

## Information für den Ausschuss

Union der Leitenden Angestellten (ULA)

### Neufassung des § 613a BGB im Zuge des Gesetzes zur Änderung des „Seemannsgesetzes“

In den kommenden Wochen steht im Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung das Gesetz zur Änderung des Seemannsgesetzes und anderer Gesetze im Bundestag zur Beratung an.

Wesentlicher Bestandteil dieses Gesetzes ist eine Neuregelung des § 613a BGB über die Wahrung der Arbeitnehmerrechte bei einem Betriebsübergang.

Mit dieser Vorschrift verknüpft die ULA ein besonderes Anliegen, das wir Ihnen mit diesem Schreiben nahe bringen wollen.

Grundsätzlich trägt die ULA die von der Bundesregierung vorgeschlagenen Vorschläge für eine Erweiterung der Vorschrift mit. Die Festschreibung des seit langem zur gefestigten Rechtsprechung gewordenen Widerspruchsrechts ist – ungeachtet der im Einzelfall problematischen Folgen einer Ausübung dieses Rechts – zu begrüßen.

In Bezug auf die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers über „Zeitpunkt, Grund und Folgen“ des Übergangs sowie über die „hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen“ wurde gegenüber dem ersten Referentenentwurf eine sinnvolle Kompromisslösung gefunden. Diese trägt sowohl dem Informationsinteresse der Arbeitnehmerseite, als auch dem Interesse der Arbeitgeber an einer Begrenzung des mit der Unterrichtung verbundenen Aufwandes Rechnung.

Darüber hinaus regt die ULA aber an, dass bei einer Neufassung dieser Vorschrift eine seit langem bestehende *Regelungslücke* ebenfalls geschlossen wird. Konkret regt die ULA an, § 613a Absatz 1 Satz 2 bis 4 dahingehend zu ändern, dass bei der Aufzählung der von einem Betriebsübergang möglicherweise betroffenen kollektivrechtlichen Vorschriften neben Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen auch *Sprecherausschuss-Richtlinien bzw. -Vereinbarungen im Sinne des § 28 Absatz 2 SprAuG* berücksichtigt werden.

Ein diesbezüglicher Formulierungsvorschlag liegt diesem Schreiben bei.

Eine Einbeziehung der Sprecherausschussrichtlinien in den Schutzbereich des § 613a BGB hält die ULA insbesondere im Hinblick auf die europäische Betriebsübergangsrichtlinie (einschließlich der Änderungsrichtlinien) für dringend geboten.

Nach dem Wortlaut der RL 77/187 Artikel 3 Absatz 2 „erhält der Erwerber die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zu der Kündigung oder dem Ablauf des Kollektivvertrags.... aufrecht. Die Mitgliedstaaten können den Zeitraum der Aufrechterhaltung der Arbeitsbedingungen begrenzen, sofern dieser nicht weniger als ein Jahr beträgt.“

Zweifellos zählen auch die Sprecherausschussvereinbarungen gemäß § 28 SprAuG zu den Kollektivverträgen im Sinne der Richtlinie. Dementsprechend spricht auch die Literatur in dieser Frage von einer Regelungslücke und favorisiert eine entsprechende Anwendung der Vorschrift auf durch Sprecherausschüsse abgeschlossene Vereinbarungen (z.B. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 9. Auflage 2000 Seiten 1230 bzw. 1232).

Schon aus Gründen der Rechtsklarheit wäre es daher angezeigt, im Zuge einer Überarbeitung des § 613a BGB diese bereits mit der Verabschiedung des Sprecherausschussgesetzes entstandene Regelungslücke zu schließen.

Wir würden uns freuen, wenn Sie sich unserer Auffassung anschließen könnten und stehen Ihnen für fachliche Gespräche in dieser Frage jederzeit zur Verfügung.

Ludger Ramme

- Geschäftsführer -

**Formulierungsvorschlag der ULA für eine Novellierung des § 613a BGB aus Anlass der Umsetzung der Richtlinie 2001/23/EG vom 12. März 2001**

§ 613 a Absatz 1 wird wie folgt gefasst

Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags, durch eine Betriebsvereinbarung oder **durch Richtlinien gem. § 28 Absatz 2 SprAuG** geregelt, so werden sie 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. Satz 2 gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags, eine andere Betriebsvereinbarung **oder durch eine andere Richtlinie gem. § 28 Absatz 2 SprAuG** geregelt werden. Vor Ablauf der Frist nach Satz 2 können die Rechte und Pflichten geändert werden, wenn der Tarifvertrag, die Betriebsvereinbarung oder **die Richtlinie gem. § 28 Abs. 2 SprAuG** nicht mehr gelten oder bei fehlender beiderseitiger Tarifgebundenheit im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrags dessen Anwendung zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer vereinbart wird."