

Tagungsbericht Ortstagung 2019

Am 13.3.2019 fand erneut eine Ortstagung des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes in Göttingen statt, organisiert vom Institut für Arbeitsrecht der Georg-August-Universität Göttingen in Kooperation mit dem Arbeitsgericht Göttingen. Nach der Premiere zur „Reanimierung“ der Göttinger Ortstagungen im letzten Jahr in der „Alten Mensa“ fanden sich zur diesjährigen Veranstaltung mehr als 60 Interessierte in der Paulinerkirche zusammen. Als Referent konnte RiBAG a.D. *Malte Creutzfeldt* gewonnen werden, der über das Thema „Verschlechterung der Arbeitsvertragsbedingungen durch Betriebsvereinbarung?“ referierte.

Kern des Vortrags waren zwei Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts. Nachdem der 1. Senat am 5.3.2013¹ – zu Lasten der Arbeitnehmer – die Betriebsvereinbarungsoffenheit von Arbeitsverträgen erheblich ausgeweitet hat, hatte der Referent selbst noch als Berichterstatter im 4. Senat an dessen Entscheidung vom 11.4.2018² mitgewirkt, in der der 4. Senat gegen die These einer weiten Betriebsvereinbarungsoffenheit Stellung bezog. Als Ausgangspunkt seiner Präsentation wählte *Creutzfeldt* § 613a BGB und illustrierte anhand eines praktischen Falls die möglichen unterschiedlichen Konsequenzen eines Betriebsübergangs für Gewerkschaftsmitglieder und nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer. So gelangen die § 613a Abs. 1 S. 2–4 BGB nur dann zur Anwendung, wenn sowohl der Veräußerer als auch der betroffene Arbeitnehmer tarifgebunden sind. Kritisch referierte *Creutzfeldt* folgende Fallgestaltung: Der Arbeitnehmer war Gewerkschaftsmitglied, während das Erwerberunternehmen an einen Tarifvertrag mit einer anderen Gewerkschaft gebunden war, der gem. § 613a Abs. 1 S. 3 BGB den bisherigen Tarifvertrag verdrängt. Ein neuer Tarifvertrag beim Erwerber enthielt eine ausdrückliche Öffnung für Arbeitsentgelte gem. § 77 Abs. 3 BetrVG. Ferner wurde beim Erwerber eine Betriebsvereinbarung zur Entgeltharmonisierung abgeschlossen. Dies hatte zur Folge, dass die Arbeitnehmer, die beim Veräußerer aufgrund des dort geltenden Tarifvertrags ca. 3.000 € pro Monat verdienten, aufgrund der eigens im Zuge des Betriebsübergangs abgeschlossenen Betriebsvereinbarung auf etwa ein Drittel ihres Gehalts verzichten mussten. Abgeschlossen worden war diese Betriebsvereinbarung *nota bene* von dem Betriebsrat, der durch die bisherige, deutlich schlechter bezahlte Belegschaft gewählt war. In dieser Betriebsvereinbarung wurde ausdrücklich auf die Deutung von Arbeitsverträgen als betriebsvereinbarungsoffen nach der Entscheidung des 1. Senats vom 5.3.2013 Bezug genommen.

Im Folgenden setzte sich der Referent mit dieser Entscheidung des 1. Senats auseinander. So kritisierte *Creutzfeldt* etwa, dass nach Annahme des 1. Senats Betriebsvereinbarungsoffenheit regelmäßig anzunehmen sei, wenn der Vertragsgegenstand in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthalten sei und einen kollektiven Bezug habe. Insbesondere sei der kollektive Bezug keine zusätzlich zu prüfende Voraussetzung, sondern liege nach Auffassung des 1. Senats stets vor, wenn AGB verwendet wurden, weil der Arbeitgeber durch die AGB erkennbar einheitliche Arbeitsbedingungen schaffen wolle. Das überzeugt jedoch nach Ansicht *Creutzfeldts* kaum, da Formulararbeitsverträge laufend aktualisiert würden und folglich keineswegs betriebseinheitlich gelten könnten. Darüber hinaus könne vom Arbeitnehmer nicht verlangt werden, den stets vorliegenden vermeintlichen kollektiven Bezug zu erkennen. Dies würde *Creutzfeldt* zufolge letztlich dazu führen, dass der Arbeitsvertrag zu einer Beitrittserklärung zur Belegschaft verkümmere und Arbeitgeber und Betriebsrat die Arbeitsbedingungen frei festschreiben könnten. Das

¹ BAG 5.3.2013 – 1 AZR 417/12, NZA 2013, 916.

² BAG 11.4.2018 – 4 AZR 119/17, NZA 2018, 1273.

Günstigkeitsprinzip würde auf diesem Wege ausgehebelt, weil es keine Kollision mehr zwischen Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung gäbe, sondern der Arbeitsvertrag durch die Betriebsvereinbarung stets umfassend abgewandelt werden könne. Ausführlich ging der Referent in diesem Kontext auch auf die Bindung des Erwerbers an die Dynamik einer Verweisungsklausel nach der „Asklepios-Rechtsprechung“ ein.³

In der anschließenden von Prof. Dr. *Olaf Deinert* moderierten Diskussion fanden die dogmatischen Überlegungen des Referenten weit überwiegend Zustimmung. In diesem Zusammenhang wurde insbesondere über das soziotypische Bild des Arbeitnehmers diskutiert, das in *Creutzfeldts* kritischer Würdigung der Überlegungen zur Betriebsvereinbarungsoffenheit eine wichtige Rolle gespielt hatte. Auch die wenigen Diskussionsteilnehmer, die sich gegen die Sichtweise des Referenten wandten, räumten ein, dass seine Argumentation dogmatisch überzeugend sei, gaben jedoch die daraus erwachsenden praktischen Probleme für Arbeitgeber zu bedenken. *Creutzfeldt* betonte demgegenüber, dass es dieser Aspekt letztlich nicht rechtfertigen könne, die Fundamente des bürgerlichen Vertragsrechts auszuhebeln – Verträge seien nun einmal bindend.

Felix Päßler, Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Georg-August-Universität Göttingen

³ EuGH 27.4.2017 – C-680/15, NZA 2017, 573 – Asklepios; BAG 30.8.2017 – 4 AZR 95/14, NZA 2018, 255; BAG 30.8.2017 – 4 AZR 443/15, NZA 2018, 363.