

## **Bei Betriebsübergang können Betriebsvereinbarungen weiter gelten**

Identität des Betriebes muss gewahrt bleiben

*Von Andreas Dittmann*

*Der Autor ist Rechtsanwalt mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht*

Alle in einem Betrieb mit einem existierenden Betriebsrat einen fallenden Probleme können, soweit sie nicht üblicherweise Inhalt von Tarifverträgen sind, durch Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat verbindlich für alle Mitarbeiter geregelt werden. Betriebsvereinbarungen gelten kraft Gesetzes unmittelbar und zwingend. Betriebsvereinbarungen enden mit Ablauf der Zeit oder Erreichung des Zwecks, für die sie abgeschlossen wurden. Arbeitgeber und Betriebsrat können eine Betriebsvereinbarung auch jederzeit durch Abschluss einer nachfolgenden Betriebsvereinbarung ablösen oder durch Vertrag aufheben. Dabei ist zu beachten, dass der Aufhebungsvertrag stets schriftlich zwischen den Betriebsparteien geschlossen werden muss. Die Betriebsvereinbarung endet auch dann, wenn der Betrieb endgültig stillgelegt wird. Hiervon bilden der wegen der Betriebsstilllegung abgeschlossene Sozialplan oder die im Zusammenhang mit einer Betriebsstilllegung zusätzlich verhandelten Betriebsvereinbarungen eine Ausnahme.

Im Falle einer Umwandlung oder eines Betriebsübergangs ist grundsätzlich geklärt, das existierende Betriebsvereinbarungen wenigstens individualrechtlich fortgelten. Bei der Eingliederung eines Betriebes als unselbstständiger Betriebsteil in einen anderen Betrieb gelten die Betriebsvereinbarungen des aufnehmenden Betriebes für diese unter Einschluss der Arbeitnehmer des eingegliederten Betriebes weiter. Die Betriebsvereinbarungen des eingegliederten Betriebes oder selbständigen Betriebsteiles enden zum Zeitpunkt der Eingliederung. Werden mehrere selbstständige Betriebe durch Verschmelzung im Sinne des Umwandlungsgesetzes miteinander verbunden, gelten die Betriebsvereinbarungen der verschmolzen Betriebe weiter, bis sie durch Abschluss neuer Betriebsvereinbarungen abgelöst werden. Umgekehrt gilt für den Fall der Betriebsspaltung, dass in den aus der Teilung hervorgegangenen Betrieben die Betriebsvereinbarungen des geteilten Betriebes jeweils bis zum Abschluss neuer Betriebsvereinbarungen weiter gelten.

Das Bundesarbeitsgericht hat in einer Entscheidung vom 18. 09.2002 (Az. 1 ABR 54/01) ausdrücklich festgestellt, dass, entgegen den Regelungen in § 613 a BGB zum Betriebsübergang, wonach im übernehmenden Betrieb geltende Betriebsvereinbarungen im Falle der bei dem Übernehmer für gleiche Regelungsmaterien bestehenden kollektivrechtlichen Regelungen diese alten Betriebsvereinbarungen ersetzt werden, dieser Grundsatz nur dann gilt, wenn durch den rechtsgeschäftlichen oder umwandlungsbedingten Betriebsinhaberwechsel auch die Betriebsidentität des übernommenen Betriebes geändert wird. Bleibt diese wie bisher bestehen, gelten die alten Betriebsvereinbarungen kollektivrechtlich fort. Dies gilt auch, wenn bei einem Betriebsteilübergang der verbleibende

Restbetrieb in seiner Identität erhalten bleibt. Verliert der übergegangene Betriebsteil oder Betrieb seine Selbstständigkeit, gelten die Betriebsvereinbarungen nicht kollektivrechtlich weiter und werden, sofern sie nicht bei gleicher Regelung in Gegenständen unmittelbar ersetzt werden, in ein Individualrecht der Arbeitnehmer transformiert. Dieses transformierte Individualrecht unterliegt einer einjährigen Veränderungssperre. Jedoch kann durch den Abschluss neuer Betriebsvereinbarungen jederzeit eine Ablösung der in der es Individualrecht transformierten Betriebsvereinbarungen durch den Vorrang der kollektivrechtlichen Regelungen erfolgen.

Quelle:

*Dittmann & Kahlau*

*Rechtsanwälte*

*Ackerstraße 14/15*

*10115 Berlin*

*Tel. 030/28044860*

[www.dittmann-kahlau.de](http://www.dittmann-kahlau.de)