

**Joachim Mayer**

**Veränderung und Angleichung  
tarifvertraglich geregelter  
Arbeitsbedingungen nach Betriebsübergang**

**Doktorarbeit / Dissertation**

## **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:**

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Copyright © 2000 Diplomica Verlag GmbH  
ISBN: 9783832450137

**Joachim Mayer**

# **Veränderung und Angleichung tarifvertraglich geregelter Arbeitsbedingungen nach Betriebsübergang**

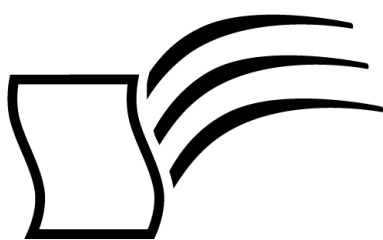


---

Joachim Mayer

# **Veränderung und Angleichung tarifvertraglich geregelter Arbeitsbedingungen nach Betriebsübergang**

**Dissertation  
an der Eberhard-Karls-Universität Tübingen  
Juristische Fakultät 03  
Februar 2000 Abgabe**



***Diplom.de***

Diplomica GmbH \_\_\_\_\_  
Hermannstal 119k \_\_\_\_\_  
22119 Hamburg \_\_\_\_\_

Fon: 040 / 655 99 20 \_\_\_\_\_  
Fax: 040 / 655 99 222 \_\_\_\_\_

agentur@diplom.de \_\_\_\_\_  
www.diplom.de \_\_\_\_\_

ID 5013

Mayer, Joachim: Veränderung und Angleichung tarifvertraglich geregelter Arbeitsbedingungen nach Betriebsübergang / Joachim Mayer - Hamburg: Diplomatica GmbH, 2002  
Zugl.: Tübingen, Universität, Dissertation, 2000

---

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden, und die Diplomarbeiten Agentur, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Diplomatica GmbH  
<http://www.diplom.de>, Hamburg 2002  
Printed in Germany



## Wissensquellen gewinnbringend nutzen

**Qualität, Praxisrelevanz und Aktualität** zeichnen unsere Studien aus. Wir bieten Ihnen im Auftrag unserer Autorinnen und Autoren Wirtschaftsstudien und wissenschaftliche Abschlussarbeiten – Dissertationen, Diplomarbeiten, Magisterarbeiten, Staatsexamensarbeiten und Studienarbeiten zum Kauf. Sie wurden an deutschen Universitäten, Fachhochschulen, Akademien oder vergleichbaren Institutionen der Europäischen Union geschrieben. Der Notendurchschnitt liegt bei 1,5.

**Wettbewerbsvorteile verschaffen** – Vergleichen Sie den Preis unserer Studien mit den Honoraren externer Berater. Um dieses Wissen selbst zusammenzutragen, müssten Sie viel Zeit und Geld aufbringen.

**<http://www.diplom.de>** bietet Ihnen unser vollständiges Lieferprogramm mit mehreren tausend Studien im Internet. Neben dem Online-Katalog und der Online-Suchmaschine für Ihre Recherche steht Ihnen auch eine Online-Bestellfunktion zur Verfügung. Inhaltliche Zusammenfassungen und Inhaltsverzeichnisse zu jeder Studie sind im Internet einsehbar.

**Individueller Service** – Gerne senden wir Ihnen auch unseren Papierkatalog zu. Bitte fordern Sie Ihr individuelles Exemplar bei uns an. Für Fragen, Anregungen und individuelle Anfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Wir freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit.

### Ihr Team der Diplomarbeiten Agentur

Diplomica GmbH \_\_\_\_\_  
Hermannstal 119k \_\_\_\_\_  
22119 Hamburg \_\_\_\_\_

Fon: 040 / 655 99 20 \_\_\_\_\_  
Fax: 040 / 655 99 222 \_\_\_\_\_

agentur@diplom.de \_\_\_\_\_  
www.diplom.de \_\_\_\_\_

## INHALTSVERZEICHNIS

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS .....	VII
EINLEITUNG.....	1
TEIL 1: DIE FORTGELTUNG TARIFVERTRAGLICH GEREGLTER ARBEITS- BEDINGUNGEN NACH § 613a ABS. 1 SATZ 2 BGB .....	4
A. Die Fortgeltung tarifvertraglich geregelter Arbeitsbedingungen nach dem bislang in Rechtsprechung und Literatur ganz herrschenden Verständnis.....	4
I. Die rechtsdogmatische Konstruktion der Fortgeltung .....	4
II. Die gegenständliche Reichweite der Fortgeltung .....	5
B. Die Vereinbarkeit der Fortgeltung nach h.M. mit der Richtlinie 77/187/EWG .....	10
I. Die Richtlinie 77/187/EWG und die Pflicht zur richtlinienkonformen Auslegung nationalen Rechts .....	10
II. Die Auslegung der Richtlinie 77/187/EWG.....	12
1. Vorgaben für die rechtstechnische Konstruktion der Aufrechterhaltung kollektiv- vertraglich vereinbarter Arbeitsbedingungen durch Art. 3 Abs. 3 .....	13
a) Wortlaut der verschiedenen nationalen Fassungen.....	13
b) Entstehungsgeschichte.....	13
c) Sinn und Zweck .....	15
d) Ergebnis .....	15
2. Die „in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen“ im Sinne des Art. 3 Abs. 3 .....	15
a) Die im arbeitsrechtlichen Schrifttum vertretenen Ansichten.....	16
b) Stellungnahme .....	16
(1) Möglicher Tarifvertragsinhalt im Recht der Mitgliedstaaten der Europäischen Union .....	16
(2) Der Wortlaut der verschiedenen nationalen Fassungen.....	17
(3) Systematik.....	18
(4) Entstehungsgeschichte .....	19
(5) Sinn und Zweck .....	21
(6) Rechtsvergleichende Auslegung .....	24
(7) Ergebnis .....	26
III. Zusammenfassung .....	28



## II

C. Wege zur Verwirklichung eines richtlinienkonformen Rechtszustandes .....	34
I. Die einer „Transformation“ in die Individualarbeitsverhältnisse zugänglichen Rechte und Pflichten .....	36
1. Inhaltsnormen .....	36
2. Beendigungsnormen .....	36
3. Abschlußnormen.....	36
4. Normen über betriebliche Fragen .....	38
a) Der sachlich-gegenständliche Regelungsbereich der Normen über betriebliche Fragen .....	38
b) Konsequenzen für die Frage der Transformationsfähigkeit .....	40
(1) Transformation betrieblicher Normen und negative Koalitionsfreiheit des Erwerbers .....	42
(2) Die Pflicht zur richtlinienkonformen Auslegung und deren Grenzen - Das Rangverhältnis der Auslegungsmethoden.....	47
5. Normen über betriebsverfassungsrechtliche Fragen.....	50
6. Normen über gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien.....	52
7. Schuldrechtlicher Teil.....	54
8. Zwischenergebnis .....	57
II. Partielle normative Fortgeltung der Rechte und Pflichten? - Die rechtsdogmatische Konstruktion der Fortgeltung .....	58
1. Der Vorschlag von <i>Zöllner</i> .....	58
2. Stellungnahme .....	59
D. Ergebnis .....	68
E. Exkurs: Die Anwendbarkeit des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB bei Betriebs(teil)übergang unter Wechsel des tariflichen Geltungsbereichs .....	69
I. Die in Rechtsprechung und Lehre vertretenen Ansichten .....	70
II. Stellungnahme .....	71
TEIL 2: DIE MÖGLICHKEITEN DER VERÄNDERUNG UND ANGLEICHUNG DER NACH § 613a ABS. 1 SATZ 2 BGB FORTGELTENDEN ARBEITSBEDINGUNGEN .....	75
A. Die Regelung der Rechte und Pflichten durch einen Tarifvertrag beim Erwerber, § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB .....	75

I. Die in § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB normierte Rechtsfolge.....	75
II. Erfordert § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB Rechtsnormwirkung im Individualarbeitsverhältnis? 77	
1. Die in der Lehre herrschende Ansicht .....	77
2. Die Ansicht von <i>Röder</i> und <i>Bauer</i> .....	78
3. Die im Vordringen befindliche Auffassung in der Literatur .....	78
4. Die Ansicht der Rechtsprechung .....	80
5. Stellungnahme .....	81
a) Wortlaut .....	81
b) Systematik .....	82
(1) § 613a Abs. 1 Satz 4 Alt. 2 BGB .....	82
(2) Der Grundsatz der Tarifeinheit .....	84
c) Entstehungsgeschichte.....	89
d) Sinn und Zweck .....	91
(1) Veränderung bzw. Angleichung der Arbeitsbedingungen durch kollektiv- rechtliche Mittel.....	91
(2) Arbeitnehmerschutz .....	96
(3) Keine Besserstellung der übernommenen Arbeitnehmer / Die Tarifkollision außerhalb von Betriebsübergangssachverhalten .....	98
(a) Tarifkollision nach Verlassen des tariflichen Geltungsbereichs .....	99
(b) Tarifkollision ohne vorheriges Verlassen des tariflichen Geltungsbereichs ..	100
e) Die Vorgaben der Richtlinie 77/187/EWG.....	107
(1) Der Wortlaut in den jeweiligen nationalen Fassungen .....	107
(2) Systematische Auslegung .....	108
(3) Entstehungsgeschichte .....	108
(4) Sinn und Zweck .....	110
(5) Zwischenergebnis .....	111
f) Verfassungskonforme Auslegung.....	112
g) Ergebnis .....	114
III. Einschlägigkeit des tariflichen Geltungsbereichs .....	115
1. Tarifvertragsabschluß bzw. Verbandsbeitritt nach Betriebsübergang .....	115
2. Bereits bestehender Verbands- oder Firmentarifvertrag.....	115
3. Lediglich nachwirkender Erwerbertarifvertrag - der zeitliche Geltungsbereich .....	117
IV. Regelung durch Rechtsnormen eines „anderen Tarifvertrags“ .....	119
V. Keine Beschränkung auf eine Regelung der Rechte und Pflichten im Zeitpunkt des Übergangs .....	120
1. Die in Rechtsprechung und Lehre vertretenen Ansichten .....	120

## IV

2. Stellungnahme .....	122
a) Wortlaut .....	122
b) Systematik .....	122
c) Entstehungsgeschichte .....	123
d) Sinn und Zweck .....	123
e) Die Vorgaben der Richtlinie 77/187/EWG.....	124
f) Verstoß gegen das Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG?.....	124
g) Ergebnis .....	127
VI. Der Umfang der Ablösung der Rechte und Pflichten - Das Erfordernis der „Regelungsidentität“ .....	128
1. Die in Rechtsprechung und Lehre vertretenen Ansichten .....	128
2. Stellungnahme .....	129
a) Wortlaut .....	129
b) Systematik .....	129
c) Entstehungsgeschichte.....	130
d) Die Vorgaben der Richtlinie 77/187/EWG.....	131
e) Sinn und Zweck .....	132
f) Ergebnis .....	133
3. Anforderungen an das Vorliegen einer tarifvertraglichen Regelung beim Erwerber ....	134
4. Die tarifvertragliche Ablösbarkeit sog. wohlervorbener Rechte .....	135
B. Die Ablösung tarifvertraglich geregelter Arbeitsbedingungen durch eine Betriebs- vereinbarung nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB .....	138
I. Die grundsätzliche Möglichkeit der Ablösung durch eine Betriebsvereinbarung im Rahmen des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB .....	138
1. Die in der Lehre vertretenen Ansichten.....	138
2. Stellungnahme .....	139
II. Die Schranke des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG.....	142
1. Grundsätzliches zu § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG.....	142
2. § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG im Rahmen des Betriebsübergangs.....	143
3. § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG im Bereich der mitbestimmungspflichtigen sozialen Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 BetrVG.....	145
III. Die tarifvertragsübernehmende Betriebsvereinbarung .....	147
1. Der Tarifvorbehalt des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG .....	147
a) Die in Literatur und Rechtsprechung überwiegend vertretene Ansicht.....	148

b) Die Ansicht von <i>Zöllner</i> .....	148
c) Stellungnahme .....	149
(1) Wortlaut .....	149
(2) Entstehungsgeschichte .....	149
(3) Sinn und Zweck des Tarifvorbehalts .....	149
(4) Verfassungskonforme Auslegung .....	153
(5) Ergebnis .....	154
2. Der Tarifvorrang des § 87 Abs. 1 BetrVG .....	154
a) Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts .....	154
b) Stellungnahme .....	155
C. Veränderung und Angleichung der Arbeitsbedingungen durch individualarbeitsrechtliche Mittel.....	158
I. Veränderung und Angleichung durch individualarbeitsrechtliche Mittel innerhalb der Jahresfrist des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB.....	158
1. Gesetzliches Verschlechterungsverbot zugunsten der Arbeitnehmer.....	158
2. Ausnahmen .....	159
a) § 613a Abs. 1 Satz 4 Alt. 1 BGB.....	160
(1) Bedeutung und Zweck des § 613a Abs. 1 Satz 4 Alt. 1 BGB.....	160
(2) Varianten.....	162
(a) Das bereits vor dem Übergang begründete Ende der zwingenden Wirkung des Tarifvertrags nach dem Betriebsübergang .....	162
(b) Das Ende der zwingenden Wirkung eines vor dem Betriebsübergang noch nicht gekündigten unbefristeten Tarifvertrags / Kündigungsberechtigte Parteien .....	163
(aa) Die in der Lehre vertretenen Ansichten .....	163
(bb) Stellungnahme .....	164
(c) Die Änderung des Tarifvertrags durch die ursprünglichen Tarifvertragsparteien.....	168
(d) Dispositive Geltung der Tarifnormen bereits vor dem Übergang .....	169
(aa) Die Ansichten in Lehre und Rechtsprechung .....	170
(bb) Stellungnahme .....	171
(a) Fortgeltung nach § 613a Abs. 1 Satz 1 oder Satz 2 BGB? .....	171
(β) Die Möglichkeit der Veränderung nach § 613a Abs. 1 Satz 4 Alt. 1 BGB .....	173
(e) Der Sonderfall des Betriebsübergangs unter Verlassen des tariflichen Geltungsbereichs .....	174
(3) Individualarbeitsrechtliche Möglichkeiten der Veränderung i.S. des § 613a Abs. 1 Satz 4 Alt. 1 BGB.....	177

## VI

(a) Die einzelvertragliche Vereinbarung abweichender Arbeitsbedingungen .....	177
(b) Betriebliche Übung .....	178
(c) Änderungskündigung .....	179
(aa) Die Anforderungen an eine Änderungskündigung des Erwerbers.....	179
(bb) Änderungskündigung und individualrechtlich fortgeltende Beendigungsnormen .....	182
b) § 613a Abs. 1 Satz 4 Alt. 2 BGB .....	184
(1) Voraussetzungen und ratio legis des § 613a Abs. 1 Satz 4 Alt. 2 BGB.....	184
(2) Mittel der individualarbeitsrechtlichen Vereinbarung des einschlägigen Tarifvertrags.....	186
(a) Einzelvertragliche Vereinbarung.....	186
(b) Betriebliche Übung .....	186
(c) Änderungskündigung .....	187
(aa) Die grundsätzliche Zulässigkeit der Änderungskündigung zum Herbeiführen einer Anwendungsvereinbarung i.S. des § 613a Abs. 1 Satz 4 Alt. 2 BGB .....	187
(bb) Die an die Rechtfertigung einer Änderungskündigung zu stellenden Anforderungen.....	189
(d) Bereits bestehende Verweisungsklausel als Vereinbarung im Sinne des § 613a Abs. 1 Satz 4 Alt. 2 BGB?.....	194
(aa) Konstitutiver oder deklaratorischer Charakter der arbeitsvertrag- lichen Verweisung? .....	195
(bb) Bedeutung der zwingenden Wirkung des normativ geltenden Tarif- vertrags für die arbeitsvertragliche Verweisung.....	197
(cc) Der Übergang der Verweisungsabrede auf den Erwerber .....	198
(dd) Wiederaufleben der Verweisung nach dem Betriebsübergang - § 613a Abs. 1 Satz 4 Alt. 2 BGB analog? .....	200
(ee) Die Auslegung der mit dem Veräußerer vereinbarten Verweisungs- klauseln.....	203
(α) Die „große“ dynamische Verweisungsklausel .....	203
(β) Die „kleine“ dynamische Verweisungsklausel .....	208
(γ) Die statische Verweisungsklausel.....	211
II. Veränderung und Angleichung durch individualarbeitsrechtliche Mittel nach Ablauf der Jahresfrist des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB .....	213
ZUSAMMENFASSUNG DER WICHTIGSTEN ERGEBNISSE.....	215
FAZIT.....	221

## ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

a.A. ....	anderer Ansicht
a.a.O. ....	am angegebenen Ort
ABl. EG .....	Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften
a.F. ....	alte Fassung
Alt. ....	Alternative
AP .....	Arbeitsrechtliche Praxis (Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts)
ArbG .....	Arbeitsgericht
AR-Blattei .....	Arbeitsrecht-Blattei (Sammelwerk)
ArbRdG .....	Das Arbeitsrecht der Gegenwart (Zeitschrift)
ArbuR .....	Arbeit und Recht, Zeitschrift für Arbeitsrechtspraxis
ARS .....	Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte
ARST .....	Arbeitsrecht in Stichworten
Art. ....	Artikel
AuA .....	Arbeit und Arbeitsrecht (Zeitschrift)
BAG .....	Bundesarbeitsgericht
BAGE .....	Sammlung der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts
BB .....	Der Betriebsberater (Zeitschrift)
BetrAV .....	Betriebliche Altersversorgung (Zeitschrift)
BetrR .....	Der Betriebsrat; Mitteilungen für die Betriebsräte der IG Chemie, Papier, Keramik
BetrVG .....	Betriebsverfassungsgesetz
BFH .....	Bundesfinanzhof
BFHE .....	Sammlung der Entscheidungen des Bundesfinanzhofs
BFH/NV .....	Sammlung amtlich nicht veröffentlichter Entscheidungen des Bundesfinanzhofs
BGB .....	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI. ....	Bundesgesetzblatt
BGH .....	Bundesgerichtshof
BGHSt .....	Sammlung der Entscheidungen des Bundesgerichtshofs in Strafsachen
BGHZ .....	Sammlung der Entscheidungen des Bundesgerichtshofs in Zivilsachen
BlStSozArbR .....	Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht
BR-Ds. ....	Bundesrats-Drucksache
BT-Ds. ....	Bundestags-Drucksache
BVerfG .....	Bundesverfassungsgericht

## VIII

BVerfGE	.....	Amtliche Sammlung der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
BVerwG	.....	Bundesverwaltungsgericht
BVerwGE	.....	Amtliche Sammlung der Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts
CDE	.....	Cahiers de droit européen (Zeitschrift)
CR	.....	Computer und Recht (Zeitschrift)
CT	.....	Code du travail
DB	.....	Der Betrieb (Zeitschrift)
ders.	.....	derselbe
dr. soc.	.....	droit social (rapports professionnels), Paris
DVBl.	.....	Deutsche Verwaltungsblätter
EAS	.....	Europäisches Arbeits- und Sozialrecht
EG	.....	Einführungsgesetz; Europäische Gemeinschaften
EGV	.....	Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft
EIRR	.....	European Industrial Relations Review, London
EuGH	.....	Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften
EuR	.....	Europarecht (Zeitschrift)
EuZW	.....	Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
EWiR	.....	Entscheidungen zum Wirtschaftsrecht
EZA	.....	Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht
ff.	.....	fortfolgende
Fn.	.....	Fußnote
FS	.....	Festschrift
GG	.....	Grundgesetz
GmbH	.....	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbHR	.....	GmbH-Rundschau (Zeitschrift)
h.A.	.....	herrschende Ansicht
HGB	.....	Handelsgesetzbuch
h.M.	.....	herrschende Meinung
Hrsg.	.....	Herausgeber
ILJ	.....	The Industrial Law Journal
JA	.....	Juristische Arbeitsblätter (Zeitschrift)
JCP	.....	Juris Classeur Périodique (semaine juridique)
J.I.S.L.L.	.....	Journal of the Irish Society for Labour Law (Dublin)
J.T.T.	.....	Journal des Tribunaux du travail (Brüssel)
JuS	.....	Juristische Schulung (Zeitschrift)
JZ	.....	Juristenzeitung
KOM	.....	Dokumente der Kommission der Europäischen Gemeinschaften

LAG .....	Landesarbeitsgericht
LAGE .....	Sammlung der Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte
MünchKomm .....	Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch
m.w.N. ....	mit weiteren Nachweisen
NJW .....	Neue Juristische Wochenschrift
n.v. ....	nicht veröffentlicht
NZA .....	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
RabelsZ.....	Rabels Zeitschrift für ausländisches und internationales Privat- recht
RAG .....	Reichsarbeitsgericht
RdA .....	Recht der Arbeit (Zeitschrift)
RdW .....	Österreichisches Recht der Wirtschaft (Zeitschrift)
reg. ....	regulation
Rev. trav. ....	Revue du travail (Brüssel)
RIDC .....	Revue internationale de droit comparé (Société de Législation Comparé, Paris: Soc.)
RIW .....	Recht der internationalen Wirtschaft
Rn. ....	Randnummer
Rs. ....	Rechtssache
Rspr. ....	Rechtsprechung
s. ....	section(s)
SAE .....	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen
S.I.....	Statutory Instruments
Slg. ....	Sammlung der Entscheidungen des EuGH
Soc. ....	Chambre Sociale
SprAuG.....	Gesetzes über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten
st. Rspr. ....	ständige Rechtsprechung
StVj .....	Steuerliche Vierteljahresschrift
TULR(C)A .....	Trade Union and Labour Relations (Consolidations) Act 1992
TVG.....	Tarifvertragsgesetz
UmwG .....	Umwandlungsgesetz
WiB .....	Wirtschaftsrechtliche Beratung (Zeitschrift)
WM .....	Wertpapiermitteilungen (Zeitschrift)
ZAS.....	Zeitschrift für Arbeit- und Sozialrecht (Wien)
ZfA .....	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZGR .....	Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht
ZIP .....	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
zit. ....	zitiert
ZTR .....	Zeitschrift für Tarifrecht



## EINLEITUNG

Die vorliegende Schrift befaßt sich mit einem der praktisch wichtigsten Probleme, die sich nach einem Betriebsübergang für den Erwerber stellen: Der Frage, wie dieser Arbeitsbedingungen, die beim Veräußerer tarifvertraglich geregelt waren, verändern, insbesondere an die bei ihm geltenden angleichen kann. So bestehen beim Veräußerer oft tarifliche Regelungen, deren Aufrechterhaltung für den Betriebserwerber wirtschaftlich nicht tragbar ist. Einer Betriebsfortführung wird dieser deshalb nur zustimmen, wenn er eine Senkung von Lohn- und sonstigen Arbeitskosten herbeiführen kann, die Möglichkeit der „Flucht aus dem Veräußerertarifvertrag“ besteht. Auch eine abweichende betriebliche Situation beim Erwerber kann die Aufrechterhaltung zuvor vom Veräußerer noch geltender Arbeitsbedingungen hinsichtlich Arbeitszeit, Produktionsablauf usw. unzumutbar machen. Führt etwa die Übertragung eines Betriebs oder Betriebsteils auf einen neuen Rechtsträger dazu, daß der Betrieb(steil) unter den Geltungsbereich eines ganz anderen Verbandstarifvertrags fällt, ist die Möglichkeit der Angleichung der Arbeitsbedingungen an das nunmehr einschlägige Tarifvertragsrecht schon aus Wettbewerbsgründen unabdingbare Voraussetzung der Übernahmebereitschaft des Erwerbers. Wird der übernommene Betrieb bzw. Betriebsteil in einen bereits bestehenden Betrieb eingegliedert, kann der Betriebsfrieden nur dann gewahrt bleiben, wenn die Arbeitsbedingungen von übernommenen Arbeitnehmern und Stammbesetzern nicht auf Dauer auseinanderfallen.

Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 77/187/EWG des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 14.2.1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen (77/187/EWG)<sup>1</sup> bestimmt, daß der Erwerber eines Unternehmens, Betriebes oder Betriebsteiles „die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zu der Kündigung oder dem Ablauf des Kollektivvertrags bzw. bis zum Inkrafttreten oder bis zu der Anwendung eines anderen Kollektivvertrags in dem gleichen Maße“ aufrechterhält, „wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren“.

Doch was ist unter dem „Inkrafttreten“ oder der „Anwendung“ eines anderen Kollektivvertrags zu verstehen? Soll etwa die Aufrechterhaltungsverpflichtung bereits dann enden, wenn nach dem Betriebsübergang nur der Erwerber, nicht aber der einzelne Arbeitnehmer an einen bei ihm einschlägigen Tarifvertrag gebunden ist? Was der deutsche Gesetzgeber hierunter versteht, sollte ein Blick in § 613a Abs. 1 BGB zeigen, den der deutsche Gesetzgeber nach Inkrafttreten der Richtlinie 77/187/EWG durch das arbeitsrechtliche EG-Anpassungsgesetz vom 13.8.1980<sup>2</sup> um die Sätze 2 - 4 ergänzte, um den durch einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung geregelten Rechten

<sup>1</sup> ABl. EG Nr. L 61 v. 5.3.1977, S. 26. Geändert durch die Richtlinie 98/50/EG v. 29.6.1998, ABl. EG Nr. L 201 v. 17.7.1998, S. 88.

<sup>2</sup> Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz und über die Erhaltung von Ansprüchen bei Betriebsübergang, BGBl. I S. 1308, in Kraft getreten am 21.8.1980.

und Pflichten einen Bestandsschutz entsprechend der EG-Richtlinie zukommen zu lassen<sup>3</sup>. § 613a Abs. 1 Satz 2 - 4 BGB ist indes nicht leichter zu verstehen als sein europäisches Vorbild. So hat *Seiter*<sup>4</sup> schon 1980 in seiner Beurteilung des Regierungsentwurfs zu § 613a Abs. 1 Satz 2 - 4 BGB, der ohne weitere Änderung letztlich Gesetz wurde, auf nicht wenige Ungereimtheiten der neuen Regelung hingewiesen. Wie berechtigt diese Kritik war, zeigt der Umstand, daß heute - beinahe 20 Jahre nach seinem Inkrafttreten - die dogmatische Grundkonzeption des § 613a Abs. 1 Satz 2 - 4 BGB mehr in Streit steht als je zuvor. So wurde bis vor kurzer Zeit beinahe einhellig angenommen, daß § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB eine Tarifnormwirkung im Arbeitsverhältnis erfordere, mithin einer Fortgeltung der Rechte und Pflichten beim Erwerber prinzipiell nur dann entgegenstehe, wenn sowohl Betriebserwerber als auch Arbeitnehmer tarifgebunden, letztere also in der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft organisiert sind. Zur Angleichung der Arbeitsbedingungen wurde der Erwerber auf § 613a Abs. 1 Satz 4 Alt. 2 BGB verwiesen, der diesem auch gestatten soll, zur Erzwingung des Einverständnisses mit der einzelvertraglichen Vereinbarung des neuen Tarifrechts eine Änderungskündigung auszusprechen. Für die unmittelbare Anwendbarkeit des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB und damit für den Ausschluß der Fortgeltung bei nur einseitiger Tarifbindung des Erwerbers hat sich dagegen erstmalig *Zöllner*<sup>5</sup> ausgesprochen. Hieran anknüpfend sind in letzter Zeit immer mehr Stimmen aufgekommen, die unter Berufung auf das Postulat der Tarifeinheit im Betrieb und vor allem den Sinn und Zweck des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB, dem Betriebserwerber die Möglichkeit der Veränderung und Angleichung der Arbeitsbedingungen zu verschaffen, dessen einseitige Bindung an das beim ihm einschlägige Tarifrecht genügen lassen wollen. Die Auslegung des für die Frage der Veränderung und Angleichung der Arbeitsbedingungen grundlegenden § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB ist also noch weit von einer endgültigen Klärung entfernt. Aus diesem Grunde soll die Problematik des Satzes 3 auch einen Schwerpunkt der nachfolgenden Ausführungen bilden.

Neben den weiteren Voraussetzungen, die Satz 3 für ein Ende der Fortgeltung durch einen Tarifvertrag beim Erwerber voraussetzt, bedarf die Frage, ob eine Veränderung und Angleichung auch im Wege einer Betriebsvereinbarung, insbesondere einer solchen, in der die tarifvertraglichen Regelungen auch für die Außenseiter übernommen werden, erfolgen kann, einer Klärung. Hierzu wird es erforderlich sein, die Funktion des Tarifvorbehalts des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG und des Tarifvorranges des § 87 Abs. 1 BetrVG zu ermitteln.

Schließlich wird zu prüfen sein, welche individualarbeitsrechtlichen Mittel der Veränderung und Angleichung dem Erwerber zur Verfügung stehen. Aufgrund der in § 613a Abs. 1 Satz 2, Halbsatz 2 BGB angeordneten Verschlechterungssperre für die Dauer eines Jahres muß hierbei zwischen den Möglichkeiten der Veränderung vor und nach Ablauf der Jahresfrist differenziert werden. Besonderer Raum soll dabei dem bislang nur im Rahmen der Nachwirkung im Sinne des § 4 Abs. 5 TVG diskutierten

<sup>3</sup> So die Begründung des Bundesregierung zum Gesetzesentwurf, BT-Ds. 8/3317 v. 6.11.1979, S. 11 = BR-Ds. 353/79 v. 17.8.1979, S. 9 f.

<sup>4</sup> Seiter, DB 1980, 877 ff.

<sup>5</sup> in DB 1995, 1403 ff.

nur im Rahmen der Nachwirkung im Sinne des § 4 Abs. 5 TVG diskutierten Problem<sup>6</sup> eingeräumt werden, ob auch eine beim Veräußerer bereits bestehende arbeitsvertragliche Inbezugnahme des einschlägigen Tarifrechts, in die der Betriebserwerber eintritt, dazu führen kann, daß sich die Rechte und Pflichten zwischen neuem Inhaber und beim Veräußerer noch tarifgebundenen Arbeitnehmern ausschließlich nach dem Erwerbstarifrecht bestimmen, wenn dieses nach dem Betriebsübergang als Objekt der Verweisung anzusehen sein sollte.

Ein Eingehen auf die Möglichkeiten der Veränderung und Angleichung beim Erwerber ist jedoch ohne eine nähere Auseinandersetzung mit der in § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB normierten Fortgeltung tarifvertraglich geregelter Arbeitsbedingungen im Falle eines Betriebs(teil)überganges nicht möglich. Insbesondere die Frage der - ebenfalls nicht unumstrittenen - rechtsdogmatischen Konstruktion der Fortgeltung ist notwendigerweise vorweg zu klären. Auch die sachlich-gegenständliche Reichweite der Aufrechterhaltungsanordnung bedarf einer präzisen Prüfung, da ohne deren Kenntnis das Verhältnis der nach Satz 2 fortgeltenden Rechte und Pflichten zu den kollektiv- oder individualrechtlichen Vereinbarungen beim Erwerber nicht ausreichend behandelt werden kann.

Aufgrund der Verpflichtung zur richtlinienkonformen Auslegung nationalen Rechts<sup>7</sup> sind hierbei die Vorgaben der Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 14.2.1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen (77/187/EWG)<sup>8</sup>, zu dessen Umsetzung die Sätze 2 - 4 in § 613a Abs. 1 BGB eingefügt wurden, von zentraler Bedeutung.

---

<sup>6</sup> Vgl. BAG v. 28.5.1997 - 4 AZR 546/95, AP Nr. 26 zu § 4 TVG Nachwirkung; *Buchner*, Anm. 1 zu BAG v. 4.9.1996, EzA § 3 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 7; *B. Gaul*, Anm. 2 zu BAG v. 4.9.1996, EzA § 3 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 7; ders., NZA 1998, 9 ff.; *Hanau/Kania*, in: FS Schaub, S. 239 ff.

<sup>7</sup> Näher hierzu unten Teil 1 B.I, S. 10 ff.

<sup>8</sup> ABl. EG Nr. L 61 v. 5.3.1977, S. 26. Geändert durch die Richtlinie 98/50/EG v. 29.6.1998, ABl. EG Nr. L 201 v. 17.7.1998, S. 88.

**TEIL 1:  
DIE FORTGELTUNG TARIFVERTRAGLICH GEREGLER ARBEITS-  
BEDINGUNGEN NACH § 613a ABS. 1 SATZ 2 BGB**

Im folgenden soll zunächst das in Rechtsprechung und Lehre ganz überwiegend vertretene Verständnis der Fortgeltung tarifvertraglich geregelter Arbeitsbedingungen nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB dargelegt werden, um im Anschluß hieran dessen Vereinbarkeit mit den Vorgaben der Richtlinie 77/187/EWG zu klären und gegebenenfalls Wege zu einem richtlinienkonformen Rechtszustand zu suchen.

**A. Die Fortgeltung tarifvertraglich geregelter Arbeitsbedingungen nach dem bislang in Rechtsprechung und Literatur ganz herrschenden Verständnis**

**I. Die rechtsdogmatische Konstruktion der Fortgeltung**

Rechte und Pflichten, die durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt sind, und deshalb die Arbeitsverhältnisse der tarifgebundenen Arbeitnehmer normativ gestalten, werden nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB „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“.

In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der Instanzgerichte wird dies allgemein als Anordnung einer „individualrechtlichen“ bzw. „einzelvertraglichen“ Fortgeltung verstanden<sup>9</sup>. So führt das Bundesarbeitsgericht etwa aus, der Gesetzgeber habe, wie die Entstehungsgeschichte dieser Vorschrift bestätige, die individualrechtliche Weitergeltung kollektivrechtlicher Regelungen angeordnet<sup>10</sup>. Die tarifvertraglichen Regelungen, die zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges für das Arbeitsverhältnis galten, würden nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB nicht etwa weiterhin normativ auf das Arbeitsverhältnis bei einem nicht tarifgebundenen Betriebserwerber einwirken, sondern vielmehr Bestandteil des Arbeitsvertrages werden<sup>11</sup>. Eine solche Umwandlung der Tarifnormen in Arbeitsvertragsrecht wird auch in der Literatur ganz überwiegend

<sup>9</sup> Vgl. BAG v. 1.4.1987 - 4 AZR 77/86, AP Nr. 64 zu § 613a BGB; v. 27.11.1991 - 4 AZR 211/91, AP Nr. 22 zu § 4 TVG Nachwirkung; v. 4.3.1993 - 2 AZR 507/92, AP Nr. 101 zu § 613a BGB; v. 5.10.1993 - 3 AZR 586/92, AP Nr. 42 zu § 1 BetrAVG Zusatzversorgungskassen; v. 20.4.1994 - 4 AZR 342/93, DB 1994, 2629; v. 13.9.1994 - 3 AZR 148/94, AP Nr. 11 zu § 1 TVG Rückwirkung; LAG Brandenburg v. 10.3.1992 - 3 Sa 272/91, DB 1992, 1145; LAG Hamburg v. 7.6.1995 - 4 Sa 115/94, CR 1996, 90, 99; ArbG Mainz v. 27.7.1995 - 1 Ca 3007/94, ArbuR 1996, 241; ArbG Hamburg v. 28.11.1996 - 5 Ca 445/95, ArbuR 1997, 82;

<sup>10</sup> BAG v. 4.3.1993 - 2 AZR 507/92, AP Nr. 101 zu § 613a BGB unter Hinweis auf die Begründung des Regierungsentwurfs, BT-Ds. 8/3317 v. 6.11.1979, S. 11 = BR-Ds. 353/79 v. 17.8.1979, S. 9 f. Ähnlich BAG v. 24.6.1998 - 4 AZR 208/97, DB 1999, 291, wonach die Rechtsnormen zu arbeitsvertraglichen Inhaltsnormen werden würden.

<sup>11</sup> BAG v. 13.9.1994 - 3 AZR 148/94, AP Nr. 11 zu § 1 TVG Rückwirkung. In diesem Sinne bereits BAG v. 1.4.1987 - 4 AZR 77/86, AP Nr. 64 zu § 613a BGB; v. 27.11.1991 - 4 AZR 211/91, AP Nr. 22 zu § 4 TVG Nachwirkung und v. 20.4.1994 - 4 AZR 342/93, DB 1994, 2629.

angenommen<sup>12</sup>. So führt etwa *Seiter* aus, die gesetzgeberische Anordnung des Satzes 2 bedeute, daß die kollektivvertraglichen Normen ihre bis zum Betriebsübergang bestehende unmittelbare und zwingende Wirkung verlieren und individualrechtlich, d.h. wie arbeitsvertraglich vereinbarte Regelungen weitergelten würden. Es fände eine „Transformation“ statt, die die in §§ 4 Abs. 1 TVG, 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG angeordnete unmittelbare Wirkung der Kollektivvertragsnormen ersetze.<sup>13</sup>

Nach ganz herrschender Ansicht in Rechtsprechung und Literatur ordnet § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB demnach eine Fortgeltung an, deren Wirkungsweise der bereits unter der Geltung der Tarifvertragsverordnung von 1918 zum Teil vertretenen Auffassung, nach der die Tarifnormen Inhalt der Arbeitsvertragsverhältnisse der tarifgebundenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber werden, und deshalb auch nach Beendigung des Tarifvertrags trotz fehlender gesetzlicher Regelung fortbestehen sollten<sup>14</sup>, entspricht.

## II. Die gegenständliche Reichweite der Fortgeltung

Hinsichtlich der Frage der gegenständlichen Reichweite dieser „Transformationslösung“ geht die h.M. unter Berufung auf den Wortlaut des § 613a Abs. 1 S. 2 BGB und dessen Bezugnahme auf Satz 1 davon aus, daß § 613a Abs. 1 S. 2 BGB nur solche tarifvertraglichen Normen in das Individualarbeitsverhältnis transformiere, die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen regeln<sup>15</sup>. Aus diesem Grund sollen in erster Linie Inhaltsnormen als Tarifbestimmungen, die gem. § 1 Abs. 1 TVG den Inhalt von Arbeitsverhältnissen regeln, von der Anordnung des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB erfaßt werden<sup>16</sup>.

<sup>12</sup> Vgl. RGRK-*Ascheid*, § 613a Rn. 181; *Bauer*, in: FS Schaub, S. 34; *Bauer/Diller*, DB 1993, 1088 f.; *Buchner*, GmbHR 1997, 438; *Gamillscheg*, Kollektives Arbeitsrecht, § 17 V 4. b) (1); *Gussen/Dauck*, Die Weitergeltung, Rn. 127 ff.; *Hanau/Adomeit*, Arbeitsrecht, J IV 2; *Hanau/Vossen*, in: FS Hilger/Stumpf, S. 271 ff.; *Henssler*, in: FS Schaub, S. 317; *Kamlah*, Bestandsschutz, S. 87 f.; *Kempen*, Arbeitsrechtsfragen, S. 172; *Kempen/Zachert*, TVG, § 3 Rn. 55; *Kania*, DB 1994, 529; *Löwisch/Rieble*, TVG, § 3 Rn. 83 u. § 4 Rn. 224; *Erfurter Kommentar-Preis*, § 613a Rn. 67; *Palandt-Putzo*, § 613a Rn. 22; *Soergel-Raab*, § 613a Rn. 106 f.; *Staudinger-Richardi*, § 613a Rn. 164; *Schaub*, ZIP 1984, 278; *ders.*, Arbeitsrechtshandbuch, § 119 II 1; *ders.*, NZA 1998, 620; *Schiefer*, NJW 1998, 1821; *Scholz*, in: FS G. Müller, S. 514 f.; *Seiter*, AR-Blattei, B VIII 5 a aa); *ders.*, DB 1980, 877; v. *Stebut*, Anm. zu BAG v. 13.11.1985, SAE 1986, 210; *Wiedemann*, in: FS Fleck, S. 452; *Willemsen*, Anm. zu BAG v. 26.9.1979, AP Nr. 17 zu § 613a BGB; *ders.*, Änderung von Arbeitsbedingungen, S. 182.

Kritisch dagegen *Zöllner*, DB 1995, 1401 ff.; *Zöllner/Loritz*, Arbeitsrecht, § 20 III 8; *Heinze*, DB 1998, 1862; *ders.*, in: FS Schaub, S. 277 ff. Dazu ausführlich unten Teil I C.II, S. 58 ff.

<sup>13</sup> *Seiter*, AR-Blattei, B VIII 3. a), S. 89; *ders.*, DB 1980, 877; *Erfurter Kommentar-Preis*, § 613a Rn. 67.

<sup>14</sup> Vgl. nur *Jakobi*, Grundlagen des Arbeitsrechts, § 14 m.w.N. Dazu *Herschel*, ZfA 1976, 92 ff.; *Kempen/Zachert*, TVG, § 4 Rn. 293; *Wiedemann/Stumpf*, TVG, § 4 Rn. 182 m.w.N.

<sup>15</sup> Vgl. v. *Alvensleben*, Die Rechte der Arbeitnehmer bei Betriebsübergang im europäischen Gemeinschaftsrecht, S. 306 ff.; RGRK-*Ascheid*, § 613a Rn. 190; *Bauer*, Unternehmensveräußerung und Arbeitsrecht, S. 109; *Commandeur*, Betriebs-, Firmen- und Vermögensübernahme, S. 77; *Däubler*, Tarifvertragsrecht, Rn. 1535; *Debong*, Die EG-Richtlinie über die Wahrung der Arbeitnehmeransprüche beim Betriebsübergang, S. 36 ff.; *Gussen/Dauck*, Die Weitergeltung, Rn. 202; *Hanau/Vossen*, in: FS Hilger/Stumpf, S. 289; *Henssler*, in: FS Schaub, S. 317 f.; *Kamlah*, Bestandsschutz und Ablösung, S. 87 f.; *Kania*, DB 1994, 529 f.; *Löwisch/Rieble*, TVG, § 3 Rn. 83; *Lorenz*, DB 1980, 1747; *Erfurter Kommentar-Preis*, § 613a Rn. 72; *Rieble*, SAE 1995, 82; *Röder*, DB 1981, 1980; *Schaub*, Arbeitsrechtshandbuch, § 119 II 1. a); *MünchKomm-Schaub*, § 613a Rn. 152 ff.; *Schiefer*, Betriebsübergang, S. 74; *Schreiber*, RdA 1982, 146; *Seiter*, AR-Blattei B VIII 5 a) bb); *Staudinger-Richardi*, § 613a Rn. 167 f.; *Wank*, NZA 1987, 506.

<sup>16</sup> Vgl. dazu nur *Däubler*, Tarifvertragsrecht, Rn. 1537; *Gussen/Dauck*, Die Weitergeltung, Rn. 202; *Henssler*,

Aber auch bei anderen Regelungen, die gemäß § 1 Abs. 1 und § 4 Abs. 2 TVG ebenfalls Inhalt eines Tarifvertrags sein können, wird unter Berufung auf den Schutzzweck des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB, der einen umfassenden Bestandsschutz gewährleisten wolle<sup>17</sup>, und unter Anknüpfung an Art. 3 Abs. 2<sup>18</sup> der Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 14.2.1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (77/187/EWG)<sup>19</sup>, wonach der Erwerber die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen in dem gleichen Maße aufrechterhält wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren<sup>20</sup>, eine möglichst weitreichende Aufrechterhaltung angestrebt.

So sollen nach überwiegender Ansicht in der Literatur auch Beendigungsnormen unter den Bestandsschutz des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB fallen: Werden diese nicht schon zu den Inhaltsnormen gezählt<sup>21</sup>, wird dies mit einer vom Schutzzweck des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB geforderten erweiternden Auslegung entgegen dem Wortlaut erklärt<sup>22</sup>.

Soweit es sich um Normen handelt, die den Abschluß von Arbeitsverhältnissen regeln, besteht dagegen keine Einigkeit: Wurde zunächst überwiegend eine Transformation ins Individualarbeitsverhältnis ganz abgelehnt, da sich Abschlußnormen gerade nicht - wie dies § 613a Abs. 1 Satz 2 verlange - auf den Inhalt bereits bestehender Arbeitsverhältnisse, sondern lediglich auf das Zustandekommen neuer Arbeitsverhältnisse beziehen würden<sup>23</sup>, wird nunmehr überwiegend eine differenzierte Lösung befürwortet: Während Abschlußnormen, die nur dem Schutz erst noch zu begründender Arbeitsverhältnisse dienen, von der Transformation ausgenommen sein sollen, fordere der Schutzzweck des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB bei Normen, die auch oder ausschließlich dem Schutz der übernommenen, bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse dienen, eine

in: FS Schaub, S. 317; Hüper, Der Betrieb in Unternehmerzugriff, S. 61; Kamlah, Bestandsschutz, S. 87 f.; Kania, DB 1994, 530; Kempen/Zachert, TVG, § 3 Rn. 56; Moll, RdA 1996, 277; Staudinger-Richardi, § 613a Rn. 167f. Auch der 4. Senat des Bundesarbeitsgerichts scheint von einer Beschränkung auf Inhaltsnormen auszugehen, vgl. BAG v. 20.4.1994 - 4 AZR 342/93, DB 1994, 2629; v. 24.6.1998 - 4 AZR 208/97, DB 1999, 290.

<sup>17</sup> So z.B. Gussen/Dauck, Die Weitergeltung, Rn. 202 ff.; Däubler, Tarifvertragsgesetz, Rn. 1529 u. 1536; Hüper, Der Betrieb in Unternehmerzugriff, S. 61; Kamlah, Bestandsschutz, S. 80 ff.; Moll, RdA 1996, 277; MünchKomm-Schaub, § 613a Rn. 153; ders., Arbeitsrechtshandbuch, § 119 II 1; ders., ZIP 1984, 278.

<sup>18</sup> Nunmehr Art. 3 Abs. 3, vgl. Richtlinie 98/50/EG vom 29.6.1998, ABl. EG Nr. L 201 v. 17.7.1998, S. 88.

<sup>19</sup> ABl. EG Nr. L 61 v. 5.3.1977, S. 26.

<sup>20</sup> Vgl. Däubler, Tarifvertragsrecht, Rn. 1529 u. 1536; Debong, Die EG-Richtlinie, S. 45; Hanau/Vossen, in: FS Hilger/Stumpf, S. 289 f.; Löw, Die Betriebsveräußerung im europäischen Arbeitsrecht, S. 73 ff.; Moll, RdA 1996, 277; Röder, DB 1981, 1980; Seiter, Betriebsinhaberwechsel, b VIII 5. a) bb); Wollenschläger, in: FS Gitter, S. 1076, 1078.

<sup>21</sup> Vgl. Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht, § 15 V 2; Erman-Hanau, § 613a Rn. 87; Seiter, AR-Blattei, B VIII 5 a) bb); Wank, NZA 1987, 506; Zöllner/Loritz, Arbeitsrecht, § 35 I 1. Gegen eine Wertung der Beendigungs- als Inhaltsnormen ausdrücklich Wiedemann/Stumpf, TVG, § 1 Rn. 228, unter Berufung auf die von den Inhaltsnormen getrennten Aufzählung der Beendigungsnormen in § 1 Abs. 1 TVG. In diesem Sinne offensichtlich auch Kempen/Zachert, TVG, § 1 Rn. 27 ff.; Löwisch/Rieble, TVG, § 1 Rn. 24; BAG v. 7.11.1995 - 3 AZR 676/94, DB 1996, 2634; v. 25.4.1996 - 2 AZR 609/95, DB 1996, 1780.

<sup>22</sup> Vgl. insb. Gussen/Dauck, Die Weitergeltung, Rn. 205 f.; Kamlah, Bestandsschutz, S. 80 ff.; Kania, DB 1994, 530. Für eine unmittelbare Fortgeltung nach Satz 2, ohne daß es einer erweiterten Auslegung bedürfte Däubler, Tarifvertragsrecht, Rn. 1537; Soergel-Raab, § 613a Rn. 111; Löwisch/Rieble, TVG, § 3 Rn. 83; Moll, RdA 1996, 277.

<sup>23</sup> So z.B. Gussen, Die Fortgeltung, S. 69; Hanau/Vossen, in: FS Hilger/Stumpf, S. 289; Erman-Hanau, § 613a Rn. 87; Löw, Die Betriebsveräußerung, S. 74; Erfurter Kommentar-Preis, § 613a Rn. 72; Wiedemann/Stumpf, TVG, § 1 Rn. 210.

Einbeziehung. Als Beispiele werden Klauseln genannt, die Wiedereinstellungsansprüche gewähren, Beschäftigungsverbote enthalten oder Formvorschriften für Nebenabreden regeln.<sup>24</sup>

Eine Transformation betrieblicher Normen wird dagegen überwiegend abgelehnt. Begründet wird dies einerseits damit, daß diese Normen dem einzelnen Arbeitnehmer nur als Mitglied der Belegschaft zugute kommen und typischerweise keine Rechte und Pflichten aus den Arbeitsverhältnissen regeln<sup>25</sup>. Andererseits wird auf die konstruktive Unmöglichkeit des Eingehens in die Individualarbeitsverträge verwiesen: Die durch den kollektiven Charakter bedingte Notwendigkeit einer betriebseinheitlichen Gestaltung schließe eine einzelvertragliche Regelung, die sich auf die übernommenen Arbeitnehmer beschränken würde, aus<sup>26</sup>. Allerdings soll der Schutzzweck des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB und Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie 77/187/EWG dann eine Ausnahme rechtfertigen, wenn eine Betriebsnorm zugleich auch Inhaltsnorm ist, weil sie den Schutz der einzelnen Arbeitnehmer mitgarantieren will. In diesem Fall gestalte sie zugleich normativ den Inhalt des einzelnen Arbeitsverhältnisses, und sei deshalb auch einer Transformation in die Individualarbeitsverträge zugänglich.<sup>27</sup> Nur gelegentlich wird auch in anderen Fällen eine Transformation betrieblicher Normen in die Arbeitsverträge befürwortet, soweit eine inhaltsgleiche Regelung durch vertragliche Einheitsbedingungen möglich wäre<sup>28</sup>.

Auch tarifvertragliche Normen über betriebsverfassungsrechtliche Fragen werden nach ganz überwiegender Ansicht nicht von der individualrechtlichen Fortgeltung nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB erfaßt. Ebenso wie bei den Betriebsnormen wird dies damit begründet, daß sie nur die Rechtsstellung der Arbeitnehmerschaft im Betrieb und der ihrer Organe betreffen und keine Rechte und Pflichten aus den übernommenen Arbeitsverhältnissen regeln<sup>29</sup> und die erforderliche Betriebseinheitlichkeit einer Einbe-

<sup>24</sup> Vgl. RGRK-Ascheid, § 613a Rn. 193; Boecken, Unternehmensumwandlungen und Arbeitsrecht, Rn. 190; Däubler, Tarifvertragsrecht, Rn. 1537; Gussen/Dauck, Die Weitergeltung, Rn. 203 f.; Kamlah, Bestandsschutz, S. 80 ff.; Kempen, BB 1991, 2006; ders., Arbeitsrechtsfragen, S. 173; Moll, RdA 1996, 277; Soergel-Raab, § 613a Rn. 110; MünchKomm-Schaub, § 613a Rn. 154. Debong, Die EG-Richtlinie, S. 39, und Löwisch/Rieble, TVG, § 3 Rn. 83 zählen dagegen Abschlußnormen grundsätzlich zu den Normen, die Rechte und Pflichten aus einem Arbeitsverhältnis regeln.

<sup>25</sup> Boecken, Unternehmensumwandlungen, Rn. 191; Debong, Die EG-Richtlinie, S. 40; Gussen, Die Fortgeltung, S. 71; Kamlah, Bestandsschutz, S. 84; Kania DB 1994, 530; Moll, RdA 1996, 277; Staudinger-Richardi, § 613a Rn. 167 f.; Röder, DB 1981, 1980; Schiefer, Betriebsübergang, S. 74; Wank, NZA 1987, 506; Willemsen, Anm. zu BAG AP Nr. 17 zu § 613a.

<sup>26</sup> So Binkert, JZ 1979, 751; Hanau/Vossen, in: FS Hilger/Stumpf, S. 290; Kempen, BB 1991, 2006; ders., Arbeitsrechtsfragen, S. 173; Löw, Die Betriebsveräußerung, S. 76 f.

<sup>27</sup> Vgl. Beseler, Tarifvertrag und Betriebsübergang, S. 174 f.; Blank/Blanke u.a., Arbeitnehmerschutz bei Betriebsaufspaltung und Unternehmensteilung, S. 247; Debong, Die EG-Richtlinie, S. 40; Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht, § 17 V 4. b) (2); Hanau/Vossen, in: FS Hilger/Stumpf, S. 290; Kamlah, Bestandsschutz, S. 40; Kania, DB 1994, 530; Kempen, BB 1991, 2006; Löw, Die Betriebsveräußerung, S. 76 f.; Soergel-Raab, § 613a Rn. 112; MünchKomm-Schaub, § 613a Rn. 156; Wank, NZA 1987, 506. Grundsätzlich eine Fortgeltung ablehnend Boecken, Unternehmensumwandlungen, Rn. 191; Rieble, SAE 1995, 82; LAG Frankfurt v. 26.11.1985 - 7 Sa 1540/84, LAGE Nr. 6 zu § 613a.

<sup>28</sup> Vgl. Däubler, Tarifvertragsrecht, Rn. 1537, der aus einer richtlinienkonformen Auslegung die sich für den Arbeitgeber aus den übergeleiteten Arbeitsverträgen ergebende Nebenpflicht, auch mit neu eingestellten Arbeitnehmern gleichlautende Abmachungen zu treffen, herleitet. Ebenso Kempen/Zachert, TVG, § 3 Rn. 56, ohne allerdings zu erläutern, wie die erforderliche Betriebseinheitlichkeit gewahrt werden soll.

<sup>29</sup> Vgl. RGRK-Ascheid, § 613a Rn. 196; Boecken, Unternehmensumwandlungen, Rn. 191; Debong, Die EG-Richtlinie, S. 45; Gussen/Dauck, Die Weitergeltung, Rn. 207 ff., nach deren Ansicht eine individualrechtliche Weitergeltung betriebsverfassungsrechtlicher Normen zugleich einen Eingriff in die neg. Koalitionsfreiheit des nicht tarifgebundenen Erwerbers bedeuten würde; Hanau/Vossen, in: FS Hilger/Stumpf, S. 289; Löw, Die

ziehung in die Arbeitsverhältnisse der übernommenen Arbeitnehmer entgegenstehe<sup>30</sup>. Lediglich *Kempen/Zachert* und *Däubler* befürworten - ebenso wie bei den Normen über betriebliche Fragen - ein Eingehen in die Individualarbeitsverhältnisse, sofern eine Regelung durch vertragliche Einheitsbedingungen möglich wäre<sup>31</sup>.

Einer Transformation der in § 4 Abs. 2 TVG genannten Normen über gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien in die Individualarbeitsverhältnisse wird entgegengehalten, daß sich diese Normen nicht - wie von § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB verlangt - auf die Regelung von Rechten und Pflichten aus den einzelnen Arbeitsverhältnissen beschränken, sondern Rechtsbeziehungen zwischen der gemeinsamen Einrichtung und dem Arbeitgeber einerseits und den Arbeitnehmern andererseits begründen würden<sup>32</sup>. Einem Übergang der zuvor zwischen der gemeinsamen Einrichtung und dem Veräußerer tarifvertraglich geregelten Rechte und Pflichten in die Arbeitsverhältnisse zwischen Erwerber und Arbeitnehmern, über den Wortlaut des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB hinaus, stehe entgegen, daß es dem Erwerber, der nicht Mitglied des entsprechenden Arbeitgeberverbandes ist, und dessen Betrieb im Falle der Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrages nicht unter dessen fachlichen Geltungsbereich fällt, rechtlich unmöglich sei, sich der gemeinsamen Einrichtung zu bedienen, und eine „spezielle Tarifbindung“ nicht geschaffen werden könne<sup>33</sup>.

Um dennoch einen möglichst umfassenden Fortbestand tarifvertraglicher Normen zu erreichen, wird die tarifliche Regelung im Schrifttum teilweise so verstanden, daß diese nicht nur eine Pflicht des Arbeitgebers gegenüber der gemeinsamen Einrichtung, sondern auch gegenüber den tarifgebundenen Arbeitnehmern begründe, weshalb der Erwerber als verpflichtet angesehen wird, die Arbeitnehmer bei der gemeinsamen Einrichtung anzumelden oder notfalls selbst gleichwertige Leistungen zu erbringen<sup>34</sup>. Auch der 3. Senat des Bundesarbeitsgerichts geht davon aus, daß sich ein Arbeitgeber einer tarifvertraglich begründeten Versorgungsverpflichtung, die über eine gemeinsa-

---

Betriebsveräußerung, S. 77f.; Staudinger-Richardi, § 613a Rn. 167 f.; Röder, DB 1981, 1980; Willemsen, Anm. zu BAG AP Nr. 17 zu § 613a.

<sup>30</sup> So *Beseler*, Tarifvertrag und Betriebsübergang, S. 174 f.; *Hanau/Vossen*, in: FS Hilger/Stumpf, S. 289; *Kempfen*, BB 1991, 2006; *ders.*, Arbeitsrechtsfragen, S. 173; *Löwisch/Rieble*, TVG, § 3 Rn. 83; *MünchKomm-Schaub*, § 613a Rn. 155; Ohne nähere Begründung LAG Frankfurt v. 26.11.1985 - 7 Sa 1540/84, LAGE Nr. 6 zu § 613a.

<sup>31</sup> Vgl. *Däubler*, Tarifvertragsrecht, Rn. 1537; *Kempfen/Zachert*, TVG, § 3 Rn. 56.

<sup>32</sup> RGRK-*Ascheid*, § 613a Rn. 197; *Boecken*, Unternehmensumwandlungen, Rn. 191; *Dehong*, Die EG-Richtlinie, S. 45; *Gussen/Dauck*, Die Weitergeltung, Rn. 216; *Hanau/Vossen*, in: FS Hilger/Stumpf, S. 291; *Kamlah*, Bestandsschutz, S. 86; *Löw*, Die Betriebsveräußerung, S. 75 f.; *Moll*, RdA 1996, 277; *Wiedemann/Müller*, Anm. zu BAG AP Nr. 42 zu § 1 BetrAVG Zusatzversorgungskassen.

<sup>33</sup> Vgl. *Gussen/Dauck*, Die Weitergeltung, Rn. 218; *Kempfen/Zachert*, TVG, § 3 Rn. 56; *Kempfen*, BB 1991, 2006; *ders.*, Arbeitsrechtsfragen, S. 174; *Moll*, RdA 1996, 277; *MünchKomm-Schaub*, § 613a Rn. 157.

<sup>34</sup> Vgl. *Blank/Blanke* u.a., Arbeitnehmerschutz, S. 247; *Däubler*, Tarifvertragsrecht, Rn. 1542; *Hanau/Vossen*, in: FS Hilger/Stumpf, S. 291. Ebenso *Moll*, RdA 1996, 277, beschränkt auf den Beitragsaufwand des Veräußerers. Bei *Schaub*, in: *MünchKomm*, § 613a Rn. 157, wird nicht klar, ob er nur ausnahmsweise eine entsprechende Auslegung der tariflichen Bestimmung zulassen will oder dies als Regelfall ansieht. Nach *Kempfen/Zachert* soll nur dann eine vom Erwerber aufrechtzuerhaltende Pflicht gegenüber den Arbeitnehmern vorliegen, wenn die gemeinsame Einrichtung als Gesamtarbeitgeber fungiert, indem sie Leistungen erbringt, die auch ein Einzelarbeitgeber gewähren müßte oder könnte, vgl. *Kempfen/Zachert*, TVG, § 3 Rn. 56; *Kempfen*, BB 1991, 2006; *ders.*, Arbeitsrechtsfragen, S. 174. Insgesamt ablehnend RGRK-*Ascheid*, § 613a Rn. 197 und *Löw*, Die Betriebsveräußerung, S. 75 f. Ebenso *Gussen/Dauck*, Die Weitergeltung, Rn. 216 ff. und *Kamlah*, Bestandsschutz, S. 85 f., die davon ausgehen, daß eine solche „Erweiterung des arbeitsrechtlichen Signalmas“ über den von § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB angestrebten Bestandsschutz hinausgehen würde.



me Einrichtung erfüllt wird, nicht durch Betriebsveräußerung oder Fusion entziehen kann<sup>35</sup>. Gemäß § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB sei der Erwerber verpflichtet, die Arbeitnehmer bei der gemeinsamen Einrichtung zu versichern und Beiträge zu entrichten, oder gleichwertige Leistungen zu erbringen. Unter welchen Voraussetzungen eine solche - vom Erwerber aufrechtzuerhaltende - Versorgungsverpflichtung vorliegen soll, wurde vom 3. Senat hingegen nicht ausgeführt.

Nicht von der Fortgeltung erfaßt werden soll der schuldrechtliche Teil der Tarifbestimmungen. Begründet wird dies einerseits mit dem Wortlaut des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB, der sich ausdrücklich auf „Rechtsnormen“ beziehe, andererseits damit, daß im schuldrechtlichen Teil nur das Verhältnis der Tarifvertragsparteien untereinander geregelt werde, und keine Rechte und Pflichten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer begründet würden, die in das Individualarbeitsverhältnis eingehen könnten.<sup>36</sup> Der ausdrückliche Wortlaut des Satzes 2 soll nach überwiegender Ansicht selbst dann einer Transformation entgegenstehen, wenn durch die Bestimmungen des schuldrechtlichen Teils Rechte zugunsten einzelner Arbeitnehmer entsprechend § 328 BGB begründet werden<sup>37</sup>.

Festzuhalten bleibt, daß § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB nach der in Lehre und Rechtsprechung überwiegend vertretenen Ansicht hinsichtlich der in einem Tarifvertrag geregelten Arbeitsbedingungen nur einen inhaltlich begrenzten Bestandsschutz gewährleisten kann. Ob dies mit den verbindlichen Vorgaben der Richtlinie 77/187/EWG vereinbar ist, soll im folgenden geprüft werden.

<sup>35</sup> Urteil v. 5.10.1993 - 3 AZR 586/92, AP Nr. 42 zu § 1 BetrAVG Zusatzversorgungskassen m. ablehnender Anm. *Wiedemann/Müller*.

<sup>36</sup> Vgl. *Debong*, Die EG-Richtlinie, S. 39; *Gussen/Dauck*, Die Weitergeltung, Rn. 223; *Erman-Hanau*, § 613a Rn. 88; *Hanau/Vossen*, in: FS Hilger/Stumpf, S. 291; *Kania*, DB 1994, 530; *Löw*, Die Betriebsveräußerung, S. 74 f.; *Lorenz*, DB 1980, 1747; *Erfurter Kommentar-Preis*, § 613a Rn. 72.

<sup>37</sup> So *D. Gaul*, Der Betriebsübergang, S. 293; *Gussen*, Die Fortgeltung, S. 75; offengelassen in *Gussen/Dauck*, Die Weitergeltung, Rn. 223; *Hanau/Vossen*, in: FS Hilger/Stumpf, S. 291; *Kania*, DB 1994, 530; *Münch-Komm-Schaub*, § 613a Rn. 149; *Seiter*, Betriebsinhaberwechsel, B VIII 5 b); a.A. *Debong*, Die EG-Richtlinie, S. 39, wonach diese Rechte unmittelbar gem. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB übergehen sollen. *Däubler*, Tarifvertragsrecht, Rn. 1536 fordert unter Berufung auf die EG-Richtlinie und den Schutzzweck des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB dessen analoge Anwendung.

## B. Die Vereinbarkeit der Fortgeltung nach h.M. mit der Richtlinie 77/187/EWG

### I. Die Richtlinie 77/187/EWG und die Pflicht zur richtlinienkonformen Auslegung nationalen Rechts

Vor Inkrafttreten der Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 14.2.1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (77/187/EWG)<sup>1</sup> war ein Bestandsschutz der in einem Firmentarifvertrag geregelten Arbeitsbedingungen bei Betriebsübergang nur in Deutschland, Frankreich und Belgien zumindest teilweise gewährleistet<sup>2</sup>. Eine Weitergeltung von Verbandstarifverträgen war entsprechend der Rechtslage in Deutschland<sup>3</sup> auch in den anderen Mitgliedstaaten der EG anerkannt für den Fall, daß der Erwerber an denselben Tarifvertrag wie der Veräußerer gebunden war und der Betrieb auch weiterhin dem sachlichen und räumlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags unterfiel<sup>4</sup>. War der Erwerber dagegen nicht an denselben Tarifvertrag gebunden, wichen die Regelungen der einzelnen Mitgliedstaaten erheblich voneinander ab, zumeist (wie z.B. in Italien, Luxemburg, Großbritannien oder den Niederlanden) war ein Bestandsschutz nicht gegeben<sup>5</sup>.

Um ein einheitliches europäisches Schutzniveau zu verwirklichen, wurde deshalb in Art. 3 der Richtlinie 77/187/EWG eine Schutzbestimmung zugunsten der kollektivvertraglich geregelten Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer bei Betriebs(teil)übergang aufgenommen<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> ABl. EG Nr. L 61 v. 5.3.1977, S. 26. Zum sozialpolitischen Hintergrund vgl. insb. v. *Alvensleben*, Die Rechte der Arbeitnehmer, S. 87 f., 91, 124 ff.; *Baudenbacher*, DB 1996, 2177; aus der ausländischen Arbeitsrechtsliteratur vgl. *Hepple*, EIRR 1974/5, S. 9 ff.; *Vandamme*, CDE 1977, 26 ff.

<sup>2</sup> So wurde in Deutschland ein allein aufgrund des Betriebsübergangs eintretender Parteiwechsel und damit eine unmittelbare und zwingende Fortgeltung des Firmentarifvertrages in entsprechender Anwendung des § 613a Abs. 1 BGB a.F., vgl. *Becker-Schaffner*, BlStSozArbR 1975, 308; *Birk*, ArbuR 1975, 316; *Derleder*, in AK, § 613a Rn. 4; *Heckelmann*, ZfA 1973, 475; *Heinze*, DB 1980, 210; *Posth*, Arbeitsrechtliche Probleme, S. 239; *Richardi*, AR-Blattei, Tarifvertrag XIII, G; *Seiter*, AR-Blattei (1980), B VII 5 b und *Zöllner*, Arbeitsrecht, 2. Auflage 1979, § 20 III 5 b.); einer analogen Anwendung der §§ 25 HGB, 419 BGB, vgl. *Hueck/Nipperdey*, Arbeitsrechts II/1, § 22 B II 1, S. 473; oder im Wege einer „offenen Rechtsfortbildung“, so z.B. *Nikisch*, Arbeitsrecht, Bd. II, § 76 III 2, S. 354; *Wiedemann/Stumpf*, TVG, § 3 Anm. 73, hergeleitet. Ablehnend dagegen *D. Gaul*, DB 1980, 102, und *Mösenfechtel/Schmitz*, RdA 1976, 108 f., die jeweils eine Nachwirkung entsprechend § 4 Abs. 5 TVG vertraten. *Borngrüber*, Arbeitsverhältnis bei Betriebsübergang, S. 77 f. u. 100 f., zählt die Rechte und Pflichten aus Tarifverträgen zu den Rechten und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis i.S. des § 613a Abs. 1 BGB a.F. In Frankreich ergab sich ein Bestandsschutz aus Art. L. 132-7 Abs. 2 CT, eingefügt mit dem Gesetz Nr. 71-569 vom 13.7.1971. In Belgien regelt der noch heute einschlägige Art. 20 des Gesetzes vom 5.12.1968 über Kollektivverträge und paritätische Ausschüsse, daß der Erwerber an den vom Veräußerer geschlossenen Tarifvertrag gebunden bleibt. Vgl. dazu auch den zusammenfassenden Bericht der Kommission über die Rechtslage in den Mitgliedstaaten der Gemeinschaft v. 11.12.1974, S. 14 ff.

<sup>3</sup> Vgl. BAG v. 4.12.1974 - 5 AZR 75/74, DB 1975, 695 = AP Nr. 2 zu § 3 TVG m. zust. Anm. *Wiedemann*; BAG v. 26.9.1979 - 4 AZR 819/77, SAE 1980, 63 ff.; *Borngrüber*, Arbeitsverhältnis bei Betriebsübergang, S. 98; *Mösenfechtel/Schmitz*, RdA 1976, 110; *Posth*, Arbeitsrechtliche Probleme beim Betriebsinhaberwechsel, S. 242 ff.; *Wiedemann/Stumpf*, TVG, § 3 Rn. 78 ff.

<sup>4</sup> Vgl. dazu den zusammenfassenden Bericht der Kommission über die Rechtslage in den Mitgliedstaaten der Gemeinschaft v. 11.12.1974, S. 14.

<sup>5</sup> Vgl. den zusammenfassenden Bericht der Kommission über die Rechtslage in den Mitgliedstaaten der Gemeinschaft v. 11.12.1974, S. 15 ff.

<sup>6</sup> Vgl. die Begründungserwägungen zum Richtlinienvorschlag der Kommission vom 31.5.1974, ABl. EG Nr. C 104 v. 13.9.1974, S.1 = BT-Ds. 7/2312 = RdA 1975, 124 und der Richtlinie vom 14.2.1977, ABl. EG Nr. L 61 v. 5.3.1977, S. 26.