

Geltung von Betriebsvereinbarungen beim Betriebsübergang

1. Betriebsvereinbarungen müssen dem Gleichbehandlungsgrundsatz entsprechen, wenn sie durch Betriebs- oder Betriebsteilübergang übergehende Arbeitnehmer von einer Versor-

gungsordnung ausnehmen, neu eintretende Arbeitnehmer jedoch nicht.

2. Durch einen Betriebs- oder Betriebsteilübergang entsteht eine Übergangssituation, in der nicht von vornherein absehbar ist, welche Arbeitsbedingungen, insbesondere Versorgungsbedingungen, in derartigen Arbeitsverhältnissen gelten und welche Unterschiede zu denen der anderen Arbeitnehmer bestehen. Ihre Herausnahme erleichtert eine sachgerechte und angemessene Regelung dieser Übergangssituation.

(Leitsätze des Bearbeiters)

**Bundesarbeitsgericht,
Beschluss vom 19.01.2010
– 3 ABR 19/08**

Der Fall

Der Gesamtbetriebsrat (GBR) streitet mit der Arbeitgeberin über die Auslegung sowie Anwendung einer durch Gesamtbetriebsvereinbarung in Bezug genommenen Konzernbetriebsvereinbarung.

Der R-Konzern verkaufte seine Gesellschaftsanteile, die er an der Arbeitgeberin gehalten hatte, an den I-Konzern. Vor dem Wechsel der Konzernzugehörigkeit schlossen die R AG und der bei ihr gebildete Konzernbetriebsrat eine freiwillige Konzernbetriebsvereinbarung zur konzerneinheitlichen Regelung der betrieblichen Altersversorgung im R-Konzern. Danach gilt eine einheitli-

che betriebliche Altersversorgung „für alle ab dem 01.01.2002“ unbefristet beschäftigten Mitarbeiter.

Die Arbeitgeberin und der GBR schlossen vor dem Verkauf der Gesellschaftsanteile eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Übertragung der im R-Konzern abgeschlossenen Konzernbetriebsvereinbarung auf die Arbeitgeberin. In ihr heißt es ausdrücklich, dass alle aufgeführten Konzernbetriebsvereinbarungen anerkannt und inhaltsgleich als Gesamtbetriebsvereinbarung zwischen der Arbeitgeberin und dem GBR abgeschlossen werden. Zu diesen Vereinbarungen zählt auch die oben erwähnte Konzernbetriebsvereinbarung zur konzerneinheitlichen Regelung der betrieblichen Altersversorgung.

Vor dem Übergang in den I-Konzern hatte die Arbeitgeberin 31 nach § 613a BGB übernommenen Arbeitnehmern eine betriebliche Altersversorgung nach Maßgabe der Konzernbetriebsvereinbarung zugesagt. Bei 117 anderen zum Zeitpunkt des Übergangs in den I-Konzern gemäß § 613a BGB übernommenen Arbeitnehmern tat sie das nicht. Diese erhielten keine Versorgungszusage, sondern sollten – soweit vorhanden – ihre bisherigen Versorgungszusagen behalten.

Der GBR wendet sich gegen die unterschiedliche Behandlung der gemäß § 613a BGB übernommenen Arbeitnehmer und vertritt die Auffassung, dass die von ihm abgeschlossene Gesamtbetriebsvereinbarung für alle ab dem 01.01.2002 im Wege des Betriebsübergangs auf die Arbeitgeberin übergegangenen Arbeitnehmer gilt.

Die Entscheidung

Das Beschlussverfahren des GBR hatte keinen Erfolg, weil die Konzernbetriebsvereinbarung nach dem Wortlaut, dem Zweck und der Systematik sowie aus Gründen der Praktikabilität nicht auf solche Arbeitsverhältnisse anzuwenden sei, die die Arbeitgeberin nach § 613a BGB auf Grund eines Betriebs- oder Teilbetriebsübergangs übernommen hat. So werde der Betriebsübergang nach § 613a BGB von der Formulierung nicht erfasst, da die betreffenden Arbeitnehmer nicht in ein neues Arbeitsverhältnis eintreten würden.

Ohne Bedeutung sei, dass vor dem Konzernwechsel alle im Wege des § 613a BGB auf die Arbeitgeberin übergegangenen Arbeitnehmer eine Versorgungszusage entsprechend der Kon-



zernbetriebsvereinbarung erhalten haben. Für die Auslegung einer Konzernbetriebsvereinbarung sei die bisherige betriebliche Praxis im Unternehmen nicht maßgebend.

Die Auslegung der Konzernbetriebsvereinbarung verstoße nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, der nicht nur auf der betrieblichen Ebene, sondern auch im Unternehmen sowie im Konzern gelte. Die Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer, die nach dem Stichtag ein neues Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin begründen und Ansprüche aus der Konzernbetriebsvereinbarung herleiten können, mit solchen Arbeitnehmern, die gemäß § 613a BGB in ein Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin

eintreten, sei gerechtfertigt. Die Arbeitsvertragsparteien würden sich nach dem Betriebsübergang in einer besonderen Situation befinden. Es sei nicht von vornherein absehbar, welche Arbeits- und Versorgungsbedingungen in derartigen Arbeitsverhältnissen gelten und welche Unterschiede zu den anderen Arbeitnehmern bestehen. Dies spreche dagegen, die Konzernbetriebsvereinbarung gleichsam automatisch auf die Arbeitnehmer anzuwenden, deren Arbeitsverhältnis durch Betriebsübergang auf die Arbeitnehmerin übergehen. Die Berücksichtigung der konkreten Situation nach dem Übergang erleichtere eine sachgerechtere und eine angemessenere Regelung der Betriebsrentenansprüche.

■ Bedeutung für die Praxis

Für die Arbeitnehmer aus übernommenen Unternehmen besteht ein hoher sozialer Sicherungsbedarf. Es ist deshalb wichtig, dass Betriebs-, Gesamtbetriebs- und Konzernbetriebsräte Vereinbarungen zum Schutz dieser Beschäftigten schließen. Diesen Versuch hatten die Betriebsparteien des vorliegenden Beschlussverfahrens unternommen. Allerdings scheiterte er nach der Ansicht des Bundesarbeitsgerichts aus Gründen der Formulierung, der Systematik sowie des Regelungszwecks. Hieraus ergibt sich als Konsequenz, dass entsprechende Vereinbarungen deutlicher und klarer formuliert werden müssen, um rechtliche Zweifel ausschließen zu können.

Wenn der betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz Anwendung findet, muss er verwirklicht und entsprechend ausgeglichen werden. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die gemäß § 613a BGB übernommen werden. Je länger sie im Betrieb die gleiche Arbeit leisten, desto eher gewinnt die Verpflichtung zur Gleichbehandlung an Gewicht. Sie sind auch deshalb in gleicher Höhe zu vergüten. Da das Unterlassen gemäß § 241 Abs. 2 BGB eine Form der Handlung darstellt, verstößt auch die unterlassene Anpassung gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz (vgl. Trittin, dbr 9/2006, Seite 37). Dies gilt auch für An-

sprüche aus der betrieblichen Altersversorgung.

Die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer ist praktikabel. In der vorliegenden Entscheidung hält das Bundesarbeitsgericht die bisherige Praxis für die Auslegung der Konzernbetriebsvereinbarung für irrelevant. Sie wäre jedoch wichtig gewesen für die Beantwortung der Frage, ob die Gleichbehandlung aller gemäß § 613a BGB übernommenen Arbeitnehmer praktikabel war und dies auch in der Zukunft sein wird. Wenn dies in dem vorliegenden Fall bisher immer so praktiziert wurde und für den R-Konzern unproblematisch war, dann gibt es keinen sachlichen Grund dafür, weshalb dies nicht auch in dem I-Konzern in Zukunft fortgesetzt werden kann. Sofern also bisher im R-Konzern insoweit Gleichbehandlung praktiziert wurde, dann muss dies auch im I-Konzern möglich sein. Die hiergegen formulierten Bedenken des Bundesarbeitsgerichts, wonach im Einzelfall eine angemessene sachgerechte Lösung gefunden werden müsse, entspricht einseitig dem Interesse des übernehmenden Arbeitgebers, der sich bekanntlich gerade bei Betriebsübergängen eine freie Hand wünscht und individuelle Vereinbarungen im Arbeitsvertrag bevorzugt. Mit dem Schutzzweck des § 613a BGB ist dies jedoch nicht zu vereinbaren.

*Wolfgang Trittin,
Rechtsanwalt in Frankfurt am Main
www.trittin-rechtsanwaelte.de*