAG, 12.12.2000 - 9 AZR 1/00).

6.8 AVR-Fortgeltung - 1

Der **Arbeitsvertrag** von Mitarbeiter M enthielt die Regelung: "Für das Dienstverhältnis gelten die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland (AVR) in der jeweils gültigen Fassung." M's Arbeitsverhältnis ging in der Folgezeit **auf einen weltlichen Arbeitgeber** über - mit dem Ergebnis: "Ist im Arbeitsvertrag das in Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR ...) geregelte kirchliche Arbeitsrecht **dynamisch in Bezug** genommen, gilt diese dynamische Verweisung auch nach einem Betriebsübergang auf einen weltlichen Erwerber gemäß § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB weiter" (BAG, 23.11.2017 - 6 AZR 683/16 - Leitsatz).

6.9 AVR-Fortgeltung - 2

Im '93er Arbeitsvertrag von Mitarbeiter M stand: "Für das Dienstverhältnis gelten die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland (AVR) **in der jeweils gültigen Fassung**." 2003 kam es zu einem Betriebsübergang. Eine arbeitsvertraglich vereinbarte dynamische Bezugnahme auf die AVR gilt auch nach Übergang des Betriebs auf einen weltlichen Erwerber (hier: Klinikum) weiter. Die **Kirchenzugehörigkeit** des Arbeitgebers ist **keine auflösende Bedingung** für die Bezugnahme. Der Betriebserwerber kann - so die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind - eine Anpassung des Arbeitsvertrags via Änderungskündigung gem. § 2 KSchG oder durch eine darauf gerichtete Änderungsvereinbarung erzielen" (BAG, 21.06.2018 - 6 AZR 38/17 - mit Hinweis auf EuGH, 27.04.2017 - C-680/15 u. C-681/15).

6.10 Belastung Dritter

"Eine dynamische Anwendbarkeit von Tarifverträgen mittels **Personalüberleitungsvereinbarung** kann für den Fall eines Betriebsübergangs nach § 613a Abs. 1 BGB nicht ohne die Beteiligung bzw. die Zustimmung des neuen Arbeitgebers für die Zeit nach dem Betriebsübergang vereinbart werden" (s. dazu LAG München, 26.06.2008 - 4 Sa 3/08). "Dies gilt schon deshalb, weil insbesondere eine dynamische Bezugnahme auf Entgelttarifverträge regelmäßig eine fortwährende **Belastung für den neuen Arbeitgeber** mit sich bringt, da die nachfolgenden Tarifverträge in aller Regel Entgelterhöhungen vorsehen" (s. dazu BAG, 09.11.2005 - 5 AZR 128/05). Auch der 4. BAG-Senat geht von dem allgemeinen Grundsatz aus, "dass für nicht am Vertrag beteiligte Dritte vertraglich keine Lasten begründet werden können" (BAG, 22.04.2009 - 4 ABR 14/08) . "Anderes würde seine rechtsgeschäftliche **Willens- und Handlungsfreiheit** in einer nicht zu rechtfertigenden Weise beeinträchtigen und stünde in unüberbrückbarem Gegensatz zum Grundsatz der Privatautonomie und zur allgemeinen Handlungsfreiheit" (BAG, 13.12.2017 - 4 AZR 202/15 - mit Hinweis auf BAG, 30.10.2003 - 8 AZR 491/02).

6.11 Beschlussverfahren

Die **Beteiligung** im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren orientiert sich nach ständiger BAG-Rechtsprechung im Rahmen des § 83 Abs. 3 ArbGG nach materiellem Recht. Für die Zuweisung der **Beteiligtenstellung** braucht es keine darauf gerichtete Handlung einer Person, einer Stelle oder des Gerichts (s. dazu auch BAG, 09.12.2008 - 1 ABR 75/07). Entscheidend für das Prozessrechtsverhältnis ist, "wer **materiellrechtlich berechtigt oder verpflichtet** ist." Der Arbeitgeber i.S.d. § 83 Abs. 3 ArbGG ist der gleiche wie i.S.d. BetrVG: der Inhaber des Betriebs. Wird dessen rechtliche Position in einem ArbGG-Beschlussverfahren - und dabei ist es gleichgültig, ob er als Inhaber eines Rechts oder als Adressat einer betriebsverfassungsrechtlichen Verpflichtung betroffen ist - berührt, tritt der Betriebserwerber in einem laufenden Beschlussverfahren automatisch in die Rechtsstellung des Betriebsveräußerers ein. Dazu bedarf es - anders als im Urteilsverfahren - keiner gesonderten Prozessklärung (BAG, 20.08.2014 - 7 ABR 60/12 - mit Hinweis auf BAG, 09.12.2008 - 1 ABR 75/07 und BAG, 09.12.2009 - 7 ABR 90/07 und der Anmerkung, dass dies zumindest in Fällen gilt, "in denen die Übernahme der Rechtsträgerschaft unzweifelhaft und unstreitig ist").

6.12 Beschwerderecht

Der Arbeitgeber kann einen **Spruch der Einigungsstelle** im betrieblichen Beschwerdeverfahren (§§ 84, 85 BetrVG) vor dem Arbeitsgericht anfechten. Betrifft der Gegenstand des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens die **betriebsverfassungsrechtliche Stellung des Arbeitgebers**, übernimmt der Betriebserwerber nach einem Inhaberwechsel automatisch die verfahrensrechtliche Stellung des bisherigen Arbeitgebers. Er wird durch den - fortwirkenden - Spruch der Einigungsstelle in seinen eigenen Rechten getroffen (BAG, 22.11.2005 - 1 ABR 50/04).

6.13 Besitzstand

Wird eine Betriebsvereinbarung des übernommenen Betriebes über eine **betriebliche Altersversorgung** nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB durch eine beim Betriebserwerber geltende verdrängt, bleibt der bis zum Betriebsübergang erdiente Besitzstand auf Versorgungsleistungen erhalten (BAG, 24.07.2001 - 3 AZR 660/00). Der begünstigte Arbeitnehmer bekommt den verdienten Besitzstand allerdings nicht zusätzlich zu den

Leistungen des neuen Arbeitgebers. Er hat nur einen erhöhten Versorgungsanspruch, wenn die bis zum Betriebsübergang erdienten Ansprüche hinter denen aus der Neuregelung zurückbleiben.

6.14 Betriebsvereinbarung - 1

Eine Betriebsvereinbarung, die vor dem Betriebsübergang in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers geschlossen wurde, kann eine **andere Regelung** i.S.d. § 613 Abs. 1 Satz 3 BGB sein. Das wiederum kann zur Folge haben, dass diese Betriebsvereinbarung die **Transformation früherer Kollektivrechte** in den Arbeitsvertrag verhindert. Weiter vorausgesetzt, dass die Betriebsvereinbarung **denselben Gegenstand** regelt und im übernommenen Betrieb betriebsverfassungsrechtlich überhaupt gilt (BAG, 01.08.2001 - 4 AZR 82/00).

6.15 Betriebsvereinbarung - 2

"Die Transformation von Vergütungsregelungen eines Tarifvertrags in das Arbeitsverhältnis nach § 613a Abs. 1 BGB Satz 2 BGB kann durch ungünstigere Regelungen einer Betriebsvereinbarung im Erwerberbetrieb nicht verhindert oder beseitigt werden" (Leitsatz). Grund: Gegen die Möglichkeit einer Ablösung vormals tariflicher Regelungen durch **verschlechternde Regelungen** einer Betriebsvereinbarung sprechen entscheidend systematische und teleologische Gründe. Die Rechtsposition der Arbeitnehmer hat einen kollektivrechtlichen Ursprung, der die **Ablösung individualrechtlicher Positionen**, die auf einer Transformation von Tarifnormen nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB beruhen, durch eine spätere, verschlechternde Betriebsvereinbarung beim Erwerber nicht zu rechtfertigen (BAG, 06.11.2007 - 1 AZR 862/06).

6.16 Betriebsvereinbarung - 3

Sind **Ansprüche auf Jahressonderzahlungen**, Urlaubsgeld und vermögenswirksame Leistungen beim Betriebsveräußerer in einer Betriebsvereinbarung geregelt, werden diese Ansprüche mit dem Betriebsübergang wegen § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt des Arbeitsvertrags mit dem Betriebserwerber. Die ins Individualrecht transformierte Betriebsvereinbarung kann aber durch eine **Betriebsvereinbarung beim Erwerber** ersetzt werden. § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB ist *"teleologisch darauf zu reduzieren, dass ein danach fortgeltender Anspruch gemäß § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB durch eine beim Betriebserwerber abgeschlossene Betriebsvereinbarung abgelöst werden kann, weil die nunmehr individualrechtlich als Inhalt des Arbeitsverhältnisses geltenden kollektivrechtlichen Regelungen inhaltlich nicht weiter geschützt sind, als sie es bei einem Fortbestand beim Erwerber gewesen wären"* (BAG, 13.03.2012 - 1 AZR 659/10).

6.17 Betriebsvereinbarung - 4

"Eine verschlechternde Ablösung der zwischen einem Veräußerer und einem Arbeitnehmer aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit geltenden tariflichen Regelungen durch Bestimmungen einer bei einem nicht tarifgebundenen Betriebserwerber geltenden Betriebsvereinbarung im Wege der Über-Kreuz-Ablösung, ist jedenfalls außerhalb des Bereiches der erzwingbaren Mitbestimmung nicht möglich." Bei einer teilmitbestimmten Betriebsvereinbarung scheidet eine Ablösung der Regelungen nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB aus. Der Arbeitgeber kann den **Dotierungsrahmen** der von ihm für die Vergütung seiner Mitarbeiter bereitgestellten Mittel mitbestimmungsfrei - selbstverständlich unter Beachtung des § 6 Abs. 5 ArbZG - festlegen (BAG, 03.07.2013 - 4 AZR 961/11).

6.18 Betriebsvereinbarung - 5

"1. Der Inhalt einer **Gesamtbetriebsvereinbarung** gilt nach einem Betriebsübergang in dem übertragenen Betrieb als **Einzelbetriebsvereinbarung** weiter, wenn ihr Gegenstand im Unternehmen des Betriebserwerbers nicht normativ geregelt ist. 2. Ein Arbeitnehmer kann die nach § 9 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG auf den Pensions-Sicherungs-Verein übergegangenen Ansprüche mit dessen Ermächtigung **zur Insolvenztabelle anmelden** und im Bestreitensfall gerichtlich weiterverfolgen" (BAG, 05.05.2015 - 1 AZR 763/13 Leitsätze).

6.19 Betriebsvereinbarung - 6

"Wurden die Normen einer Betriebsvereinbarung infolge eines Betriebsübergangs nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB in das Arbeitsverhältnis mit dem Erwerber **transformiert**, können sie auch bei einem **nachfolgenden Betriebsübergang** nur auf der Grundlage von § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB für das **auf den weiteren Erwerber** übergegangene Arbeitsverhältnis zur Anwendung gelangen" (BAG, 12.06.2019 - 1 AZR 154/17 - Leitsatz).

6.20 BetrVG-Kosten

§ 40 Abs. 1 BetrVG legt dem **Arbeitgeber** als Inhaber des Betriebs die Pflicht auf, die Kosten der Tätigkeit seines Betriebsrats zu tragen. Geht der Betrieb vom Veräußerer gemäß § 613a BGB auf den Erwerber über, geht auch die Verpflichtung aus § 40 Abs. 1 BetrVG auf den **Erwerber** über. Diese Rechtsfolge ergibt sich allerdings nicht aus § 613a Abs. 1 BGB - der keine betriebsverfassungsrechtlichen Folgen eines Betriebsübergangs regelt, sondern nur die rechtsgeschäftlichen. Trotzdem tritt der Betriebserwerber bei einem Betriebsübergang materiellrechtlich auch in die **betriebsverfassungsrechtliche Stellung des Betriebsveräußerers** ein. Er haftet damit als neuer Inhaber des Betriebs grundsätzlich für bislang (noch) nicht erfüllte Freistellungsansprüche des Betriebsrats aus § 40 Abs. 1 BetrVG . Geht ein Betrieb in der Insolvenz über, "haftet der Betriebserwerber allerdings nicht für Insolvenzforderungen, sondern nur für Masseverbindlichkeiten. Dies gilt auch für Verbindlichkeiten, die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstanden und vom Arbeitgeber nach § 40 Abs. 1 BetrVG zu tragen sind" (BAG, 20.08.2014 - 7 ABR 60/12 mit Hinweis auf BAG, 09.12.2009 - 7 ABR 90/07).

6.21 Bezugnahme Klausel - 1

Vereinbaren Arbeitnehmer und Arbeitgeber über eine Bezugnahme Klausel im Arbeitsvertrag die Anwendung oder Geltung eines ganz bestimmten Tarifvertrags oder Tarifwerks, kann diese Klausel über ihren Wortlaut hinaus nur dann als **dynamische Bezugsklausel** auf den jeweils für den Betrieb fachlich/betrieblich geltenden Tarifvertrag (Jeweiligkeitsklausel) ausgelegt werden, wenn sich das aus ganz besonderen Umständen ergibt (BAG, 30.08.2000 - 4 AZR 581/99 - hier: verneint für eine bloße **Gleichstellung nicht organisierter Arbeitnehmer** mit organisierten - bestätigt und fortgeführt durch BAG, 25.09.2002 - 4 AZR 294/01).

6.22 Bezugnahme Klausel - 2

Sollen **schuldrechtlich weiter geltende Tarifnormen** nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB abgelöst werden, ist dafür sowohl die **Tarifgebundenheit** des neuen als des alten Betriebsinhabers notwendig (BAG, a.a.O.). Über § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB werden die aufgrund einer **Gleichstellungsabrede** anzuwendenden Tarifbestimmungen nur mit dem Normenstand Inhalt der Arbeitsverträge, den sie im Zeitpunkt des Betriebsübergangs haben (BAG, 21.08.2002 - 4 AZR 263/01).

6.23 Bezugnahme Klausel - 3

Zu den **Rechten und Pflichten** eines Arbeitsverhältnisses, in die der Betriebserwerber über § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB nach einem Betriebsübergang eintritt, gehört auch eine arbeitsvertraglich vereinbarte dynamische **Verweisung auf einen Tarifvertrag**. Haben Arbeitnehmer und Veräußerer dazu keine auflösende Bedingung vereinbart, bleibt die Dynamik der Verweisung beim Erwerber bestehen. "Die Bindung des nicht tarifgebundenen Erwerbers eines Betriebes an die vom Arbeitnehmer mit dem Veräußerer arbeitsvertraglich vereinbarte Dynamik einer Verweisungsklausel auf einen Tarifvertrag verletzt nicht seine negative Koalitionsfreiheit und begegnet weder verfassungs- noch gemeinschaftsrechtlichen Bedenken" (BAG, 23.09.2009 - 4 AZR 331/08).

6.24 Bezugnahme Klausel - 4

Wegen der Regelung in § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB gehören die aus einem in Bezug genommenen Tarifvertrag entstandenen **individualvertraglichen Rechte** und Pflichten zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses, das vom Betriebsveräußerer auf den Betriebserwerber übergeht. Der Erwerber wird in diesem Fall so gestellt, als hätte er die **Bezugnahme Klausel selbst** mit dem übergehenden Mitarbeiter **vereinbart** und sie zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses gemacht. Hier bleibt der individualvertragliche Charakter der in Bezug genommenen tariflichen Regelung - anders als bei der normativen Wirkung nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB - erhalten (

6.25 Bezugnahme Klausel - 5

Der Betriebserwerber tritt nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB in die Rechte und Pflichten des Betriebsveräußerers aus den im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen oder Arbeitsverträgen ein. "Eine dynamische **Bezugnahme Klausel** geht als vertragliche Vereinbarung zwischen dem Veräußerer und dem Arbeitnehmer regelmäßig auf das nach dem Betriebsübergang bestehende Arbeitsverhältnis mit dem Erwerber nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB unter **Aufrechterhaltung der Dynamik über**" (s. dazu BAG, 23.09.2009 - 4 AZR 331/08). Der Betriebserwerber wird damit im Verhältnis zu den übergelenden Mitarbeitern so gestellt, als hätte er alle dem Arbeitsverhältnis/-vertrag zugrunde liegenden Willenserklärungen - einschließlich der Erklärung, ein bestimmtes Tarifwerk in seiner jeweiligen Fassung zum Inhalt des Arbeitsvertrags zu machen - **selbst** gegenüber den übernommenen Mitarbeitern **abgegeben** (BAG, 27.03.2018 - 4 AZR 208/17 - mit Hinweis auf BAG, 30.08.2017 - 4 AZR 95/14).

6.26 Bindungswirkung

Die 1-jährige Bindungswirkung des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB betrifft allein die zurzeit des Betriebsübergangs **gültigen Tarifnormen**. Werden im Arbeitsvertrag die "*jeweils geltenden Tarifverträge*" vereinbart, ist diese Abrede bei Tarifgebundenheit des Arbeitgebers im Zweifel als sogenannte **Gleichstellungsabrede** auszulegen. Die vertragliche Bezugnahme soll eine Gleichstellung **der nicht organisierten mit den tarifgebundenen Arbeitnehmern** bewirken (BAG, 04.08.1999 - 5 AZR 642/98 - mit Hinweis auf BAG, 04.09.1996 - 4 AZR 135/95).

6.27 Derselbe Regelungsgegenstand

§ 613a Abs. 1 Satz 2 BGB sieht die individualrechtliche Fortgeltung kollektivrechtlich geregelter Rechte und Pflichten vor. Aber: Er gilt nicht, "wenn die **Rechte und Pflichten** bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden." Dann liegt ein **Fall kongruenter Tarifgebundenheit** (s. dazu BAG, 09.04.2008 - 4 AZR 164/07) vor. Es handelt sich aber nur dann um denselben Regelungstatbestand, "wenn der Tarifvertrag beim Erwerber eine Regelung dazu enthält oder wenn diesem Tarifvertrag zu entnehmen ist, dass er die im Arbeitsverhältnis fortwirkenden Tarifregelungen insgesamt ablösen sollte." Soll ein Regelungsgegenstand von Tarifnormen **abschließend erfasst** werden, ist auch dann von einer ablösenden Regelung auszugehen, "wenn die im beim Veräußerer geltenden Tarifvertrag geregelten Sachbereiche nicht ausdrücklich oder im Detail anders geregelt werden" (BAG, 23.01.2019 - 4 AZR 445/17 - mit Hinweis auf BAG, 03.07.2013 - 4 AZR 138/12).

6.28 Dienstvereinbarung

§ 84 Abs. 1 Satz 1 SächsPersVG sagt: "Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit sie dieses Gesetz vorsieht." Das unterscheidet Dienst- von BetrVG-Betriebsvereinbarungen, die keine **Beschränkung** dieser Art kennen. § 84 Abs. 1 Satz 1 SächsPersVG begrenzt den Abschluss von Betriebsvereinbarungen ausdrücklich auf die SächsPersVG-Mitbestimmungstatbestände, die den **Abschluss** von Dienstvereinbarung erlauben. Die Betriebspartner dürfen daher keine Dienstvereinbarung contra legem schließen. So fehlt ihnen die **Regelungsbefugnis**, eine Dienstvereinbarung abzuschließen, mit der für einen Betriebserwerber die Verpflichtung geschaffen werden soll, zukünftig in übergegangenen Arbeitsverhältnissen bestimmte Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung anzuwenden (BAG, 13.12.2017 - 4 AZR 202/15).

6.29 Dynamisierung

Bietet der neue nichttarifgebundene Arbeitgeber vor Übernahme des Betriebs eines tarifgebundenen Arbeitgebers vor **Abschluss eines notariellen Kaufvertrags** an, dass die **Arbeitnehmer wählen** dürften, ob sie den "alten Tarifvertrag" beibehalten oder ein neues Vergütungssystem wollen, kann die Vereinbarung des "alten Tarifvertrags " im notariellen Kaufvertrag nach den entsprechenden Arbeitsverträgen der übernommenen Mitarbeiter zu einer dynamischen Tarifanwendung führen. Die Abmachung im notariellen Kaufvertrag ist dann ein **Vertrag zugunsten Dritter** (BAG, 20.04.2005 - 4 AZR 292/04 - hier: Übergang eines Kreiskrankenhauses auf einen nicht tarifgebundenen Betreiber).

6.30 Eingruppierung

Der Betriebsrat hat in einem **Gemeinschaftsbetrieb** bei einer Eingruppierung nur gegenüber dem Vertragsarbeitgeber ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs. 1 BetrVG. Voraussetzung für die Eingruppierung ist das Vorhandensein einer **Vergütungsordnung**. Geht ein tarifgebundener Betrieb oder Betriebsteil auf einen nicht tarifgebundenen Arbeitgeber über, braucht der Betriebserwerber die Vergütungsordnung bei **Neueinstellungen** allein wegen des Betriebsübergangs nicht zu beachten. Hier muss ein besonderer Geltungsgrund - z.B. eine Betriebsvereinbarung, eine individualvertragliche Absprache oder der Gleichbehandlungsgrundsatz - hinzukommen (BAG, 23.09.2003 - 1 ABR 35/02).

6.31 Entgeltsenkung

Wenn der Arbeitnehmer **bei einem nicht tarifgebundenen Betriebsveräußerer** beschäftigt war, dürfen Betriebserwerber und Arbeitnehmer die Vergütung des Mitarbeiters nach dem Betriebsübergang auch nach unten hin ändern, ohne daran durch § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB gehindert zu sein. Die nach dem Betriebsübergang vereinbarte **Neuregelung** der Vergütung - 1.041,40 EUR Monatsgehalt statt 1.099,28 EUR Monatsgehalt plus Funktionszulage - ist **wirksam** (BAG, 07.11.2007 - 5 AZR 1007/06).

6.32 Gesamtbetriebsausschuss

Vergrößert sich die Zahl der Mitglieder des Gesamtbetriebsrats und damit gleichzeitig nach § 51 Abs. 1 Satz 2 BetrVG die Zahl der Mitglieder des Gesamtbetriebsausschusses, weil die Betriebsräte der nach § 613a BGB übergegangenen Betriebe ebenfalls Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat entsandt haben, müssen alle weiteren Mitglieder des Gesamtbetriebsausschusses nach dem Prinzip der Verhältniswahl neu gewählt werden. Eine auf die zusätzlichen Sitze beschränkte **Nachwahl** oder das **Nachrücken** von Ersatzmitgliedern ist unzulässig (BAG, 16.03.2005 - 7 ABR 37/04):

6.33 Gesamtbetriebsvereinbarung - 1

Eine als Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossene **Betriebsordnung** behält ihren **Status als Rechtsnorm** auch beim Übergang eines oder mehrerer Betriebe auf ein anderes Unternehmen. Wird nur ein Betrieb übernommen, bleiben die bis dahin für ihn geltenden Gesamtbetriebsvereinbarungen als **Einzelbetriebsvereinbarungen** bestehen (BAG, 18.09.2002 - 1 ABR 54/01).

6.34 Gesamtbetriebsvereinbarung - 2

Hat ein Arbeitnehmer bei seinem ersten Arbeitgeber "*entsprechend den Richtlinien der Gesellschaft*" (hier: LebensversicherungsAG) einen Anspruch auf Zahlung einer **Gratifikation** erworben, kann dieser Anspruch nach Ersetzung dieser Richtlinien durch eine **Gesamtzusage** auf die danach beim ersten Betriebsübernehmer auf eine im jeweiligen Kalenderjahr gezahlte variable Vergütung gerichtet sein. Danach kann sich der Anspruch aus einer mit dem Betriebsrat abgemachten **Gesamtbetriebsvereinbarung** ergeben. Ist das so, muss der nächste Erwerber diesen Anspruch nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB erfüllen (BAG, 18.04.2012 - 10 AZR 47/11).

6.35 Gleichbehandlungsgrundsatz - 1

Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis infolge **Verschmelzung** auf einen neuen Arbeitgeber übergegangen ist, kann mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz **keine höhere Vergütung** verlangen, wenn der neue Arbeitgeber allen Mitarbeitern das ihnen nach einer früheren Gesamtbetriebsvereinbarung zustehende Entgelt zahlt, dieses Entgelt aber in den verschmolzenen Einzelbetrieben unterschiedlich hoch war. Der Arbeitgeber vollzieht damit nur die sich aus § 613a Abs. 1 BGB ergebenden **Rechtsfolgen** und trifft keine eigene Entscheidung. Die früher bei den einzelnen Arbeitgebern geltenden Gesamtbetriebsvereinbarungen gelten nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB nun einzelvertraglich fort (BAG, 31.08.2005 - 5 AZR 517/04 - hier: schlechter vergüteter ver.di-Gewerkschaftssekretär, der vor der Verschmelzung bei der DAG tätig war).

6.36 Gleichbehandlungsgrundsatz - 2

Die vom Betriebserwerber geschuldete Gleichbehandlung begründet keinen höheren **Zahlungsanspruch**, wenn auch die Tarifbeschäftigten keine Gehaltserhöhung bekommen. Eine Gehaltserhöhung verlangt hier, dass die **Hauptleistungspflicht** des Arbeitgebers bei gleich bleibender oder sinkender Gegenleistung des Arbeitnehmers steigt. Die Vergütung wird als Gegenleistung für die Erbringung einer bestimmten Tätigkeit in einem bestimmten Umfang geschuldet. Erhöht sich der Umfang der Arbeitszeit und entspricht die Steigerung des Entgelts der **Arbeitszeitverlängerung**, liegt keine reale Vergütungserhöhung vor. Insoweit haben Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit unverändert bleibt, dann keinen Anspruch auf eine Erhöhung ihres Arbeitsentgelts (BAG, 14.03.2007 - 5 AZR 791/05).

6.37 Haustarifvertrag - 1

Ein nur beim Betriebsveräußerer geltender Haustarifvertrag wird nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB von einem **allgemeinverbindlichen Tarifvertrag**, an den nach dem Betriebsübergang sowohl der neue Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer gebunden sind, **abgelöst**. Die Rechtsnormen des abgelösten Haustarifvertrags werden nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB kein Inhalt der übergegangenen Arbeitsverhältnisse. Die Bestimmungen des allgemeinverbindlichen Tarifvertrags sind für die betroffenen Arbeitsverhältnisse auf Grund der beiderseitigen **Tarifgebundenheit** nach §§ 4 Abs. 1, 5 Abs. 1 TVG verbindlich, wodurch die ansonsten nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB gesetzlich angeordnete Weitergeltung des Haustarifvertrags - Transformation - ausgeschlossen ist (BAG, 07.07.2010 - 4 AZR 1023/08).

6.38 Haustarifvertrag - 2

Tarifliche Regelungen werden nach Maßgabe des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt der Arbeitsverhältnisse. **Spätere Änderungen** der Tarifbestimmungen haben für die weitere Anwendbarkeit des nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB transformierten Normenbestands auf die auf den Erwerber übergegangenen Arbeitsverhältnisse keinen Einfluss. "Verweist ein Anerkennungshaustarifvertrag, der nach seinem Geltungsbereich für alle Arbeitnehmer und Auszubildenden des Arbeitgebers gilt, auf Verbandstarifverträge mit einem anderen räumlichen Geltungsbereich, gelten deren Normen grundsätzlich unabhängig davon, ob der räumliche Geltungsbereich des Verweisungstarifvertrags auch für die vom Haustarifvertrag erfassten Arbeitnehmer und Auszubildenden gegeben ist" (BAG, 03.07.2013 - 4 AZR 961/11 Leitsatz).

6.39 Haustarifvertrag - 3

Die Eintragung der **Verschmelzung** in das Register des Sitzes des übernehmenden Rechtsträgers hat nach § 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG die Wirkung: "Das Vermögen der übertragenden Rechtsträger geht einschließlich der Verbindlichkeiten **auf den übernehmenden Rechtsträger** über." Das bedeutet für einen Haustarifvertrag: "Wird ein Unternehmen, bei dem ein Haustarifvertrag gilt, nach § 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG auf ein anderes Unternehmen verschmolzen, gilt der Haustarifvertrag **beim aufnehmenden - bisher tariflosen - Rechtsträger** weiter. Dieser ist damit tarifgebunden i.S.v. § 3 Abs. 1 TVG, so dass der Haustarifvertrag grundsätzlich auch für die Arbeitsverhältnisse der bei ihm beschäftigten Mitglieder der tarifschließenden Gewerkschaft gilt" (BAG, 15.06.2016 - 4 AZR 805/14 - Leitsätze).

6.40 Inkrafttreten

Sind Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen durch **Rechtsnormen eines Tarifvertrags** geregelt, werden sie nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB "Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen und dem Arbeitnehmer". Nun ist in der Regel so, dass die Tarifpartner für ihre Verträge einen bestimmten **zeitlichen Geltungsbereich** festlegen und der Tarifvertrag, der auf das Arbeitsverhältnis von einem Betriebsübergang betroffener Arbeitnehmer anzuwenden ist, im **Zeitpunkt des Betriebsübergangs** schon gelten. Aber: "*Tritt ein Tarifvertrag nicht mit seinem Abschluss, sondern erst später in Kraft, beginnt die für die Transformation nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB maßgebende Tarifgeltung mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens*" (BAG, 16.05.2012 - 4 AZR 321/10).

6.41 Insolvenz (Betriebsratskosten)

"Bei einem Betriebsübergang in der Insolvenz haftet der Betriebserwerber nur für **Masseverbindlichkeiten**, nicht für Insolvenzforderungen. Hat der Betriebsrat vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers nach § 111 Abs. 1 Satz 2 BetrVG oder nach § 80 Abs. 3 BetrVG einen

Rechtsanwalt als Berater und Sachverständigen hinzugezogen und dauerte dessen Tätigkeit bis nach der Insolvenzeröffnung an, sind die **Honoraransprüche** für die bis zur Insolvenzeröffnung erbrachten Beratungsleistungen keine Masseverbindlichkeiten, sondern Insolvenzforderungen" (BAG, 09.12.2009 - 7 ABR 90/07).

6.42 Konzernbetriebsvereinbarung

Für einen Konzern (s. dazu § 18 AktG) kann durch Beschlüsse der einzelnen Gesamtbetriebsräte ein Konzernbetriebsrat errichtet werden (§ 54 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Der Konzernbetriebsrat ist zuständig für die "Behandlung von Angelegenheiten, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und nicht durch die einzelnen Gesamtbetriebsräte innerhalb ihrer Unternehmen geregelt werden können" (§ 58 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 1 BetrVG). Und was passiert beim **Ausscheiden eines Unternehmens** aus dem Konzern? "Eine im Betrieb eines konzernangehörigen Unternehmens geltende Konzernbetriebsvereinbarung gilt dort normativ als **Einzelbetriebsvereinbarung** weiter, wenn das Unternehmen infolge einer Übertragung seiner Geschäftsanteile aus dem Konzern ausscheidet und nicht unter den Geltungsbereich einer im neuen Konzernverbund geltenden Konzernbetriebsvereinbarung mit demselben **Regelungsgegenstand fällt**" (BAG, 25.02.2020 – 1 ABR 39/18 – Leitsatz).

6.43 Lebensaltersstufenaufstieg

Über § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB werden nicht die sich aus den Tarifnormen ergebenden Arbeitsbedingungen Inhalt des Arbeitsverhältnisses, sondern die Tarifnormen zu den **Rechten und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien** gehen in das Arbeitsverhältnis ein. Zwar gelten die Tarifnormen im Sinn des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB statisch fort, aber eine in der statisch fortgeltenden Tarifnorm selbst **angelegte Dynamik** bleibt aufrechterhalten. Das führt dazu, dass eine nach dem Lebensalter steigende **Vergütung** auch nach dem Betriebsübergang nach den maßgeblichen Altersstufen zu zahlen ist (BAG, 14.11.2007 - 4 AZR 828/06).

6.44 Nachteilsausgleich

Führt ein Arbeitgeber eine geplante Betriebsänderung - hier: **Betriebsstilllegung** - durch, ohne darüber einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben, können Arbeitnehmer nach § 113 Abs. 3 BetrVG i.V.m. § 113 Abs. 1 u. 2 BetrVG eine Abfindung verlangen. Arbeitgeber i.S.d. § 113 BetrVG kann auch ein Insolvenzverwalter sein. Die Ansprüche der Arbeitnehmer auf Nachteilsausgleich sind - wenn der Insolvenzverwalter vor dem BetrVG -widrigen Verhalten bereits die Masseunzulänglichkeit angezeigt hatte - **Neumasseverbindlichkeiten** i.S.d. § 209 Abs. 1 Nr. 2 InsO (BAG, 30.05.2006 - 1 AZR 25/05).

6.45 Nachwirkung

"Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen ist dahin auszulegen, dass 'in einem Kollektivvertrag vereinbarte Arbeitsbedingungen' im Sinne dieser Bestimmung auch solche mit einem Kollektivvertrag festgelegten Arbeitsbedingungen sind, die nach dem Recht des Mitgliedsstaats trotz Kündigung dieses Vertrags weiter auf Arbeitsverhältnisse, die unmittelbar vor seinem Erlöschen durch ihn erfasst waren, nachwirken, solange für diese Arbeitsverhältnisse nicht ein neuer Kollektivvertrag wirksam oder mit den betroffenen Arbeitnehmern nicht eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird" (EuGH, 11.09.2014 - C-328/13 Leitsatz - Österreich).

6.46 Optionskommune

Das Sozialgesetzbuch 2 sieht in § 6c SGB II einen **gesetzlichen Personalübergang** von Beamten und Arbeitnehmern der Bundesagentur für Arbeit auf kommunale Träger bei Zulassung weiterer kommunaler Träger und bei Beendigung der Trägerschaft vor. § 6 Abs. 3 Satz 3 SGB II sagt dazu: "Vom Zeitpunkt des Übertritts an sind die für ... Arbeitnehmer des neuen Trägers jeweils geltenden **Tarifverträge ausschließlich** anzuwenden." Das bedeutet: "§ 6c Abs. 3 Satz 3 SGB II erstreckt im Fall eines gesetzlichen Übergangs des Arbeitsverhältnisses nach § 6c Abs. 1 Satz 1 SGB II die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **des neuen Trägers** jeweils geltenden Tarifverträge auf die übergegangenen Arbeitsverhältnisse unabhängig von der

Tarifgebundenheit dieser Beschäftigten. In deren Arbeitsverträgen enthaltene Bezugnahmeklauseln auf Tarifverträge der Bundesagentur für Arbeit werden kraft ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung vollständig verdrängt " (BAG, 11.12.2019 - 4 AZR 310/16 - Leitsätze).

6.47 Personalabbau

Der in Arbeitgeber G's Betrieb vor einem späteren Betriebsübergang vereinbarte Sozialplan (nachfolgend SP) sollte für alle Mitarbeiter gelten, "die aus Anlass der unternehmerischen Planung und des daraus folgenden Personalabbaus ihren Arbeitsplatz verlieren werden (...)." Der Begriff "Personalabbau" war hier daher **betriebsbezogen** zu verstehen. Der Geltungsbereich des SP erfasste keine von G erst nach erfolgtem Betriebsübergang gekündigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsplätze nicht aufgrund eines betriebsbezogenen Abbaus von Personal entfallen waren. Die **vollständige Veräußerung des G-Betriebs** an den Betriebserwerber war kein Personalabbau i.S.d. SP. Und der Fall, dass Arbeitnehmer dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses widersprechen und G ihnen danach wegen fehlender Beschäftigungsmöglichkeit kündigt, wird ebenfalls nicht vom SP erfasst (BAG, 09.11.2021 - 1 AZR 278/20 - mit dem Hinweis, dass aus der konkreten SP-Formulierung nicht gefolgert werden konnte, er gelte unabhängig von einem den Betrieb betreffenden Personalabbau).

6.48 Personelle Einzelmaßnahme

Streiten sich Arbeitgeber und Betriebsrat um die Frage, ob die Arbeitnehmervertretung bei der individualrechtlichen **Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit** von 14 Mitarbeitern um je 3,5 Stunden ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs. 1 BetrVG hat, ist das gerichtlich im arbeitsgerichtlichen **Beschlussverfahren** nach § 2a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG zu klären. Nun passiert es häufiger, dass ein Betrieb während eines laufenden Beschlussverfahrens auf einen neuen Inhaber übergeht. In diesem Fall gilt: "Geht ein Betrieb während eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens unter Wahrung seiner Identität gemäß § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auf einen Erwerber über, so tritt dieser automatisch **in die prozessuale Rechtsstellung des bisherigen Arbeitgebers** ein" (BAG, 09.12.2008 - 1 ABR 75/07).

6.49 Regelungsbereich

Werden bestehende tarifliche Rechte beim Betriebserwerber durch Normen eines anderen Tarifvertrags mit gleichem Regelungsbereich ausgefüllt, können **die alten Regeln** bei einem Betriebsübergang abgelöst werden. Eine **Lohnregelung mit individuellen Elementen** ist in ihrer Gesamtheit keine tarifliche Regelung i.S.d. § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB und kann daher nicht über § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB abgelöst werden. Hier bleibt nur der Ausweg über eine Änderungskündigung (LAG Hamm, 27.07.1999 - 6 Sa 1602/98 s. auch BAG, 25.10.2000 - 4 AZR 506/99).

6.50 Rückkehrklausel

Die Betriebspartner können grundsätzlich eine **Betriebsvereinbarung** mit folgender Rückkehrklausel schließen: Der Arbeitgeber *"garantiert den am <Datum> in die neue Gesellschaft überwechselnden Mitarbeitern ein Rückkehrrecht auf einen adäquaten Arbeitsplatz"* beim Arbeitgeber, "sofern eine Weiterbeschäftigung innerhalb der neuen Gesellschaft aus betrieblichen Gründen nicht mehr möglich ist". Arbeitnehmer, die von ihrem Rückkehrrecht Gebrauch machen, müssen den ablehnenden Arbeitgeber auf **Abgabe der Annahmeerklärung** verklagen (§ 894 ZPO). Nach ständiger BAG-Rechtsprechung *"kommt den Betriebspartnern ... eine umfassende Kompetenz zu, durch freiwillige Betriebsvereinbarungen Regelungen über den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen zu treffen"* (BAG, 14.03.2012 - 7 AZR 147/11).

6.51 Ruhegeld

Arbeitgeber und Betriebsrat sind an die Grundsätze von **Vertrauensschutz und Verhältnismäßigkeit** gebunden, wenn sie in Versorgungsrechte von Mitarbeitern eingreifen wollen. Die Prüfung der Rechtmäßigkeit des Eingriffs ist nach ständiger BAG-Rechtsprechung über ein **3-Stufen-Schema** vorzunehmen. Dieses 3-Stufen-Schema ist auch dann maßgeblich, wenn eine Versorgungsordnung nach einem Betriebsübergang durch eine beim Betriebserwerber schon geltende Betriebsvereinbarung abgelöst werden soll. Bei einem **Eingriff via Tarifvertrag** gilt das strenge 3-Stufen-Schema dagegen nicht. Hier findet

dann bloß eine eingeschränkte Überprüfung statt (BAG, 22.10.2019 - 3 AZR 429/18).

6.52 Sanierungstarifvertrag

Der vom **Insolvenzverwalter** und einer Gewerkschaft geschlossene Sanierungstarifvertrag kann nach einem Betriebsübergang auf einen nicht tarifgebundenen Erwerber nicht einfach durch eine **Kündigungserklärung des Erwerbers** gegenüber der Gewerkschaft beendet werden. Insoweit ist auch keine Teilkündigung von Arbeitnehmern bezogen auf die nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB transformierten Rechte und Pflichten aus dem Tarifvertrag möglich. Ob ein Betriebsübergang zum **Wegfall der Geschäftsgrundlage** für den Sanierungstarifvertrag führt, ist nicht erheblich. Geschäftsgrundlage einer Transformation der arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB ist allein die normative Geltung tariflicher Regelungen im Arbeitsverhältnis vor dem Betriebsübergang (BAG, 26.08.2009 - 4 AZR 280/08).

6.53 Selbstständige Einheit

"Eine übertragene wirtschaftliche Einheit behält ihre Selbstständigkeit i.S.v. Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12.03.2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen, wenn die Befugnisse, die innerhalb der Organisationsstrukturen des Veräußerers den für diese Einheit Verantwortlichen gewährt worden sind - nämlich die Befugnis, die Arbeit innerhalb der genannten Einheit bei der Verfolgung der wirtschaftlichen Tätigkeit, die ihr eigen ist, relativ frei und unabhängig zu organisieren, und insbesondere die Befugnisse, Weisungen und Instruktionen zu erteilen, Aufgaben auf die untergeordneten Arbeitnehmer, die zu der fraglichen Einheit gehören, zu verteilen und über die Verwendung der materiellen Ressourcen, die ihr zur Verfügung stehen, zu entscheiden, und zwar ohne unmittelbares Eingreifen andere Organisationsstrukturen des Inhabers -, innerhalb der Organisationsstrukturen des Erwerbers im Wesentlichen unverändert bleibt" (EuGH, 29.07.20120 - C-151/09 - zum Übergangsmandat des Betriebsrats mit dem Hinweis, dass der bloße Austausch der obersten Dienstvorgesetzten den Status der Selbstständigkeit der übertragenen Einheit nicht beeinflusst).

6.54 Sonderzahlung

Eine **Betriebsvereinbarung** über Sonderzahlungen, die über § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt der Arbeitsverhältnisse geworden ist, ist vor einer **Ablösung** durch eine spätere Betriebsvereinbarung nicht besser geschützt, als wenn sie kollektivrechtlich weiter gegolten hätte. Der **Anwendung unterschiedlicher Vergütungssysteme** steht so lange nichts entgegen, wie es dafür sachliche Gründe gibt und der Arbeitgeber nicht gegen das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG verstößt (BAG, 18.11.2003 - 1 AZR 604/02).

6.55 Sozialplan

Soll ein Sozialplan die wirtschaftlichen **Nachteile einer Betriebsstillegung** auch für die Arbeitnehmer mildern, die in einen anderen Betrieb desselben Unternehmens versetzt worden sind, kann so ein Sozialplan als **Dauerregelung** auch den Erhalt und die Absicherung von **Sonderzahlungen** erfassen. Insoweit bleibt der bisherige Arbeitgeber zur Zahlung aus dem Sozialplan verpflichtet. Nach einer Betriebsübernahme tritt allerdings der Betriebserwerber in diese Verpflichtung ein (BAG, 28.03.2007 - 10 AZR 719/05).

6.56 Spätere Änderungen

Bestandteil des Arbeitsvertrags werden die tarifvertraglichen Regelungen, die im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehen. Spätere tarifvertragliche Änderungen werden selbst dann nicht mehr erfasst, wenn sie nach dem Willen der Tarifpartner **rückwirkend gelten** sollen (BAG, 13.09.1994 - 3 AZR 148/94). So werden beispielsweise auch bei einem **Firmentarifvertrag** nur die Regelungen Bestandteil des Arbeitsvertrages, die beim Betriebsübergang vorhanden sind. Spätere Änderungen des Firmentarifvertrages bleiben im Rahmen des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB unberücksichtigt (BAG, 29.08.2001 - 4 AZR 332/00).

6.57 Spaltung

Liegt an Stelle einer gewollten Abspaltung in Wirklichkeit ein **Betriebsteilübergang** vor, gehen die bestehenden Arbeitsverhältnisse mit allen Rechten und Pflichten nach § 613a Abs. 1 BGB auf den Betriebsteilserwerber über. Vom ursprünglichen Arbeitgeber wegen des Betriebsteilübergangs ausgesprochene **Kündigungen** sind nach § 613a Abs. 4 BGB unwirksam. Über einen Sozialplan wegen einer Spaltung im Sinn des § 111 Satz 3 Nr. 3 BetrVG wären in diesem Fall nur **spaltungsbedingte Nachteile** auszugleichen, aber keine Nachteile, die nicht auf den Änderungen im Betrieb, sondern auf dem mit dem Betriebsteilübergang verbundenen Schuldnerwechsel beruhen (BAG, 18.03.2008 - 1 ABR 77/06).

6.58 Statische Wirkung

Die statische Aufrechterhaltung kollektivrechtlich geregelter Arbeitsbedingungen über ihre **Transformation** nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB unterscheidet sich vom Eintritt des Erwerbers in die individualvertraglichen Rechte und Pflichten nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB . Die Transformation bezieht sich - im **Gegensatz zur individualvertraglichen Bezugnahme** auf Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung - bloß auf Regelungen, die bereits **vor dem Übergang normiert** waren. "Vertragliche Rechtspositionen, auch wenn sie in einer privatautonomen Einbeziehung von Tarifrecht ihren Grund haben, gehen ohne Weiteres und uneingeschränkt nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB über. Sie werden auch nicht nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB durch einen beim Betriebserwerber geltenden Tarifvertrag abgelöst, weil sich diese Vorschrift nur auf § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB bezieht" (BAG, 23.11.2017 - 6 AZR 739/15 - mit Hinweis auf BAG, 17.11.2010 - 4 AZR 391/09).

6.59 Tarifablösung - 1

Mit **Errichtung der Gewerkschaft ver.di** ist die Gewerkschaft ÖTV - Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr - untergegangen. **Tarifpartner** der von der ÖTV abgeschlossenen Tarifverträge ist nun die Gewerkschaft ver.di. Die Tarifablösung der bisher nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB weiter geltenden Tarifverträge nach dieser Vorschrift findet auch bei einer nach dem Betriebsübergang erstmals begründeten beiderseitigen **Tarifgebundenheit** an die "neuen" Tarifverträge statt (BAG, 11.05.2005 - 4 AZR 315/04 - hier: Druckindustrie/Speditionsgewerbe).

6.60 Tarifablösung - 2

Die Ablösung von vor dem Betriebsübergang für das Arbeitsverhältnis maßgeblichen Tarifnormen nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB durch beim neuen Inhaber geltendes Tarifrecht verlangt die **normative Geltung** der Tarifregelungen des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB vor dem Betriebsübergang. Findet auf ein Arbeitsverhältnis, für das ein Tarifvertrag wegen **Allgemeinverbindlichkeit** gilt, ein anderer Tarifvertrag Anwendung, handelt es sich nicht um Tarifkonkurrenz. Es "konkurriert" ein Arbeitsvertrag mit einem Tarifvertrag - und diese Art "Konkurrenz" ist über § 4 Abs. 3 TVG nach dem **Günstigkeitsprinzip** zu lösen (BAG, 29.08.2007 - 4 AZR 767/06).

6.61 Tarifautomatik -EU-Recht

"Art. 3 der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen ist dahin auszulegen, dass er es einem Mitgliedsstaat verwehrt, vorzusehen, dass im Fall eines Unternehmensübergangs die Klauseln, die dynamisch auf nach dem Zeitpunkt des Übergangs verhandelte und abgeschlossene Kollektivverträge verweisen, gegenüber dem Erwerber durchsetzbar sind, wenn dieser nicht die Möglichkeit hat, an den Verhandlungen über diese nach dem Übergang abgeschlossenen Kollektivverträge teilzunehmen" (EuGH, 18.07.2013 - C-426/11 - Vereinigtes Königreich).

6.62 Tarifbindung - 1

§ 613a Abs. 1 Satz 2 BGB gewährleistet eine **1-jährige Veränderungssperre** für Rechte und Pflichten aus einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung, die nach einem Betriebsübergang Inhalt der Arbeitsverhältnisse mit dem Erwerber geworden sind. § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB verhindert diese **kollektivrechtliche Kontinuität**, wenn "die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrages oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden".

Dafür reicht es aber nicht aus, dass bloß der neue Arbeitgeber tarifgebunden ist. § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB greift nur, wenn auch eine Tarifgebundenheit des Arbeitnehmers besteht. Das setzt insbesondere voraus, dass er **der zuständigen Gewerkschaft angehört** (BAG, 21.02.2001 - 4 AZR 18/00 - hier: ÖTV-Rahmentarifvertrag für Kölner Spediteure und Hafenanlieger und IG Medien-Mitgliedschaft des betroffenen Arbeitnehmers).

6.63 Tarifbindung - 2

Zur **Fortgeltung** und **Ablösung** von Tarifverträgen hat der EuGH entschieden: " Art. 3 I der Richtlinie 77/187/EWG des Rates vom 14.02.1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen ist dahin auszulegen, dass er nicht dem entgegensteht, dass der Erwerber, der nicht Partei eines den Veräußerer bindenden Kollektivvertrags ist, auf den der Arbeitsvertrag verweist, durch Kollektivverträge, die dem zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs geltenden nachfolgen, nicht gebunden ist" (EuGH, 09.03.2006 - Rs. C-499/04).

6.64 Tarifbindung - 3

Ein Tarifvertrag ist ein zivilrechtlicher Vertrag zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaft. Grundsätzlich wird er **mit seinem Abschluss** wirksam. Soll er nach dem Willen der Tarifpartner erst **zu einem späteren Zeitpunkt** in Kraft treten, ist dieser spätere Zeitpunkt für das Inkrafttreten des Tarifvertrags maßgeblich. Bevor der Tarifvertrag nicht in Kraft getreten ist, gehört ein tariflicher Regelungsbestand nicht zu den Rechten und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Betriebsübergangs nach § 613a Abs. 1 Sätze 1 und 2 BGB bestehenden Arbeitsverhältnissen. "Nach Betriebsübergang kommt bei einem zuvor noch nicht in Kraft getretenen Haustarifvertrag des Veräußerers eine Verbindlichkeit der Tarifnorm auch nicht über eine arbeitsvertragliche Bezugnahme auf die 'Vorschriften der jeweils gültigen Tarifverträge' in Betracht, weil diese nicht Haustarifverträge eines anderen Unternehmens erfasst" (BAG, 16.05.2012 - 4 AZR 320/10).

6.65 Tarifbindung - 4

"1. Der Betriebserwerber ist nach einem Betriebsübergang an die von einem nicht tarifgebundenen Betriebsveräußerer vereinbarte **dynamische Verweisung** auf einen Tarifvertrag **unverändert gebunden**. Diese Dynamik entfällt nicht, wenn der Betriebserwerber nicht durch die Mitgliedschaft in einer tarifschließenden Koalition tarifgebunden ist und deshalb auf **die künftigen Tarifverhandlungen** keinen Einfluss nehmen kann. 2. Dem Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) wird die Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt, ob diese Auslegung von § 613a Abs. 1 BGB mit Art. 3 RL 2001/23/EG (...) und Art. 16 GRC (...) vereinbar ist" (BAG, 17.06.2015 - 4 AZR 61/14 Leitsätze).

6.66 Tarifkongruenz

Sind Rechte und Pflichten eines Arbeitsverhältnisses durch einen Tarifvertrag geregelt, werden diese Rechte und Pflichten nach einem Betriebsübergang über § 613a Abs. 2 Satz 2 BGB Inhalt des auf den Betriebserwerber übergegangenen Arbeitsverhältnisses - wenn der Erwerber nicht selbst an diese Tarifverträge gebunden ist. Die Regelung in § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags geregelt werden (§ 613a Abs. 1 Satz 3 BGB). § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB verlangt allerdings eine kongruente Tarifbindung - das heißt das übergegangene Arbeitsverhältnis muss in den Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrags fallen und der andere Tarifvertrag muss kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit für das übergegangene Arbeitsverhältnis gelten (BAG, 09.04.2008 - 4 AZR 164/07 - verneint für Anwendung des MTV Gaststättengewerbe nach Übertragung einer Krankenhausküche).

6.67 Tarifsukzession

Vereinbaren die Arbeitsvertragspartner eine **Bezugnahmeklausel**, die auf die "Bestimmungen des Tarifvertrages für die Arbeiter der Deutschen Bundespost" und die sonstigen für sie geltenden Tarifverträge in der jeweiligen Fassung verweist, erfasst über die ergänzende Vertragsauslegung auch die Tarifverträge der Deutschen Telekom AG, die dann auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind. Der von den Vertragspartnern abgesteckte **Inhalt** der Bezugnahmeklausel kann nicht erweiternd dahingehen ausgelegt werden, dass auch

Haustarifverträge von Tochterfirmen der Deutschen Telekom AG erfasst werden, die lange Zeit nach Vertragsschluss gegründet wurden. Das gilt auch für den Fall eines Betriebsübergangs von der Deutschen Telekom AG auf eines ihrer neu gegründeten Tochterunternehmen. Eine Tarifsukzession unter Ablösung der bei der Deutschen Telekom geltenden Tarifverträge ist beim neuen Arbeitgeber nicht gegeben (BAG, 06.07.2011 - 4 AZR 706/09).

6.68 Tarifvertragliche Entgeltanpassung Ost/West

Kraft Gesetzes werden nach einem Betriebsübergang auch diejenigen **Tarifnormen** Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen Erwerber und Mitarbeiter, die eine bereits **abschließend festgelegte dynamische Entwicklung** enthalten, die bloß vom Zeitablauf abhängig ist. Nur schuldrechtliche Abmachungen zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaft werden nicht zum Inhalt des übergegangenen Arbeitsverhältnisses. Bei der für den öffentlichen Dienst im VTV Nr. 7 vorgesehenen Anpassung auf 100 % des Tarifniveaus "West" handelt es sich jedoch nicht um eine normativ wirkende tarifliche Inhaltsnorm, sondern lediglich um ein nur zwischen den Tarifpartnern wirkende **schuldrechtliche Abrede** - sie wird nach einem Betriebsübergang kein Vertragsinhalt (BAG, 24.08.2011 - 4 AZR 566/09).

6.69 Tarifwechselklausel

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass für das Arbeitsverhältnis "die Bedingungen des jeweils gültigen Tarifvertrages" gelten, stellt diese Abmachung in der Regel eine "Tarifwechselklausel" dar. Nach dieser Klausel gelten zunächst die Tarifverträge, die **zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses** anwendbar sind. Wechselt die Tarifbindung, wird das Arbeitsverhältnis durch andere Tarifverträge bestimmt. Kommt es zu einem **Betriebsübergang**, bei dem der Erwerber nicht tarifgebunden ist, gelten die Bedingungen des in Bezug genommenen Tarifvertrages **statisch** mit dem Stand weiter, den sie bei Wegfall der Tarifgebundenheit hatten (BAG, 16.10.2002 - 4 AZR 467/01).

6.70 Transformation

Rechte und Pflichten aus einem Tarifvertrag, der für das Arbeitsverhältnis wegen beiderseitiger Tarifbindung anwendbar ist, werden bei einem Betriebsübergang auf einen nicht tarifgebundenen Erwerber über § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt des neuen Arbeitsverhältnisses. Das gilt auch für solche Rechte und Pflichten, bei schon in der Vergangenheit geregelt worden sind, aber erst zu einem **Zeitpunkt in der Zukunft** Wirkung haben sollen, der nach dem Betriebsübergang liegt. Dass das so ist, ist eine Folge der gesetzlichen Regelung in § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB , und kein Verstoß gegen die negative Koalitionsfreiheit (BAG, 19.09.2007 - 4 AZR 711/06).

6.71 Übergang auf Optionskommune

§ 6c Abs. 3 Satz 3 SGB 2 sieht für den Personalübergang von der **Bundesagentur für Arbeit** (BA) auf so genannte Optionskommunen vor: "Vom Zeitpunkt des Übertritts an sind die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des neuen Trägers jeweils geltenden Tarifverträge ausschließlich anzuwenden." Diese **gesetzliche Geltungsanordnung** verdrängt sogar arbeitsvertragliche Bezugnahme Klauseln auf BA-Tarifverträge. Sind beim kommunalen Arbeitgeber TVöD/VKA anzuwenden, gelten diese Tarifverträge mit dem Übergang **unabhängig von der vertraglichen Bezugnahme** (BAG, 11.12.2019 - 4 AZR 310/16) .

6.72 Umwandlung in eine SE

"Art. 4 Abs. 4 der Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der **Beteiligung der Arbeitnehmer** ist dahin auszulegen, dass die für eine durch Umwandlung geschaffene SE geltende Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer im Sinne dieser Bestimmung für die **Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat der SE** in Bezug auf die von den Gewerkschaften vorgeschlagenen Kandidaten einen getrennten Wahlgang vorsehen muss, sofern das anwendbare nationale Recht einen solchen **getrennten Wahlgang** in Bezug auf die Zusammensetzung des Aufsichtsrats der in eine SE umzuwandelnden Gesellschaft vorschreibt; im Zusammenhang mit diesem Wahlgang muss die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer dieser SE, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe sowie der in ihnen vertretenen Gewerkschaften gewahrt sein" (EuGH, 18.10.2022 – C-677/20 – Leitsatz – Deutschland).

6.73 Unterlassungsanspruch - 1

Auch wenn es nach § 75 BetrVG Aufgabe des Betriebsrats ist, darüber zu wachen, dass die Beschäftigten nicht benachteiligt werden, gibt ihm diese Aufgabe keinen **Unterlassungsanspruch** gegen einzelne Maßnahmen des Arbeitgebers. Der Übergang einer betrieblichen Einheit, für die ein Betriebsrat gewählt worden ist, ist für sich genommen kein Nachteil für die Beschäftigten. Mangels Bestimmtheit ist der **Antrag**, dem Arbeitgeber die "Verlagerung der Beschäftigten auf eine andere Firma, weil diese am Streik teilgenommen haben", unzulässig (LAG Nürnberg, 31.08.2005 - 6 TaBV 41/05).

6.74 Unterlassungsanspruch - 2

Der Betriebsrat hat **bei Betriebsänderungen** ein Mitbestimmungsrecht nach den §§ 111 , 112 BetrVG . Dieses Mitbestimmungsrecht kann er mit einer einstweiligen Verfügung sichern und den Arbeitgeber zu Unterlassung bestimmter Maßnahmen zwingen. Über eine **einstweilige Verfügung** können dem Arbeitgeber aber nur Maßnahmen untersagt werden, die den Verhandlungsanspruch des Betriebsrats im Zusammenhang mit einer Betriebsänderung rechtlich oder tatsächlich in Frage stellen. Der Betriebsrat hat keine Möglichkeit, dem Arbeitgeber die **Betriebsänderung selbst untersagen** zu lassen (LAG Berlin-Brandenburg, 19.06.2014 - 7 TaBVGa 1219/14).

6.75 Vergütungsordnung

Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer als **Betriebsvereinbarung** abgeschlossenen Vergütungsordnung vorsehen, dass sich die Vergütung von Arbeitnehmern nach bestimmten, in der Betriebsvereinbarung hinterlegten Regeln richtet. Dafür gilt im Rahmen des § 613a Abs. 1 BGB : *"Geht ein Betrieb oder Betriebsteil unter Wahrung seiner bisherigen Identität durch Rechtsgeschäft auf einen Betriebserwerber über, tritt dieser betriebsverfassungsrechtlich an die Stelle des früheren Betriebsinhabers. Der neue Betriebsinhaber ist bis zu einer dem Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 BetrVG genügenden Änderung zur Fortführung der im Betrieb bestehenden Vergütungsordnung verpflichtet"* (BAG, 08.12.2009 - 1 ABR 66/08).

6.76 Verschlechterungsverbot

Lösen die beim Erwerber geltenden Kollektivvereinbarungen die beim Veräußerer geltenden Arbeitsbedingungen gem. § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB ab, besteht dabei kein Verschlechterungsverbot **hinsichtlich der Arbeitsbedingungen**. Zwar sollen die RL 77/187/EWG und die RL 2001/23/EG nach Auffassung des EuGH die Ansprüche von Arbeitnehmern bei einem Betriebsübergang EU-rechtlich soweit sichern, "dass der Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis mit dem Erwerber **in unveränderter Form fortgesetzt** wird, um zu verhindern, dass sich die Lage der betroffenen Arbeitnehmer allein aufgrund des Übergangs verschlechtert" (s. dazu EuGH, 06.09.2011 - C-108/10 ; EuGH, 15.09.2010 - C-386/09 ; EuGH, 26.05.2005 - C-478/03 ; EuGH, 06.04.2017 - C-336/15 - und EuGH, 11.09.2014 - C-328/13). Die Richtlinien wollen allerdings auch einen gerechten Ausgleich zwischen den Interessen der Arbeitnehmer und den **Interessen des Betriebserwerbers**. Er muss in der Lage sein, die erforderlichen Anpassungen für die Fortsetzung seiner Tätigkeit vorzunehmen (BAG, 23.01.2019 - 4 AZR 445/17 - mit Hinweis auf EuGH, 06.04.2017 - C-336/15 - und EuGH, 11.09.2014 - C-328/13).

6.77 Versetzung

Wird ein **Betrieb stillgelegt**, bleibt dessen Betriebsrat so lange im Amt, wie es zur Wahrnehmung der damit in Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte notwendig ist (§ 21b BetrVG). Dieses **Restmandat** besteht aber nicht grenzenlos. So ist der Betriebsrat eines stillgelegten Betriebs nicht mehr nach §§ 99 Abs. 1 Satz 1 , 95 BetrVG zu beteiligen, wenn der Betrieb vollständig stillgelegt ist und der Arbeitgeber einem Mitarbeiter danach eine **Tätigkeit in einem anderen Betrieb des Unternehmens** zuweist (BAG, 08.12.2009 - 1 ABR 41/09).

6.78 Vertragliche Anpassungsmöglichkeit

"Art. 3 der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen in Verbindung mit Art. 16 der Charta der Grundrechte der

Europäischen Union ist dahin auszulegen, dass sich im Fall eines Betriebsübergangs die **Fortgeltung** der sich für den Veräußerer **aus einem Arbeitsvertrag** ergebenden Rechte und Pflichten auf die zwischen dem Veräußerer und dem Arbeitnehmer privatautonom vereinbarte Klausel erstreckt, wonach sich ihr Arbeitsverhältnis nicht nur nach dem zum Zeitpunkt des Übergangs geltenden Kollektivvertrag, sondern auch nach den diesen nach dem Übergang ergänzenden, ändernden und ersetzenden Kollektivverträgen richtet, sofern das nationale Recht sowohl einvernehmliche als auch einseitige **Anpassungsmöglichkeiten für den Erwerber** vorsieht" (EuGH, 27.04.2017 - C-680/15 u. C-681/15 - Leitsatz - Deutschland).

6.79 Verweisungsklausel - 1

Die **dynamische Bezugnahme** auf Tarifverträge einer bestimmten Branche begründet die individualvertragliche Geltung der in Bezug genommenen Tarifnormen. Sie gelten über § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB bei einem Teilbetriebsübergang mit Branchenwechsel auch im **übergegangenen Arbeitsverhältnis** vertraglich - zumindest statisch - weiter. Dies gilt auch dann, wenn es sich bei der Bezugnahmeklausel nach der übereinstimmenden Auslegung durch die Parteien um eine Gleichstellungsabrede handelt und die Arbeitsbedingungen der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge in der Branche, der der übergegangene Teilbetrieb nunmehr angehört, ungünstiger sind als diejenigen der arbeitsvertraglich in Bezug genommenen. Dass dabei **verschiedene Tarifverträge** im Betrieb des Arbeitgebers zur Anwendung kommen, beruht auf deren unterschiedlichen Geltungsgründen und ist in § 613a BGB auch so angelegt (BAG, 29.08.2007 - 4 AZR 767/06).

6.80 Verweisungsklausel - 2

Eine arbeitsvertragliche dynamische Verweisung auf das Tarifrecht einer bestimmten Branche ("*kleine dynamische Verweisung*") ist über ihren Wortlaut hinaus nur dann als Bezugnahme auf den jeweils für den Betrieb geltenden Tarifvertrag ("*große dynamische Verweisung*") auszulegen, wenn sich das aus besonderen Umständen ergibt. Eine arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel geht bei einem Betriebsübergang nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB mit unverändert rechtsbegründender Bedeutung über. Die Anwendung des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB verlangt die **normative Geltung der Tarifnormen**. Gelten sie lediglich **kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung**, kann § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB weder unmittelbar noch mittelbar angewendet werden (BAG, 17.11.2010 - 4 AZR 391/09 - mit dem Hinweis, dass das auch für Bezugnahmeklauseln, die aus Vertrauensschutzgründen - s. dazu BAG, 18.04.2007 - 4 AZR 652/05 - noch als Gleichstellungsabreden auszulegen sind, gilt).

6.81 Verweisungsklausel - 3

Haben Betriebsveräußerer und Arbeitnehmer in ihrem Arbeitsvertrag eine dynamisch auf einen bestimmten Tarifvertrag verweisende Klausel vereinbart, wird die vereinbarte **Dynamik** nicht allein wegen eines nachfolgenden Betriebsübergangs hinfällig. Die Klausel wirkt in dem auf den Betriebserwerber übergegangenen Arbeitsverhältnis weiterhin dynamisch. Der Betriebserwerber ist vor dieser Rechtsfolge auch EU-rechtlich nicht zu schützen. Es bleibt ihm **unbenommen**, die Dynamik mit den Instrumenten des Arbeitsrechts - Änderungsvertrag, Änderungskündigung - **anzupassen** oder zu neutralisieren (BAG, 30.08.2017 - 4 AZR 95/14) .

6.82 Versorgungszusage

Werden Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis via Betriebsübergang nach § 613a BGB übergegangen ist, von einer Versorgungs-Betriebsvereinbarung ausgenommen, nicht dagegen neu eintretende Mitarbeiter, muss das nicht gleich eine unzulässige Benachteiligung übergegangener Arbeitnehmer sein. Die sachliche Rechtfertigung der Ausnahme liegt in der besonderen Situation, in der sich die Vertragspartner nach dem Betriebsübergang befinden. Es kann nicht von vornherein abgesehen werden, welche Arbeits- und Versorgungsbedingungen in diesen Arbeitsverhältnissen gelten und welche Unterschiede zu denen anderer Mitarbeiter bestehen. Das spricht gegen die automatische Anwendung der Versorgungs-Betriebsvereinbarung auf übergehende Arbeitnehmer (BAG, 19.01.2010 - 3 ABR 19/08).

6.83 Verzicht auf tarifliche Rechte

Der Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte ist nach § 4 Abs. 4 TVG nur "in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig." Bei einem Betriebsübergang bedeutet das: "Ein einzelvertraglicher Verzicht auf einen bereits entstandenen tarifvertraglichen Anspruch [hier: eine Jahressonderzahlung] ist auch dann wegen eines Verstoßes gegen § 4 Abs. 4 TVG nichtig, wenn dieser erst nach einem Betriebsübergang gegenüber dem Betriebsveräußerer oder dem Betriebserwerber erklärt wird. Der Betriebsübergang ist für die **Unverzichtbarkeit tariflich begründeter Ansprüche** ohne Belang" (BAG, 12.02.2014 - 4 AZR 317/12).

6.84 Völlige Leistungseinstellung

"1. Die bei einem Betriebsübergang nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB in das Arbeitsverhältnis **transformierten Inhaltsnormen** einer teilmitbestimmten **Betriebsvereinbarung** sind kündbar, wenn der Betriebserwerber deren finanzielle Leistungen vollständig und ersatzlos einstellen will. 2. Die zum Zwecke der vollständigen Leistungseinstellung **zulässige Kündigung** durch den Betriebserwerber ist gegenüber dem in seinem Betrieb gebildeten Betriebsrat zu erklären" (BAG, 19.11.2019 - 1 AZR 386/18 - Leitsätze).

6.85 Wiedereinstellungsanspruch

Schließen die Betriebspartner aus Anlass eines Teilbetriebsübergangs eine **Betriebsvereinbarung**, wonach übergehende Arbeitnehmer, die vom Erwerber nicht beschäftigt werden können, beim alten Arbeitgeber Anspruch auf Abschluss eines Arbeitsvertrags haben, ist dagegen grundsätzlich nichts einzuwenden. Ohne besondere Regelung greift so eine Betriebsvereinbarung jedoch nicht grenzenlos. So kann der Anspruch auf Wiedereinstellung nur bis zu einem Herauslösen der Gesellschaft aus dem Konzernverbund bestehen, wenn auch andere Regelungen in der Betriebsvereinbarung **zeitlich beschränkt** oder von der Zugehörigkeit der Konzerntochter zum Konzern abhängig sind (BAG, 19.10.2005 - 7 AZR 32/05).

6.86 Zeitpunkt - 1

Der Zeitpunkt des Betriebsübergangs entscheidet darüber, mit welchem **Inhalt** kollektive Regeln nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB Bestandteil des Arbeitsvertrages werden. Selbst bei einer **Blankettklausel** gelten die in Bezug genommenen Tarifnormen nur mit dem Rechtsstand, der zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs aktuell war (BAG, 20.06.2001 - 4 AZR 295/00).

6.87 Zeitpunkt - 2

Liegt im Zeitpunkt des Betriebsübergangs **keine beiderseitige normative Tarifgebundenheit** vor, weil der Arbeitnehmer seiner **Gewerkschaft erst nach dem Betriebsübergang beitrifft**, gehört der tarifliche Regelungsbestand nicht zu den Rechten und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen nach § 613a Abs. 1 Satz 1 und 2 BGB . Der Erwerber erhält wegen § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB "nach dem Übergang die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen [zwar] bis zur Kündigung oder zum Ablauf des Kollektivvertrages bzw. bis zum Inkrafttreten oder bis zur Anwendung eines anderen Kollektivvertrags in dem gleichen Maße aufrecht, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren". Dazu muss aber eine Tarifbindung vorliegen (BAG, 16.05.2012 - 4 AZR 320/10).

6.88 Zuordnungsfrage

Die Zugehörigkeit von Arbeitnehmern zu einem **Betriebsteil** i. S. d. § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG wird nach den gleichen Kriterien beurteilt wie die Zugehörigkeit von Arbeitnehmern zu einem **Betrieb** i. S. des § 1 BetrVG . Entscheidend ist die Frage: Ist der Arbeitnehmer tatsächlich in die Organisation des Betriebs oder Betriebsteils eingegliedert? Dabei muss der Arbeitnehmer seine Arbeit weder innerhalb der Betriebsräume noch auf dem Betriebsgelände leisten. Es kommt darauf an, dass "der Arbeitgeber mit Hilfe des Arbeitnehmers den arbeitstechnischen Zweck des jeweiligen Betriebs verfolgt" (s. dazu BAG, 22.10.2019 – 1 ABR 13/18). "Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass ein **arbeitstechnischer Zweck** in mehreren Betrieben verfolgt werden kann. Ist dies der Fall und verrichtet der Arbeitnehmer seine Tätigkeiten in einem dieser Betriebe, spricht dies grundsätzlich für seine Eingliederung in diesen Betrieb und gegen die Eingliederung in einen der anderen Betriebe, in denen der gleiche arbeitstechnische Zweck verfolgt wird. Dies ergibt sich in Bezug auf die Interessenwahrnehmung durch einen Betriebsrat bereits aus dem in § 4 Abs. 1

BetrVG zum Ausdruck kommenden Anliegen, eine ortsnahe Interessenvertretung zu ermöglichen" (BAG, 26.05.2021 – 7 ABR 17/20 – mit Hinweis auf BAG, 03.12.1985 – 1 ABR 29/84).

6.89 Zusammenfassung von Betrieben

Nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 lit. b) BetrVG können **durch Tarifvertrag** für Unternehmen mit mehreren Betrieben die Zusammenfassung von Betrieben bestimmt werden, *"wenn dies die Bildung von Betriebsräten erleichtert oder einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dient"*. Dabei besteht die betriebsverfassungsrechtliche **Identität der zusammengefassten Betriebe** allerdings weiter.

"Dementsprechend bleiben, sofern nicht der Arbeitgeber den Abschluss des Zuordnungstarifvertrags zum Anlass nimmt, durch zusätzliche Maßnahmen die Organisations- und Leitungsstruktur der betroffenen Betriebe auch tatsächlich zu ändern, die tarifliche zusammengefassten Betriebe als organisatorisch getrennte Teileinheiten der tariflich geschaffenen größeren Organisationseinheit bestehen" (BAG, 07.06.2011 - 1 ABR 110/09).

6.90 Zusatzversorgung

Ein Recht auf Zusatzversorgung erlischt auch dann nicht, wenn ein **Betriebsteil** mit der Veräußerung den **Geltungsbereich eines Zusatzversorgungssystems** verlässt. Der Erwerber muss den übernommenen Mitarbeitern im Versorgungsfall dann den Anspruch verschaffen, der beim alten Arbeitgeber bestanden hätte. Dieser **Versorgungsverschaffungsanspruch** wird nicht mit der Betriebsübernahme fällig, sondern erst im Versorgungsfall. Vor Eintritt dieses Versorgungsfalls kann er weder verfallen noch verjähren oder verirken (BAG, 18.09.2001 - 3 AZR 689/00).

6.91 Zuwendung

Tarifliche Ansprüche aus dem alten Arbeitsverhältnis werden durch einen neu abgeschlossenen Tarifvertrag nur dann **abgelöst**, wenn der gleiche Regelungstatbestand betroffen ist. Eine Zuwendungsregelung kann auch dann abgelöst werden, wenn der Tarifvertrag dahingehend auszulegen ist, dass er die arbeitsvertraglich fortgeltende Tarifvertragsregelung **auch ohne eigene Regelung der Materie** ablösen soll. Die bloße Erklärung der Tarifvertragsparteien, über einen bestimmten Punkt in Zukunft Verhandlungen aufzunehmen, lässt normalerweise nicht den Schluss zu, dass bis dahin die bisherigen Ansprüche entfallen sollen (BAG, 22.01.2003 - 10 AZR 227/02).