

## **Aktuelle Entwicklungen im Betriebsübergangsrecht**

### **Betriebsübergang und kollektive Rechtsquellen**

#### **I. Ausgangspunkt**

1. Die Geltung des Tarifvertrags (Kollektivvertrags) in Deutschland knüpft an die – freiwillige – Mitgliedschaft beider Arbeitsvertragsparteien in den tarifschließenden Verbänden (Gewerkschaft, Arbeitgeberverband) an: §§ 3 Abs. 1 und 4 Abs. 1 dTVG. Liegt diese vor, sind Arbeitnehmer und Arbeitgeber unmittelbar und zwingend an den Tarifvertrag gebunden, so genannte „normative“ Tarifgeltung.
2. Fehlt es an einer beiderseitigen Tarifbindung qua Mitgliedschaft, gilt der Tarifvertrag zunächst nicht im Arbeitsverhältnis, jedenfalls nicht normativ. Anders als in Österreich kennt das deutsche Recht
  - keine Wirtschaftskammern, sondern lediglich Arbeitgeberverbände (die in etwa den freien Berufsvereinigungen vergleichbar sind). Gehört der Arbeitgeber also keinem Verband an, gilt für sein Unternehmen auch kein Tarifvertrag normativ (die Sondersituation des Abschlusses eines Firmentarifvertrags soll hier außer Betracht bleiben).
  - keine Außenseiterwirkung gegenüber nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern (§ 12 ArbVG). Ist der Arbeitnehmer also nicht Gewerkschaftsmitglied, gilt in seinem Arbeitsverhältnis der Tarifvertrag selbst dann nicht, wenn der Arbeitgeber tarifgebunden ist.
3. Eine Ausnahme bildet die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) nach § 5 dTVG. Sie erfolgt (idR) durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. In ihrer Folge gilt ein Tarifvertrag für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die unter ihren Anwendungsbereich fallen. Im Folgenden soll die AVE allerdings weitgehend ausgeblendet bleiben.
4. Insgesamt ergibt sich daraus, dass die normative Geltung eines Tarifvertrags im Arbeitsverhältnis in Deutschland keineswegs der Regelfall ist.

#### **II. (Kein) Übergang der normativen Tarifunterworfenheit beim Betriebsübergang, Transformation (Weitergeltung) des Tarifvertrags**

1. § 8 Z. 2 ArbVG sieht einen Übergang der Kollektivvertragsangehörigkeit im Fall eines Betriebsübergangs vor.
2. Eine solche Regelung ist dem deutschen Recht fremd.

3. Ist der Erwerber seinerseits (in Deutschland: mitgliedschaftlich) an den Veräußerertarifvertrag gebunden, gilt dieser dort kraft Tarifrechts. Insoweit ergeben sich zwischen der Rechtslage in Österreich und Deutschland keine Unterschiede.

4. Ist der Erwerber dagegen nicht an den bisherigen Tarifvertrag gebunden, weil er in keinem Arbeitgeberverband organisiert ist, greift in Deutschland § 613a Abs. 1 S. 2 dBGB. Diese Bestimmung ordnet an, dass der Tarifvertrag zum Inhalt des Arbeitsvertrags wird (so genannte „Transformation“ oder auch „Weitergeltung“ des Tarifvertrags).

a) Diese Regelung hat Ähnlichkeiten mit § 4 Abs. 1 AVRAG, ist indes die einzige Bestimmung des deutschen Rechts zu dieser Rechtsfrage. Die offenbar schwierig aufzulösende Kollision zwischen dem Übergang der Kollektivvertragsangehörigkeit nach § 8 Z. 2 ArbVG einerseits und der Weitergeltung des Tarifvertrags nach § 4 Abs. 1 AVRAG andererseits<sup>1</sup> stellt sich im deutschen Recht nicht.

b) § 613a Abs. 1 S. 2 dBGB setzt, ähnlich wie § 4 Abs. 1 AVRAG voraus, dass der Tarifvertrag wenigstens in der letzten Sekunde vor dem Betriebsübergang kraft beiderseitiger Organisation normativ auf das Arbeitsverhältnis Anwendung fand. Nach einer Vorlage des OGH an den EuGH<sup>2</sup> steht allerdings fest, dass hierfür reicht, wenn sich der fragliche Tarifvertrag zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs wenigstens in Nachwirkung befand (§§ 13 ArbVG bzw. 4 Abs. 5 dTVG).

c) In Deutschland wirkt der Tarifvertrag beim Erwerber nur noch ein Jahr zwingend. Die übergebenen Tarifbestimmungen können also auch nicht einvernehmlich (zu Lasten) des Arbeitnehmers abgeändert werden. Freilich muss der Arbeitgeber ihn auch nach Ablauf der Jahresfrist einhalten, nur wird er ab diesem Zeitpunkt parteidispositiv. Dies entspricht der Rechtslage nach § 4 Abs. 1 S. 2 AVRAG.

d) Die einjährige Veränderungssperre läuft vorzeitig aus, wenn der Tarifvertrag endet oder wesentlich geändert wird: § 613a Abs. 1 S. 4 Hs. 1 dBGB.

### III. Dynamische oder statische Weitergeltung?

1. Die Weitergeltung des Veräußerertarifvertrags im Erwerberbetrieb ist im deutschen Recht lediglich statisch. Der Erwerber muss also alleine diejenigen Tarifbestimmungen anwenden, die zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs aktuell waren. Spätere Veränderungen des Veräußerertarifvertrags muss er nicht nachvollziehen (in Österreich: „versteinerte Weitergeltung“).

2. Die in Österreich für § 8 Z. 2 ArbVG diskutierte dynamische Weitergeltung des Veräußerertarifvertrags ist dem deutschen Recht fremd. Eine derartige Dynamik der Weitergabe der früheren normativen Geltung würde als mit Art. 9 Abs. 3 GG unvereinbar angesehen werden („negative Koalitionsfreiheit“).

3. Eine etwaige dynamische Fortschreibung des Veräußerertarifvertrags im Erwerberbetrieb wäre nach derzeitigem Erkenntnisstand nicht europarechtskonform.

In Sachen Werhof<sup>3</sup> hat der EuGH entschieden, dass eine bloß statische Fortschreibung des Veräußerertarifvertrags mit der Betriebsübergangsrichtlinie<sup>4</sup> vereinbar ist. Diese

---

<sup>1</sup> S. OGH 9 Ob A 127/04y.

<sup>2</sup> EuGH 11.9.2014 - C-328/13, ABI EU 2014, Nr C 409, 15 (ÖGB).

<sup>3</sup> EuGH 9.3.2006 - C-499/04, Slg 2006, I-2397 (Werhof).

Entscheidung ließe sich aber immerhin noch so interpretieren, dass die Richtlinie zwar keine ewige Dynamik fordert, das Europarecht aber umgekehrt gegen eine solche auch nichts einzuwenden hätte.<sup>5</sup>

In dem jüngeren Urteil in Sachen *Alemo-Herron*<sup>6</sup> macht der EuGH indes deutlich, dass er eine Dynamik nicht nur für nicht geboten, sondern für unzulässig hält:

*„Art. 3 der BÜ-Richtlinie ist dahin auszulegen, dass er es einem Mitgliedstaat verwehrt, vorzusehen, dass im Fall eines Unternehmensübergangs die Klauseln, die dynamisch auf nach dem Zeitpunkt des Übergangs ausgehandelte und abgeschlossene Kollektivverträge verweisen, gegenüber dem Erwerber durchsetzbar sind, wenn dieser nicht die Möglichkeit hat, an den Verhandlungen über diese nach dem Übergang geschlossenen Kollektivverträge teilzunehmen.“*

Der EuGH stützt diesen Befund dabei nicht nur auf die Richtlinie, sondern sieht diesen als primärrechtlich verankert an (Art. 16 GrCh [Unternehmerische Freiheit] – besser wäre wohl ein Zugriff auf Art. 28 GrCh [Koalitionsfreiheit]). Würde eine nationale Rechtsvorschrift also eine „ewige Dynamik“ vorsehen, dürfte diese nicht mehr angewandt werden. Ist das nationale Recht dagegen lediglich wertungs offen ausgestaltet, wie es bei § 8 Z. 2 ArbVG der Fall sein könnte, ist dieses europarechtskonform auszulegen. In der Konsequenz gelten Veräußerertarifverträge beim Erwerber nur statisch. Zur aktuellen Entwicklung s. auch VI.13.

#### **IV. Ablösung durch einen Erwerbstarifvertrag**

1. Ist der Erwerber kraft Mitgliedschaft an einen anderen Tarifvertrag gebunden, kommt es zu keiner Transformation des Veräußerertarifvertrags: § 613a Abs. 1 S. 3 dBGB. Hat diese schon stattgefunden, endet sie, sobald im Erwerberbetrieb ein anderer Tarifvertrag normativ gilt.

2. Voraussetzung ist aber, dass beide Arbeitsvertragsparteien, also Erwerber und Arbeitnehmer mitgliedschaftlich an den neuen Tarifvertrag gebunden sind. Ist also eine „andere“ Gewerkschaft Tarifpartner des Erwerbstarifvertrags und tritt der Arbeitnehmer nicht zu dieser über, scheitert die Ablösung. Vielmehr hat es dann sein Bewenden mit der Transformation des Veräußerertarifvertrags.

Diese Szenario ist auch durchaus realistisch, da es dem deutschen Recht an einer mit § 12 ArbVG vergleichbaren Außenseiterwirkung fehlt.

Beispiel: Der Arbeitnehmer ist in der IG Metall organisiert. Beim Veräußerer, einem Metallunternehmen, das auch Handys herstellte, galt ein mit dieser geschlossener Tarifvertrag. Die Handysparte wird an ein anderes Unternehmen übertragen. Dieses versteht sich als Dienstleistungsunternehmen und hat mit der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di kontrahiert. Solange der Arbeitnehmer nicht zu ver.di übertritt, bleibt es bei der (statischen) Weitergeltung des „alten“ Metalltarifvertrags.

3. § 613a Abs. 1 S. 4 dBGB erlaubt es den Arbeitsvertragsparteien, den transformierten Tarifvertrag – und zwar schon vor dem Ende der einjährigen Veränderungssperre – durch eine individualvertragliche Vereinbarung abzulösen. Dazu müssen sie eine

---

<sup>4</sup> Richtlinie 2001/23/EG v. 12.3.2001, ABI EG Nr L 82/16 v. 22.3.2001.

<sup>5</sup> Anders aber möglicherweise das obiter dictum in Rn. 34 des Urteils.

<sup>6</sup> EuGH 18.7.2013 - C-426/11, ABI EU 2013, Nr C 260, 6 (*Alemo-Herron*).

Bezugnahmeklausel vereinbaren. Diese muss festlegen, dass der ansonsten im Erwerberbetrieb geltende Tarifvertrag im fraglichen Arbeitsverhältnis Anwendung finden soll.

4. Löst der Erwerbstarifvertrag den Veräußerertarifvertrag ab, ist die Ablösung unbeding. Ein Verdienstschutz in Anlehnung an § 4 Abs. 2 S. 1 AVRAG ist dem deutschen Recht fremd.

Allerdings ist die Europarechtskonformität der deutschen Regelung unklar. In der freilich recht kryptisch gehaltenen Entscheidung *Scattolon*<sup>7</sup> führt der EuGH aus, dass zwar der beim Veräußerer geltende Kollektivvertrag durch den bei einem Erwerber geltenden Kollektivvertrag abgelöst werden könne. Das darf aber nicht zur Folge haben, dass den *„Arbeitnehmern insgesamt schlechtere Arbeitsbedingungen als die vor dem Übergang geltenden auferlegt werden. Andernfalls könnte die Verwirklichung des mit der Richtlinie (...) verfolgten Ziels in jedem durch Kollektivverträge geregelten Bereich leicht in Frage gestellt werden, was die praktische Wirksamkeit der Richtlinie beeinträchtigen würde.“*

5. Im deutschen Recht ist nicht abschließend klar, ob die Verdrängungswirkung vollständig ist. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) setzt die Verdrängungswirkung voraus, dass beide Tarifverträge *„dieselben Regelungsgegenstände“* betreffen. Insoweit genügt aber, dass dasselbe *„Regelungsumfeld“* angesprochen wird. Der OGH scheint hingegen von einer völligen Ablösung des Veräußererkollektivvertrags auszugehen.<sup>8</sup> In der Praxis erlangt diese Problematik jedenfalls in Deutschland aber keine Bedeutung, da die meisten Tarifverträge ohnehin das Arbeitsverhältnis mehr oder weniger vollständig abdecken.

## V. Missbräuchliche Gestaltungen?

1. Das deutsche Recht ermöglicht Unternehmen, über einen Betriebsübergang (etwa: Gründung einer Tochtergesellschaft und Überleitung des Betriebs bzw. eines Betriebsteils auf diese) tarifliche Arbeitsbedingungen einzufrieren oder gar diese abzusenken. Denkbare Gestaltungen sind etwa:

- die Tochtergesellschaft ist nicht tarifgebunden. Sie muss dann zwar die bisherigen Tarifbedingungen statisch weiterführen. Doch werden vor allem die „versteinerten“ Löhne früher oder später durch die allgemeine Lohnentwicklung oder eine etwaige Preissteigerung überholt werden.

- bei der Tochtergesellschaft gilt ein anderer (häufig: schlechterer) Tarifvertrag, an den auch der Arbeitnehmer gebunden ist. Mithin wird der Veräußerertarifvertrag abgelöst. Um die beiderseitige Tarifbindung im Erwerberbetrieb sicher zu stellen, wird zuweilen versucht, den Betrieb in den Anwendungsbereich eines für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrags hinein wandern zu lassen, der eher nur grundlegende Schutzstandards und damit nur ein niedriges Lohnniveau vorgibt.

Beispiel: Ein Krankenhausträger, der an den „teuren“ Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) gebunden ist, überträgt die Reinigungsarbeiten an eine nicht organisierte Tochtergesellschaft. Diese unterfällt mithin dem Anwendungsbereich des (relativ

---

<sup>7</sup> EuGH 6.9.2011 - C-108/10, Slg. 2011, I-7491-7564 (*Scattolon*).

<sup>8</sup> OGH 9 Ob A 127/04y.

„günstigen“) Gebäudereinigertarifvertrags, da dieser für allgemein verbindlich erklärt wurde.

2. Derartige Konstellationen werden im deutschen Recht nicht als missbräuchlich oder als unzulässige Umgestaltung angesehen. Vielmehr werden sie in kautelarjuristischen Handbüchern sogar vielfältig empfohlen.

## **VI. Bezugnahmeabreden**

1. Das bislang vorgestellte deutsche System wird in der Realität durch so genannte Bezugnahmeabreden („Verweisungsklauseln“) durchbrochen (nach einer BAG-kritischen Ansicht: gestört).

2. Viele Arbeitgeber legen in ihren Arbeitsverträgen fest, dass auf das Arbeitsverhältnis ein bestimmter Tarifvertrag in seiner jeweiligen Fassung Anwendung finden soll.

3. Organisierte Arbeitgeber verwenden fast ausnahmslos solche Klauseln. Sie wollen so das Fehlen einer Außenseiterwirkung (s. § 12 ArbVG) ausgleichen, um organisierte und nicht organisierte Arbeitnehmer gleich behandeln zu können.

Da Arbeitgeber jedenfalls bei der Vertragsabfassung regelmäßig nicht über die Gewerkschaftszugehörigkeit der Arbeitnehmer informiert sind, verwenden organisierte Arbeitgeber Bezugnahmeabreden meist schlicht in allen ihren Arbeitsverträgen. Diese finden sich also sowohl in Arbeitsverträgen von Außenseitern, als auch in solchen von Gewerkschaftsmitgliedern. Gewerkschaftsmitglieder können die tariflichen Arbeitsbedingungen daher auf doppelter Basis reklamieren: Einerseits über die normative Tarifbindung, andererseits schuldrechtlich über die Bezugnahmeabrede.

4. Darüber hinaus verwenden auch viele nicht tarifgebunden Arbeitgeber einschlägige Klauseln.

5. Das BAG qualifiziert derartige Klauseln als gewöhnliche Arbeitsbedingungen. Der Tarifvertrag wirkt also nicht normativ, sondern nur so als seien seine Bestimmungen individualvertraglich vereinbar, gleichsam „abgeschrieben“ worden.

6. Das deutsche Recht unterscheidet daher sehr streng zwischen der normativen Tarifgeltung nach dem dTVG und der lediglich vertraglichen Einbezugnahme des Tarifvertrags.

7. Daraus folgt dann auch: Sämtliche der bislang dargestellten Grundsätze zum Schicksal von Tarifverträgen bei einem Betriebsübergang gelten nicht für Tarifverträge, die lediglich über eine Verweisungsklausel in den Arbeitsvertrag einbezogen wurden. Grund ist eben, dass § 613a Abs. 1 S. 2 bis 4 dBGB die normative Geltung des Tarifvertrags beim Veräußerer voraussetzt.

8. Vielmehr wendet die Rechtsprechung auf Verweisungsklauseln alleine § 613a Abs. 1 S. 1 dBGB (= § 3 Abs. 1 AVRAG) an. Das heißt: Der Erwerber muss sich der Klausel also so stellen, wie sie beim Veräußerer gegolten hat.

9. In der Vergangenheit waren derartige Klauseln häufig „vorbehaltlos“ formuliert. Beispiel<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Entnommen: BAG 26.9.2001 - 4 AZR 544/00, BAGE 99, 120.

*„Soweit nicht abweichend geregelt, gelten im Übrigen die Bestimmungen des Tarifvertrags für die Angestellten in der Wohnungswirtschaft ... in der jeweils geltenden Fassung, ... .“*

10. Nachdem die Klausel beim Veräußerer immer weiter dynamisiert hätte, tut sie dies nach ständiger Rechtsprechung des BAG auch beim Erwerber. Daraus folgt: Der Erwerber muss jede Änderung des Veräußerertarifvertrags – wie z.B. Gehaltssteigerungen – einschränkungslos nachvollziehen. So kommt es im deutschen Recht nun doch noch zu einer Dynamik des Veräußerertarifvertrags.

11. Eine Ablösung der Bezugnahmeabrede nach § 613a Abs. 1 S. 3 dBGB ist nicht möglich. Selbst wenn beim Erwerber ein anderer Tarifvertrag gelten sollte, der normativ auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet, bleibt es dabei, dass sich die Verweisungsabrede alleine auf den „alten“ Tarifvertrag erstreckt.

In der Folge kommt es zu einer Kollision zwischen dem Veräußerer- und dem Erwerbertarifvertrag. Da der Veräußerertarifvertrag ja nur über eine schuldrechtliche Abrede und daher nicht normativ gilt, wendet das BAG zwischen den beiden Tarifverträgen das Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG an (entspricht weitgehend § 3 Abs. 1 S. 2 ArbVG).<sup>10</sup>

12. Soweit der Arbeitnehmer nicht zu einer Aufhebung der Bezugnahmeabrede bereit ist, kommt es zu einer „ewigen“ Tarifbindung des Erwerbers. Das BAG hält dies für verfassungsrechtlich unbedenklich: Der Erwerber übernehme ja lediglich eine privatautonom getroffene Vertragsgestaltung des Veräußerers.

13. Ob die Rechtsprechung des BAG allerdings europarechtskonform ist, ist mit der erwähnten Entscheidung in Sachen *Alemo-Herron* unklar geworden.

Das deutsche Schrifttum ist zwar überwiegend der Ansicht, dass sich das Urteil nur auf die Transformation eines vormals normativ geltenden Tarifvertrags bezieht (also Abschnitt: II. und III). Dieses sei zum englischen Arbeitsrecht ergangen. Das aber unterscheidet nicht zwischen normativer und schuldrechtlicher Tarifgeltung. Vielmehr kann die „grundständige“ Anwendbarkeit des Tarifvertrags alleine durch eine schuldrechtliche Abrede zwischen den Arbeitsvertragsparteien herbeigeführt werden. Bei Licht betrachtet sei die „englische Bezugnahme Klausel“ daher mit der normativen Wirkung des deutschen Tarifrechts vergleichbar. Folglich habe sich der EuGH gar nicht zum Schicksal von Bezugnahmeabreden geäußert.

Dies ist indes alles andere als unumstritten. Um hier Klarheit zu schaffen hat das BAG dem EuGH einen einschlägigen Sachverhalt zur Vorabentscheidung vorgelegt.<sup>11</sup> Fragestellung (formuliert nach der Pressemitteilung):

*„Ist (die Annahme), dass der Erwerber eines Betriebs (...) an eine arbeitsvertragliche Vereinbarung, die auf Tarifverträge in ihrer jeweils geltenden Fassung Bezug nimmt nach einem Betriebsübergang vertraglich so gebunden ist, als habe er diese Vertragsabrede selbst mit dem Arbeitnehmer getroffen mit Art. 3 der BÜ-RiL und Art. 16 Grundrechtecharta vereinbar?“*

Die Diktion der Pressemitteilung, sowie wissenschaftliche Äußerungen der Senatsmitglieder zeigen deutlich, dass das BAG davon ausgeht, an seiner bisherigen Rspr. festhalten zu können.

---

<sup>10</sup> S. etwa zuletzt: BAG 15.4.2015 - 4 AZR 587/13, NZA 2015, 1274.

<sup>11</sup> BAG 15.4.2015 - 4 AZR 587/13, NZA 2015, 1274.

13. Auf das österreichische Recht hat diese Vorlage auf den ersten Blick keinen Einfluss. Sieht man aber näher hin, zeigt sich: Sollte der EuGH die vorgelegte Frage verneinen, dürfte es beim Übergang der Kollektivvertragsangehörigkeit nach § 8 Z. 2 ArbVG erst recht keine Dynamik geben. Die Weitergeltung des Veräußerertarifvertrags müsste also zwingend „versteinert“ sein.

14. Vertragsgestalter versuchen bereits „vorbeugend“ eine ewige Dynamik von Bezugnahmeklauseln abzuwehren, indem sie diese möglichst offen formulieren. Beispiele:

*„Im Übrigen finden die jeweils im Betrieb geltenden Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis Anwendung“.*

*„ (...) Gilt für den Betrieb kraft Tarifgebundenheit des Arbeitgebers – etwa nach einem Betriebsübergang - ein anderer Tarifvertrag, ..., wird dieser Tarifvertrag Gegenstand der Bezugnahmeklausel des Abs. 1.“*

*„Im Falle eines Betriebsübergangs ist der Tarifvertrag nur noch in der Fassung anzuwenden, die am Tag des Betriebsübergangs gegolten hat. Ist der Erwerber tarifgebunden, kommen die bei ihm geltenden Tarifverträge (...) zur Anwendung.“*

Es wird überwiegend angenommen, dass derartige Klauseln AGB-rechtlich zulässig sind (das deutsche Arbeitsrecht unterzieht auch Arbeitsverträge einer Rechtskontrolle nach den §§ 305 ff. dBGB). Abschließend gesichert ist dies jedoch nicht.

## **§ 8 ArbVG**

### **Kollektivvertragsangehörigkeit**

Kollektivvertragsangehörig sind, sofern der Kollektivvertrag nicht anderes bestimmt, innerhalb seines räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches

1. die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer, die zur Zeit des Abschlusses des Kollektivvertrages Mitglieder der am Kollektivvertrag beteiligten Parteien waren oder später werden;

## **§ 12 ArbVG. Außenseiterwirkung**

(1) Die Rechtswirkungen des Kollektivvertrages treten auch für Arbeitnehmer eines kollektivvertragsangehörigen Arbeitgebers ein, die nicht kollektivvertragsangehörig sind (Außenseiter).

## **§ 3 TVG. Tarifgebundenheit**

(1) Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist.

## **§ 4 TVG. Wirkung der Rechtsnormen**

(1) <sup>1</sup>Die Rechtsnormen des Tarifvertrages, die den Inhalt, den Abschluß oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen.

## **§ 5 TVG. Allgemeinverbindlichkeit**

(1) <sup>1</sup>Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann einen Tarifvertrag (...) auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien für allgemeinverbindlich erklären, wenn die Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint.

(4) <sup>1</sup>Mit der Allgemeinverbindlicherklärung erfassen die Rechtsnormen des Tarifvertrages in seinem Geltungsbereich auch die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.



## **§ 8 ArbVG**

### **Kollektivvertragsangehörigkeit**

Kollektivvertragsangehörig sind, sofern der Kollektivvertrag nicht anderes bestimmt, innerhalb seines räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches

2. die Arbeitgeber, auf die der Betrieb oder ein Teil des Betriebes eines der in Z 1 bezeichneten Arbeitgeber übergeht;

## **§ 4 AVRAG. Betriebsübergang und Kollektivvertragsangehörigkeit**

(1) Nach Betriebsübergang hat der Erwerber die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zur Kündigung oder zum Ablauf des Kollektivvertrages oder bis zum Inkrafttreten oder bis zur Anwendung eines anderen Kollektivvertrages in dem gleichen Maße aufrechtzuerhalten, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren. Die Arbeitsbedingungen dürfen zum Nachteil des Arbeitnehmers durch Einzelarbeitsvertrag innerhalb eines Jahres nach Betriebsübergang weder aufgehoben noch beschränkt werden.

(2) Durch den Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit infolge des Betriebsüberganges darf das dem Arbeitnehmer vor Betriebsübergang für die regelmäßige Arbeitsleistung in der Normalarbeitszeit gebührende kollektivvertragliche Entgelt nicht geschmälert werden. Kollektivvertragliche Regelungen über den Bestandschutz des Arbeitsverhältnisses werden Inhalt des Arbeitsvertrages zwischen Arbeitnehmer und Erwerber, wenn das Unternehmen des Veräußerers im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang nicht weiter besteht.

## **§ 613a BGB. Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang**

(1) <sup>2</sup>Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. <sup>3</sup>Satz 2 gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden.