

INHALTSKONTROLLE BEIM BETRIEBSÜBERGANG – DIE ANPASSUNG TARIFLICHER ARBEITNEHMERPFLICHTEN NACH PRIVATISIERUNGEN

FRAGESTELLUNG UND THESEN

Es gehört zum Alltag, dass Unternehmen umstrukturiert und Betriebe oder Betriebsteile an neue Inhaber veräußert werden. Das Schicksal der Arbeitsverhältnisse war dabei schon immer ein zentrales Thema. Ursprünglich beruhte der Übergang von Arbeitsverhältnissen auf einer dreiseitigen rechtsgeschäftlichen Vertragsübernahme.¹ Diese rechtliche Konstruktion löste alle Fälle befriedigend, in denen sich der bisherige Arbeitgeber und Betriebsveräußerer, der Betriebserwerber und der betroffene Arbeitnehmer einig waren, dass und zu welchen Konditionen das Arbeitsverhältnis übergeht. Für Arbeitgeber war der rechtsgeschäftliche Übergang von Arbeitsverhältnissen günstig. Für Arbeitnehmer bedeutete er eine erhebliche Unsicherheit, weil ein Betriebserwerber nur die Arbeitsverhältnisse übernahm, die er übernehmen wollte. Um diese Lücke zu schließen, wurde im Jahr 1972 der § 613a BGB eingeführt. Die Norm stellt sicher, dass alle dem übergehenden Betrieb oder Betriebsteil zuzuordnenden Arbeitsverhältnisse beim Erwerber fortgesetzt werden. Aus dieser gesetzlichen Anordnung und ihrer Fortentwicklung aufgrund Europäischer Richtlinien² hat sich neuer Streit- und Diskussionsstoff ergeben.³ Auf der Tatbestandsseite ist der Begriff des Betriebsübergangs heftig umstritten. Er wird in einer unüberschaubaren Anzahl von Prozessen von den deutschen Gerichten und dem EuGH immer wieder neu gegen die reine Funktionsnachfolge abgegrenzt.⁴ Streitig war lange auch, wie Arbeits-

1 *Willemsen* in: Umstrukturierung, G 1 f.

2 Für die europaweite Anpassung war grundlegend die EG-Richtlinie 77/187/EWG vom 14.2.1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben und Betriebsteilen. Diese setzte der deutsche Gesetzgeber mit dem arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetz vom 13.8.1980 um (Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz und über die Erhaltung von Ansprüchen bei Betriebsübergang, BGBl. I, S. 1308). Der deutsche Gesetzgeber folgte dabei dem Aufruf des Richtliniengebers und regelte in § 613a Abs. 1 Satz 2 bis 4 BGB die Folgen des Betriebsübergangs auf existierende Kollektivvereinbarungen und schrieb in Abs. 4 fest, dass Kündigungen wegen des Betriebsübergangs verboten sind. Nachdem der EuGH und das BAG sich in vielen Entscheidungen und mit unterschiedlicher Ausrichtung mit dem Betriebsbegriff auseinandergesetzt haben, ist dieser in der Richtlinie 98/50 EG vom 29.6.1998 im Sinne der vorherigen EuGH-Rechtsprechung definiert worden. Inhaltlich unverändert wurden die Richtlinien 77/187/EWG und 98/50/EG am 12.3.2001 aufgehoben und zugleich gemeinsam als Richtlinie 2001/23/EG neu verkündet.

3 Genauer Hergang bei *Willemsen* in: Umstrukturierung, G 4.

4 Überblick zur Entwicklung bei *Willemsen* in: Umstrukturierung, G 5 ff.

verhältnisse einem übergehenden Betriebsteil zugeordnet werden.⁵ Ferner hat der Regelungskomplex des Kündigungsverbots in § 613a Abs. 4 BGB zu viel erörterten Folgefragen geführt.⁶

Umstritten sind aber auch die Einzelheiten der Rechtsfolgen des § 613a BGB. § 613a BGB ist als gesetzlicher Vertragsübergang ausgestaltet worden. Das sichert den Bestand des Arbeitsverhältnisses. Es ist aber auch ein Bekenntnis dahin, dass § 613a BGB den betroffenen Arbeitnehmern inhaltlich unveränderte Arbeitsbedingungen sichert. Die Kernaussage des § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB ist, dass Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis unverändert auf den neuen Arbeitgeber übergehen. Das ist für die Hauptleistungspflichten und die meisten Standardarbeitsbedingungen unproblematisch, geradezu eine Selbstverständlichkeit. Im Gegensatz hierzu werden in der Literatur zahlreiche Nebenleistungs- und Nebenpflichten, wie etwa Mitarbeiterbeteiligungen, Werkwohnungen, Unternehmensvergünstigungen oder Dienstwagenzusagen und deren Schicksal nach einem Betriebsübergang diskutiert.⁷ Die Rechtsprechung hatte auch Gelegenheit, in die akademische Diskussion einzugreifen, so etwa in der Nokia-Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zum Übergang von Ansprüchen aus einem Aktienoptionsplan, den die Konzernmutter erteilt hat.⁸ Diese Zweifelsfälle betreffen Arbeitnehmerrechte, deren Erfüllung dem Erwerber unmöglich oder unzumutbar ist.

Bislang nicht beachtet ist, ob bestimmte Arbeitnehmerpflichten Probleme bei Betriebsübergängen aufwerfen können. Diesem Themenkomplex widmet sich die vorliegende Arbeit: Was geschieht inhaltlich mit Arbeitnehmerpflichten bei einem Betriebsübergang, wenn die tatsächlichen Umstände beim Betriebserwerber von den bisherigen abweichen? Und wie ist dies in den zahlreichen Fällen zu beurteilen, in denen die Arbeitsbedingungen nicht arbeitsvertraglich vereinbart sind, sondern auf tariflicher Rechtsquelle beruhen? Kommt es zur kollektivrechtlichen Ablösung gem. § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB, wirken die neuen kollektivrechtlichen Normen. Kommt es hingegen zur Transformation der kollektivrechtlichen Regelungen gem. § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB, stellt sich die Frage, welche Rechtsfolge § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB für solche Arbeitnehmerpflichten vorsieht, die beim tariflich ungebundenen Erwerber sinnlos bzw. deren Erbringung dem Arbeitnehmer unmöglich oder unzumutbar geworden sind.

Diese Arbeit stellt die These auf, dass die geänderten tatsächlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen bei einem Betriebserwerber zwingend eine Rechts-

5 BAG- und EuGH-Nachweise bei *Willemsen* in: Umstrukturierung, G 157.

6 *Willemsen* in: Umstrukturierung, H 85 ff.

7 S. dazu ausführlich Teil 2.

8 BAG v. 12.3.2003 – 10 AZR 299/02, BB 2003, 1068.

vor allem aber eine Inhaltskontrolle von Arbeitnehmernebenpflichten erforderlich machen. Dies bedingt gegebenenfalls, dass die vertraglichen Pflichten geändert bzw. angepasst werden müssen. Nur so wird der Schutzzweck des § 613a BGB sichergestellt. Nur so ist gewährleistet, dass Arbeitsverhältnisse und die Arbeitnehmerpflichten „unverändert“ auf den Erwerber übergehen. Daher gilt: Nur wenn die Arbeitnehmerpflichten einer inhaltlichen Kontrolle unterzogen und gegebenenfalls geändert werden, kann das Arbeitsverhältnis *in toto* unverändert auf den Erwerber übergehen.

Am besten geeignet für diese Bestandsprüfung ist die AGB-Inhaltskontrolle. In vielen Fällen, in denen die rechtlichen Rahmenbedingungen des neuen Arbeitgebers denen des alten Arbeitgebers ähneln, werden die Arbeitnehmerpflichten auch nach dem Betriebsübergang nicht nur wirksam und erfüllbar bleiben, sondern auch angemessen, so dass deren Änderung nicht erforderlich sein wird. Wo die Arbeitnehmerpflichten kollektivrechtlich geregelt waren und beim neuen Arbeitgeber nach dem Betriebsübergang normativ fortgelten, ist kein Platz für eine Inhaltskontrolle. In den Fällen aber, in denen tarifliche Arbeitnehmerpflichten in individualrechtliche Pflichten transformiert werden und das Arbeitsverhältnis mit dem Betriebsübergang die Branche wechselt, besteht die Gefahr, dass die Arbeitnehmerpflichten bei dem branchenfremden Arbeitgeber sinnlos, unmöglich oder unzumutbar geworden sind. Ihr Inhalt muss deshalb auf seine Angemessenheit kontrolliert und eventuell angepasst, d. h. verändert werden, um sicherzustellen, dass das Arbeitsverhältnis entsprechend der Vorgabe des § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB unverändert auf den Erwerber übergeht.

Als Auslöser für diese verlagerte Vertragskontrolle reicht jeder Betriebsübergang, weil sich schon dadurch die Rahmenbedingungen rechtlich und tatsächlich ändern. Je stärker sich diese Rahmenbedingungen durch den Betriebsübergang jedoch ändern, desto gerechtfertigter ist es, die Arbeitnehmerpflichten außerdem inhaltlich auf ihre Unangemessenheit zu prüfen. Das vielleicht plakativste Beispiel, um diese These der vorliegenden Arbeit zu untersuchen, ist die Privatisierung. Denn hier findet in rechtlicher, oft genug zudem in wirtschaftlicher Hinsicht ein Branchen- bzw. Paradigmenwechsel statt: vom öffentlich-rechtlich wirtschaftenden, BAT-/ TVöD-gebundenen Arbeitgeber zu einem profitorientierten Arbeitgeber, der keiner Tarifbindung unterliegt. Auch andere Systemwechsel könnten die Kontrolle übergehender Arbeitnehmerpflichten rechtfertigen, wie etwa die „Säkularisierung“ kirchlicher Arbeitsverhältnisse. Im Folgenden wird die These dieser Arbeit anhand des Systemwechsels eines Arbeitsverhältnisses des öffentlichen Dienstes in die Privatwirtschaft diskutiert und verifiziert. Dem Übergang kirchlicher Arbeitsverhältnisse ins private Arbeitsrecht widmet sich ein ergänzender Exkurs.