

Betriebsübergang: Gesamtbetriebsvereinbarung gilt weiter

§ 613a Abs. 1 BGB; §§ 47 Abs. 7, 50 Abs. 1 Satz 1, 77 Abs. 5 BetrVG

Der Inhalt einer – auch in originärer Zuständigkeit vereinbarten – Gesamtbetriebsvereinbarung gilt nach einem Betriebsübergang in dem identitätswahrend übertragenen Betrieb kollektivrechtlich als Einzelbetriebsvereinbarung weiter, sofern ihr Gegenstand dort nicht bereits kollektivrechtlich geregelt ist.

(Leitsatz des Bearbeiters)

BAG, Urteil vom 5. Mai 2015 – 1 AZR 763/13

Problempunkt

In einem Unternehmen mit mehreren Betrieben galt eine Gesamtbetriebsvereinbarung zu betrieblichen Versorgungsansprüchen aus dem Jahr 1987 (GBV). Einer der zu diesem Unternehmen gehörenden Betriebe war im Wege des Asset Deals identitätswahrend am 4.10.1993 auf ein neues Unternehmen und im Jahr 2000 auf ein weiteres Unternehmen übertragen worden.

Der Kläger war von 1995 bis 2011 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerinnen jeweils in demselben Betrieb beschäftigt. Im April 2005 wurde in dem betroffenen Betrieb der Beklagten eine Vereinbarung mit dem dortigen Betriebsrat geschlossen, wonach beide erklärten, die GBV wirke individual- und nicht kollektivrechtlich fort. Die Parteien hoben die GBV – vorsorglich – rückwirkend zum 4.10.1993 auf.

Auf die Feststellungsklage des Arbeitnehmers, dass ihm aus der GBV Versorgungsansprüche zustehen, entschied das ArbG zu Gunsten des Beschäftigten, während das LAG die Klage im Berufungsverfahren zurückwies. Nach insolvenzbedingter Klageänderung beantragte der Kläger das Bestehen einer entsprechenden Insolvenzforderung i. H. v. rund 30.000 Euro.

Entscheidung

Das BAG hob die Entscheidung des LAG auf und verwies das Verfahren zurück.

Da der Betrieb den Kläger nach dem ersten Betriebsübergang eingestellt hatte, hing die Entscheidung von der Frage ab, ob die ursprüngliche GBV anlässlich des Betriebsübergangs gem. § 613a Abs. 1 Satz 2 BetrVG individual- oder kollektivrechtlich fortgalt.

Im ersten Fall hätte die GBV für den Kläger niemals Rechtswirkung entfaltet.

Unter Hinweis auf seinen Beschluss vom 18.9.2002 (1 ABR 54/01) vertritt das BAG die Auffassung, dass Gesamtbetriebsvereinbarungen nach einem Betriebsübergang auch im aus dem Unternehmen ausscheidenden Betrieb kollektivrechtlich fortgelten. Es begründet dies damit, dass es keine „Unternehmensidentität“ gibt und eine solche Voraussetzung dem BetrVG nicht zu entnehmen ist. Überdies regelt § 50 Abs. 1 Satz 1 BetrVG die normative Wirkung von Gesamtbetriebsvereinbarungen unabhängig davon, ob sich diese auf alle unternehmensangehörigen Betriebe erstrecken und ob Betriebe nach ihrem Abschluss zu dem Unternehmen hinzustoßen bzw. aus diesem ausscheiden. Eine Gesamtbetriebsvereinbarung gilt unabhängig vom Bestand oder der Änderung der von ihr erfassten betrieblichen Einheiten. Zugleich stellt sie ein im Betrieb geltendes Regelwerk dar, welches neben die dort geltenden Betriebsvereinbarungen tritt. Dieses Nebeneinander bleibt bestehen, auch wenn ein Betrieb identitätswahrend auf einen anderen Rechtsträger übertragen wird. Selbst ein möglicher Unternehmensbezug der in der Gesamtbetriebsvereinbarung geregelten Inhalte hat keine Auswirkungen auf ihre normative Fortgeltung; der übernehmende Rechtsträger kann die Geltung solcher Gesamtbetriebsvereinbarungen schließlich mit der zuständigen Arbeitnehmervertretung anpassen. Nach Einschätzung des BAG endet die normative Geltung einer Gesamtbetriebsvereinbarung auch nicht nach Wegfall des GBR. Wenn bei einem Unternehmen durch Wegfall mehrerer Betriebe nur noch einer verbleibt, gilt eine Gesamtbetriebsvereinbarung als Betriebsvereinbarung in diesem Betrieb weiter.

Auch der Inhalt der GBV – betriebliche Versorgungsansprüche – rechtfertigt kein Abweichen von diesen Grundsätzen. Insoweit besteht kein Wertungswiderspruch zu § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB, der die statische individualrechtliche Weitergeltung vorsieht. Selbst bei einer kollektivrechtlichen Weitergeltung kann der Betriebserwerber durch eine Kündigung nach § 77 Abs. 5 BetrVG die Wirkung der Betriebsvereinbarung für die Zukunft beseitigen.

Konsequenzen

Die Entscheidung des BAG überzeugt nicht. Es fehlt schon der Hinweis, dass hier über die Fortgeltung von – in originärer Zuständigkeit des GBR – abgeschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarungen gestritten wird. Bei durch Delegationsbefugnis geschlossenen Vereinbarungen hängt deren Fortgeltung nach Veräußerung eines betroffenen Betriebs ausschließlich von der Delegationsentscheidung selbst ab.

Dem 1. Senat ist zuzustimmen, dass das BetrVG den Begriff der Unternehmensidentität nicht kennt. Das macht den Schluss des Gerichts aber nicht zwingend. Bei einer Gesamtbetriebsvereinbarung, die „für alle Betriebe des Unternehmens“ gilt, liegt der Geltungsanspruch für später hinzutretende Betriebe ebenso nahe wie der Schluss, dass er für nicht mehr zum Unternehmen gehörende Betriebe nicht (mehr) besteht. Die Wahrung der Identität des übergehenden Betriebs ist für die Geltung der Gesamtbetriebsvereinbarung irrelevant. Unstreitig gelten solche auch in Betrieben desselben Unternehmens fort, wenn diese ihre Betriebsidentität – durch massive Personalkürzungen, Änderungen der Arbeitsorganisation o. Ä. – verlieren. Die Wahrung der Betriebsidentität ist keine Voraussetzung für die Geltung einer Gesamtbetriebsvereinbarung in allen Betrieben des Unternehmens. Der Verweis auf die Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen nach einem Betriebsübergang geht fehl. Alles andere wäre systemwidrig. § 613a Abs. 1 Satz 2 bis 4 BGB hat deshalb keine Auswirkung auf die kollektivrechtliche Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen.

Die Gleichsetzung von Gesamt- mit Betriebsvereinbarungen ist weder vom Gesetzeswortlaut, noch sonst gefordert. Die Literatur (Preis/Richter, ZIP 2004, S. 925 ff.; Jakobs, FS Konzen, 2006, S. 345 ff.) kritisiert zu Recht die Auffassung der Erfurter Richter, wenn diese – für ausgewählte Fragestellungen (Sozialeinrichtung eines Unternehmens) – die kollektivrechtliche Fortgeltung von Gesamtbetriebsvereinbarungen ausschließen und damit die eigene Auffassung ohne überzeugendes Argument konterkarieren.

Praxistipp

Im Rahmen eines Erwerbsprozesses müssen Veräußerer und Erwerber die etwaige Kündigung/Anpassung von Gesamtbetriebsvereinbarungen bedenken und klären. Im Vorfeld von Betriebsübergängen sollte die vorsorgliche Kündigung von „teuren“ Gesamtbetriebsvereinbarungen erwogen werden.

RA und FA für Arbeitsrecht Bernd Weller,
Heucking Kühn Lüer Wojtek,
Frankfurt am Main