

Aktenzeichen: 4 ABR 21/08
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Beschluss vom 10. Juni 2009
- 4 ABR 21/08 -

I. Arbeitsgericht
Dessau

Beschluss vom 27. April 2007
- 11 BV 1/07 -

II. Landesarbeitsgericht
Sachsen-Anhalt

Beschluss vom 31. Januar 2008
- 7 TaBV 21/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebsübergang - Firmentarifvertrag

Gesetze:

BGB § 613a Abs. 1; ZPO § 256

Leitsätze:

keine



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



4 ABR 21/08
7 TaBV 21/07
Landesarbeitsgericht
Sachsen-Anhalt

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
10. Juni 2009

Beschluss

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1.

Antragsteller und Rechtsbeschwerdeführer,

2.

Beschwerdeführerin,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Anhörung vom
10. Juni 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Bepler,
den Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt und die Richterin am Bundes-



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

arbeitsgericht Dr. Winter sowie den ehrenamtlichen Richter Görgens und die ehrenamtliche Richterin Kralle-Engeln für Recht erkannt:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 31. Januar 2008 - 7 TaBV 21/07 - wird zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Gründe

Die Beteiligten streiten über die kollektiv-rechtliche Bindung der Beteiligten zu 2 (*nachfolgend: Arbeitgeberin*) an einen von ihrer Rechtsvorgängerin abgeschlossenen Firmentarifvertrag. 1

Die Arbeitgeberin, die 2005 von der Neckermann Versand AG gegründet worden war, betreibt am Standort G in Sachsen-Anhalt ein Call-Center mit regelmäßig mehr als 200 Mitarbeitern. 2

Am 15. August 2000 schlossen die Neckermann Versand AG und die Gewerkschaften Handel, Banken und Versicherungen (HBV) und Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) einen „Firmentarifvertrag über den Einsatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Callcenter des Logistikzentrums Heideloh der Neckermann Versand AG in Sachsen-Anhalt“ (*nachfolgend: FTV*). In diesem Tarifvertrag sind ua. Vergütungen der Arbeitnehmer nach Maßgabe eines Eingruppierungssystems geregelt. 3

Am 28. November 2005 schlossen die Neckermann Versand AG und die Arbeitgeberin einen Kauf- und Übertragungsvertrag mit wirtschaftlicher Wirkung zum 1. Januar 2006. Gegenstand des Kaufvertrages waren sämtliche Vermögensgegenstände der bis dahin von der Neckermann Versand AG betriebenen Customer Care Betriebsstätte Heideloh nebst Rechten und Pflichten aus Verträgen, die im Kauf- und Übertragungsvertrag im Einzelnen aufgeführt wurden. 4



Im Vorgriff auf diesen Kauf- und Übertragungsvertrag und andere, zeitgleich von der Neckermann AG vorgenommene Ausgliederungen von Betriebsstätten hatten bereits am 28. Oktober 2005 die Neckermann Versand AG und der bei ihr bestehende Gesamtbetriebsrat sowie die örtlichen Betriebsräte in F und Heidelberg, wobei letzterer zugleich der Antragsteller ist (*nachfolgend: Betriebsrat*) unter der Überschrift „Überleitungsvereinbarung“ einen Nachteilsausgleich vereinbart, der auszugsweise wie folgt lautet:

„Präambel

Der Gesamtbetriebsrat nimmt zur Kenntnis, dass Neckermann Versand AG beabsichtigt, mit Wirkung ab dem 1. Januar 2006 nachstehend aufgeführte Betriebsteile bzw. Funktionsabteilungen durch Rechtsgeschäft auf die nachstehend genannten Firmen unter Anwendung der Regelungen gemäß § 613a BGB zu übertragen. ...

...

3. Auswirkungen auf die Arbeitsverträge

Der Übergang der Arbeitsverhältnisse aller von den Betriebsübergängen und Betriebsteilübergängen betroffenen Arbeitnehmer erfolgt unter Geltung des § 613a BGB.

Danach treten die ... Q.Contact.Heidelberg GmbH ... als jeweiliger Arbeitgeber mit Wirkung ab 01.01.2006 in alle unverändert fortbestehenden Rechte und Pflichten aus den Arbeitsverhältnissen ein.

Die bestehenden Arbeitsverträge gelten weiter.

4. Geltung tariflicher Regelungen

4.1 Rechte und Pflichten aus anwendbaren tariflichen Regelungen, die zum Zeitpunkt des Übergangs der Arbeitsverhältnisse betroffener Arbeitnehmer entstanden sind, bleiben bei dem Übergang des Arbeitsverhältnisses nach Maßgabe des § 613a BGB unverändert bestehen.

...

8. Altersversorgung

Die für die Neckermann Versand AG abgeschlossene Gesamtbetriebsvereinbarung Altersversorgung vom 18.12.2002 nebst den bis zum 31.12.2005 abgeschlossenen eventuellen Änderungen und Ergänzungen, Anlagen und Protokollnotizen gelten kollektivrechtlich nach Maßgabe der Regelungen des § 613a BGB



und der nachfolgenden Regelungen fort.

9. Information der Mitarbeiter

9.1 Die Neckermann Versand AG wird die unter den persönlichen Geltungsbereich gem. Ziff. 1 fallenden Mitarbeiter gem. § 613a Abs. 5 BGB über den Zeitpunkt des Übergangs, den Grund für den Übergang, über die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs und über die, hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen in Textform unterrichten. ...“

Nach der Übertragung des Betriebs wurden vor dem Arbeitsgericht Dessau zwischen den Beteiligten mehrere Verfahren nach §§ 99 Abs. 2, 100, 101 BetrVG durchgeführt. Dabei ging es auch um die Frage der kollektivrechtlichen Geltung des FTV über den 1. Januar 2006 hinaus.

Mit dem am 5. Januar 2007 beim Arbeitsgericht eingereichten Antrag hat der Betriebsrat die Feststellung begehrt, dass der FTV über den 1. Januar 2006 hinaus auch bei der Arbeitgeberin kollektiv-rechtlich Anwendung finde. Die Fortgeltung des FTV ergebe sich aus deren Verpflichtung, gerade nicht nur beschränkt auf die Rechtsfolgen des § 613a BGB arbeitsrechtlich als Rechtsnachfolgerin der Neckermann Versand AG einzutreten. Hier sei allein für einen Betrieb ein Tarifvertrag abgeschlossen und dieser Betrieb durch Übertragung auf eine als „Vorratsgesellschaft“ konstituierte GmbH ausgegründet worden. Dies erfordere eine sinngemäße Anwendung der für Umwandlungen geltenden Regelungen.

Der Betriebsrat hat zuletzt beantragt,

festzustellen, dass im Betrieb der Beteiligten zu 2, der Tarifvertrag über den Einsatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Call-Center des Logistikzentrums Heideloh der Neckermann Versand AG in Sachsen-Anhalt kollektiv-rechtlich über den 1. Januar 2006 hinaus Anwendung findet,

hilfsweise für den Fall der Unzulässigkeit des Hauptantrags,

die Beteiligte zu 2 zu verpflichten, neu einzustellende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Tarifvertrag über den Einsatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im



Call-Center des Logistikzentrums Heideloh der Neckermann Versand AG in Sachsen-Anhalt einzugruppieren und den Betriebsrat gem. § 99 Abs. 1 BetrVG entsprechend zu beteiligen.

Die Arbeitgeberin hat beantragt, die Anträge zurückzuweisen. Der Hauptantrag sei bereits unzulässig, weil der Betriebsrat hier keine eigenen Ansprüche oder Rechtspositionen gerichtlich feststellen lassen wolle. Die Anträge seien überdies jedenfalls unbegründet. Die kollektiv-rechtliche Fortgeltung eines Firmentarifvertrages sei keine Rechtsfolge von § 613a BGB.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin hat das Landesarbeitsgericht den Beschluss des Arbeitsgerichts abgeändert und den Hauptantrag zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde verfolgt der Betriebsrat sein ursprüngliches Antragsziel weiter. Die Arbeitgeberin beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

I. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrates ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Beschwerde der Arbeitgeberin zu Recht stattgegeben.

A. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist der Hauptantrag unzulässig. Der Hilfsantrag des Betriebsrates ist dagegen zulässig.

1. Das Landesarbeitsgericht ist von der Zulässigkeit des Hauptantrags ausgegangen. Es gehe bei der Feststellung, ob der FTV kollektiv-rechtlich über den 1. Januar 2006 hinaus fortgelte, auch um die Frage, ob dem Betriebsrat ein Mitbeurteilungs- und Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 BetrVG bei Eingruppierungen zustehe. Diese Frage könne durch das Feststellungsbegehren des Betriebsrates aus dem Hauptantrag abschließend beantwortet werden.

2. Dies ist nicht rechtsfehlerfrei. Der Hauptantrag ist unzulässig.



- a) Der Antrag bedarf der Auslegung, um das Begehren des Betriebsrates verständlich zu machen. Die Feststellung, dass ein bestimmter Tarifvertrag in einem bestimmten Betrieb „kollektiv-rechtlich Anwendung findet“, entspricht keiner in einem Gesetz oder einer sonstigen Norm oder Vereinbarung angeordneten Rechtsfolge. Der Betriebsrat zielt jedoch erkennbar auf die Feststellung, dass die Arbeitgeberin normativ an den FTV gebunden ist, ab. Von dieser Tarifgebundenheit sind die vom Betriebsrat auch nach dem Inhalt seiner Antragsbegründung angestrebten Rechtsfolgen umfasst. 15
- b) Aber auch dieser so ausgelegte Antrag ist unzulässig. 16
- aa) Ein Feststellungsantrag nach § 256 Abs. 1 ZPO ist nur zulässig, wenn er auf die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses gerichtet ist und der Antragsteller ein berechtigtes Interesse an einer alsbaldigen gerichtlichen Feststellung hat. Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO können auch einzelne Ansprüche sein, nicht dagegen nur bloße Elemente oder Vorfragen eines Anspruchs (*BAG 24. Januar 2001 - 7 ABR 2/00 - mwN, AP ArbGG 1979 § 81 Nr. 50 = EzA ZPO § 253 Nr. 20*). 17
- bb) Vorliegend mangelt es dem Betriebsrat an dem erforderlichen Rechtsschutzinteresse. Dabei kann offenbleiben, ob und unter welchen Bedingungen die Tarifgebundenheit eines Arbeitgebers Gegenstand eines Feststellungsantrags sein kann (*vgl. dazu BAG 24. April 2007 - 1 ABR 27/06 - BAGE 122, 121, 125*). Hinsichtlich einer eigenen Rechtsposition des Betriebsrates handelt es sich lediglich um eine Vorfrage, die das Bestehen einer solchen eigenen Rechtsposition ohnehin nicht endgültig klären könnte. Die Gebundenheit der Arbeitgeberin an einen Tarifvertrag ist für einen Betriebsrat in vielerlei Hinsicht von Bedeutung, zB nach § 3, § 77 Abs. 3, § 80 Abs. 1 Nr. 1, § 86, § 87 Abs. 1, § 99 Abs. 1 und 2 BetrVG. Aber nicht jede materiell-rechtlich begründete Bindung einer Betriebsverfassungspartei, die für betriebsverfassungsrechtliche Positionen des Betriebsrates Fernwirkungen entfalten kann, ist als den Betriebsrat betreffendes Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO anzusehen. Bei der Frage der Tarifgebundenheit der Arbeitgeberin handelt es sich um eine Rechtsfrage, die sich in einer Vielzahl von Rechtsverhältnissen, an denen die 18



Arbeitgeberin beteiligt ist, in ganz unterschiedlicher Weise darstellen kann. Ihre abstrakte Beantwortung liefe auf die Erstellung eines Rechtsgutachtens hinaus. Das ist grundsätzlich nicht die Aufgabe der Gerichte. Diese entscheiden über das Bestehen konkreter Rechtsverhältnisse, Ansprüche und Verpflichtungen (*BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 63/04 - NZA 2007, 285*). Ein solches den Betriebsrat selbst betreffendes Rechtsverhältnis ist zwar denkbar, im Hauptantrag des Betriebsrates aber nicht genannt. Allein der Umstand, dass die mit dem Antrag angestrebte Entscheidung Richtschnur für das Verhalten der Beteiligten in zahlreichen verschiedenen künftigen Fällen und Fallkonstellationen sein kann, reicht für das Rechtsschutzinteresse nicht aus (*vgl. BAG 27. Januar 2004 - 1 ABR 5/03 - BAGE 109, 227, 234*).

3. Der mit der Rechtsbeschwerde angefallene (*Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge ArbGG 6. Aufl. § 74 Rn. 43 mwN*) Hilfsantrag ist zulässig. Das auch für einen Leistungsantrag erforderliche allgemeine Rechtsschutzinteresse des Betriebsrates ist gegeben.

19

Zwar sind Streitigkeiten über Eingruppierungen in der Regel in Beschlussverfahren über die Ersetzung einer Zustimmung des Betriebsrates zu einer beabsichtigten Eingruppierung nach § 99 Abs. 4 BetrVG, oder, wenn der Arbeitgeber entgegen seinen betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten überhaupt keine Eingruppierung vorgenommen hat, in Beschlussverfahren über eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einholung der Zustimmung des Betriebsrates zu führen; dabei geht es im Regelfall um konkrete Eingruppierungsentscheidungen des Arbeitgebers hinsichtlich einzelner Arbeitnehmer (*vgl. zB BAG 26. Oktober 2004 - 1 ABR 37/03 - BAGE 112, 238*).

20

Da jedoch vorliegend die Arbeitgeberin die Notwendigkeit der Einholung einer Zustimmung zur Eingruppierung nicht bestreitet, wohl aber die Verpflichtung, eine solche gerade anhand des Eingruppierungssystems des FTV vorzunehmen, und andererseits dies bereits in mehreren, jeweils einzelne Arbeitnehmer betreffenden Beschlussverfahren von Bedeutung war, hat der Betriebsrat ein noch ausreichendes berechtigtes Interesse daran, dass über die Verpflichtung zur Eingruppierung der neu einzustellenden Arbeitnehmer durch

21



die Arbeitgeberin nach Maßgabe der Vergütungsordnung des FTV entschieden wird. Dass eine solche allgemeine Verpflichtung in der Regel im Wege des Feststellungsantrags geltend gemacht wird, hindert die Zulässigkeit eines Leistungsantrages nicht.

II. Der Hilfsantrag ist jedoch unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrates zu Recht zurückgewiesen. 22

1. Das Landesarbeitsgericht hat sich für seine Entscheidung über den Hauptantrag darauf berufen, dass es sich bei der Übertragung des Betriebs von der Neckermann Versand AG auf die Arbeitgeberin nicht um eine Gesamtrechtsnachfolge, sondern um eine Einzelrechtsnachfolge handle. Die für die Rechtsfolgen einer Einzelrechtsnachfolge vorgesehenen Regelungen in § 613a BGB sähen eine kollektiv-rechtliche Fortgeltung von Tarifverträgen nicht vor. Vielmehr seien die Rechte und Pflichten, die zum Zeitpunkt des Übergangs aufgrund des FTV bestanden hätten, gem. § 613a Abs. 1 Satz 2 bis 4 BGB in die Arbeitsverhältnisse transformiert worden. Daraus ergebe sich eine kollektiv-rechtliche Fortgeltung des FTV bei der Arbeitgeberin gerade nicht. 23

2. Dies ist in der Begründung wie im Ergebnis rechtsfehlerfrei und begründet die Zurückweisung des Hilfsantrages. 24

a) Nach § 3 Abs. 1 TVG sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist, tarifgebunden. Da es sich vorliegend um einen Firmentarifvertrag handelt, dh. von einem einzelnen Arbeitgeber abgeschlossenen Tarifvertrag, ist hieran auf Arbeitgeberseite nur derjenige Arbeitgeber gebunden, der selbst Partei des Tarifvertrages ist. Die Arbeitgeberin selbst ist nicht Partei des FTV. Dieser wurde durch die Neckermann Versand AG abgeschlossen. 25

b) Die Arbeitgeberin ist auch nicht in sonstiger Weise Partei des FTV geworden. 26

aa) Die Tarifgebundenheit eines Arbeitgebers begründet sich allein in seiner Stellung als Tarifvertragspartei, nicht in derjenigen als Partei des 27



Arbeitsvertrages, dh. als Arbeitgeber (*Senat 20. Juni 2001 - 4 AZR 295/00 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 18 = EzA BGB § 613a Nr. 203; vgl. auch 29. August 2001 - 4 AZR 332/00 - BAGE 99, 10, 17*). Daraus folgt, dass der Eintritt eines übernehmenden Unternehmens in die Tarifvertragspartei-
stellung eines übertragenden Unternehmens ohne eigene konstitutive Willenserklärung nur dann begründet werden kann, wenn die Übertragung eine Gesamtrechtsnachfolge nach dem Umwandlungsgesetz ist. Wird ein Betrieb im Wege der Gesamtrechtsnachfolge auf einen neuen Unternehmensträger verschmolzen, übernimmt der Rechtsnachfolger sämtliche Verbindlichkeiten, § 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG. Die Parteistellung einer Firmentarifvertragspartei ist in diesem Sinne eine Verbindlichkeit und geht daher auf den Rechtsnachfolger über. Dies hat der Senat für die Verschmelzung durch Neugründung nach § 2 Nr. 2 UmwG am 24. Juni 1998 (- 4 AZR 208/97 - BAGE 89, 193) und für die Verschmelzung durch Aufnahme nach § 2 Nr. 1 UmwG am 4. Juli 2007 (- 4 AZR 491/06 - BAGE 123, 213) entschieden.

Bei der Einzelrechtsnachfolge im Sinne von § 613a Abs. 1 BGB kann die Fortgeltung eines Firmentarifvertrages nicht durch den bloßen Betriebsübergang begründet werden (*Senat 15. März 2006 - 4 AZR 132/05 - Rn. 20, AP TVG § 2 Firmentarifvertrag Nr. 9*). Die Neubegründung der Position einer Firmentarifvertragspartei durch den Erwerber kann nur durch dessen eigene konstitutive Willenserklärung erreicht werden, etwa durch den Abschluss eines gleichlautenden Tarifvertrages mit derselben Gewerkschaft oder einen dreiseitigen Übernahmevertrag unter Beteiligung von Veräußerer und Gewerkschaft.

bb) Bei der Übertragung des Betriebs auf die Arbeitgeberin handelt es sich um eine Einzelrechtsnachfolge im Sinne von § 613a Abs. 1 BGB. Der Betrieb ist durch Rechtsgeschäft von der Neckermann Versand AG auf die Arbeitgeberin übergegangen. Das Rechtsgeschäft besteht in dem Kauf- und Übertragungsvertrag vom 28. November 2005. Dass es sich hierbei um einen Betriebsübergang nach § 613a Abs. 1 BGB handelt, ist nicht zweifelhaft. Hiervon gehen auch die Beteiligten an der Vereinbarung über den Nachteilsausgleich vom



28. Oktober 2005, die Neckermann Versand AG, deren Gesamtbetriebsrat und die Betriebsräte der Betriebsstätten F und Heidelberg, also auch der Antragsteller, übereinstimmend aus, wie sich aus dem Wortlaut der Überleitungsvereinbarung ergibt. Ein Neuabschluss des FTV durch die Arbeitgeberin selbst liegt nicht vor.

cc) Die Rechtsfolge eines Betriebsübergangs für die Geltung tarifvertraglich begründeter Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ist in § 613a Abs. 1 Satz 2 bis 4 BGB geregelt. Danach werden diese Inhalt des Arbeitsverhältnisses und mit einer - grundsätzlich - einjährigen Veränderungssperre versehen, wenn der Erwerber nicht normativ an denselben Tarifvertrag oder kongruent mit dem jeweiligen Arbeitnehmer an einen anderen einschlägigen Tarifvertrag gebunden ist. 30

Diese Ausnahmetatbestände liegen hier nicht vor. Die Arbeitgeberin ist nicht Partei des FTV und es besteht auch keine kongruente Gebundenheit an einen anderen Tarifvertrag. Damit kommt es zur Transformation der kollektivrechtlich begründeten Rechte und Pflichten in die nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB übergegangenen Arbeitsverhältnisse. Eine kollektiv-rechtliche Fortgeltung als solche ordnet § 613a Abs. 1 BGB nicht an. 31

c) Daran ändert entgegen der Auffassung der Rechtsbeschwerde auch die Tatsache nichts, dass die Neckermann Versand AG alleinige Gesellschafterin der Arbeitgeberin ist und diese zum Zweck der Übernahme desjenigen Betriebes gegründet hat, für den sie zuvor einen Firmentarifvertrag abgeschlossen hat. 32

aa) Die Rechtsposition einer Tarifvertragspartei kommt allein einer juristischen oder natürlichen Person zu und nicht einem Betrieb. Die im Tarifvertragsgesetz geregelte Tarifgebundenheit auf Arbeitgeberseite bezieht sich nach § 3 Abs. 1 TVG auf die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und den Arbeitgeber, mithin immer nur auf Unternehmen und Unternehmer, nicht jedoch auf Betriebe. Sie kann auch nicht als Eigenschaft der Arbeitgeberstellung angesehen werden, die mit dieser nach § 613a Abs. 1 BGB auch bei einer Einzel- 33



rechtsnachfolge auf den Erwerber übergeht (vgl. Senat 20. Juni 2001 - 4 AZR 295/00 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 18 = EzA BGB § 613a Nr. 203; 29. August 2001 - 4 AZR 332/00 - BAGE 99, 10, 17; 15. März 2006 - 4 AZR 132/05 - Rn. 20, AP TVG § 2 Firmentarifvertrag Nr. 9; Löwisch/Rieble TVG 2. Aufl. § 2 Rn. 158; HWK/Henssler 3. Aufl. TVG § 3 Rn. 47; Staudinger/Annuß (2005) BGB § 613a Rn. 253; MünchKomm/BGB/Müller-Glöge 5. Aufl. § 613a Rn. 130; Soergel/Raab BGB 12. Aufl. § 613a Rn. 106; ErfK/Preis 9. Aufl. BGB § 613a Rn. 113; Kania DB 1994, 529, 534; RGRK/Ascheid BGB § 613a Rn. 185; Hohenstatt in Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen 3. Aufl. Teil E Rn. 96; Hromadka/Maschmann/Wallner Der Tarifwechsel Rn. 337; Winzer Beeinflussung der Tarifgeltung durch den Arbeitgeber S. 192).

bb) Soweit vereinzelt für den Fall der Beschränkung des Geltungsbereichs des Firmentarifvertrages auf den übertragenen Betrieb auch eine tarifrechtliche Bindung des Erwerbers in Betracht gezogen wird (Wiedemann/Oetker TVG 7. Aufl. § 3 Rn. 199; Däubler/Lorenz TVG 2. Aufl. § 3 Rn. 176; Kempen/Zachert TVG 4. Aufl. § 3 Rn. 108 f.; Schiefer FS Arbeitsgerichtsbarkeit Rheinland-Pfalz S. 413, 423), gibt es hierfür keine gesetzliche Grundlage. Die Festlegung des Geltungsbereichs für den Betrieb eines Unternehmens durch die Tarifvertragsparteien macht die kollektiv-rechtliche Bindung der Träger des Betriebes nicht zu einer „Eigenschaft“ des Betriebes selbst, die unabhängig von der Verbindung mit der Rechtsträgerschaft einer juristischen oder natürlichen Person ohne weiteres dem Übergang des Betriebes selbst folgt. Hierüber muss mit der zuständigen Gewerkschaft eine gesonderte Vereinbarung geschlossen werden. Im Übrigen widerspräche diese Auffassung auch der Zustimmungsbefähigung eines Schuldnerwechsels gem. § 415 Abs. 1 BGB analog.

34

Bepler

Winter

Creutzfeldt

Görgens

Kralle-Engeln



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

