

Antrag

der Abgeordneten Werner Dreibus, Dr. Barbara Höll, Ulla Lötzer, Kornelia Möller, Dr. Herbert Schui, Dr. Axel Troost, Sabine Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE.

Tarifflicht verhindern – Geltung des Günstigkeitsprinzips bei Betriebsübergängen nach § 613a BGB sicherstellen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Nach geltendem Recht tritt bei einem Betriebsübergang die Erwerberin oder der Erwerber eines Unternehmens in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Dabei werden die durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags geregelten Rechte und Pflichten in das individualarbeitsrechtliche Verhältnis zwischen der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer und der neuen Inhaberin oder dem neuen Inhaber transformiert und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres ab dem Betriebsübergang zum Nachteil der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers geändert werden (§ 613a Abs. 1 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs – BGB).

Dies gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei dem Erwerber/der Erwerberin durch einen anderen Tarifvertrag geregelt sind, der auf den gleichen Regelungsinhalt bezogene Rechtsnorm enthält. Die derzeitige Regelung des § 613a BGB wird von Unternehmungen genutzt, um unter ganz bestimmten Konstellationen, mittels gesellschaftsrechtlicher Winkelzüge Tariffumping zu betreiben, obwohl das Gesetz eigentlich Schlechterstellungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verhindern soll. Dies beruht im Wesentlichen darauf, dass derzeit in solchen Fällen das Ablösungs-, nicht das Günstigkeitsprinzip gilt. Um Tariffumping zu verhindern, ist daher eine gesetzliche Bestimmung erforderlich, nach der auch im Verhältnis zwischen dem nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB fortgeltenden und dem beim Erwerber normativ geltenden neuen Recht das Günstigkeitsprinzip Anwendung findet.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

durch eine Änderung der gesetzlichen Grundlage zu verhindern, dass die Ablösung vorhandener durch neue tarifvertragliche Regelungen dazu führt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Falle eines Betriebsüberganges schlechter gestellt werden. Die Festlegung des Günstigkeitsprinzips im § 613a BGB erfolgt durch eine Konkretisierung im Bürgerlichen Gesetzbuch, in der Form, dass Satz 3 nicht gilt, soweit die Anwendung dieser Regelung zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen führen würde.

Berlin, den 5. November 2008

Dr. Gregor Gysi, Oskar Lafontaine und Fraktion

Begründung

Durch Aufspaltung, Ausgründung, Verkauf oder Ähnlichem schaffen Unternehmen gesellschaftsrechtliche Konstellationen, die es ihnen auf legalem Wege erlauben, zum Zwecke der Gewinnsteigerung große Teile der Belegschaft bei gleichbleibenden Arbeitsaufgaben in ihren Arbeitsbedingungen und Vergütungen schlechter zu stellen. Diese in § 613a Abs. 1 Satz 3 normierte Ablösung des nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB individualrechtlich fortgeltenden Tarifvertrags durch den beim Erwerber kollektivrechtlich geltenden Tarifvertrag erfolgt nur dann, wenn eine beiderseitige Tarifbindung vorliegt. Der neue Tarifvertrag ist auch dann vorrangig, wenn er schlechtere Arbeitsbedingungen vorsieht. Begründet wird dies damit, dass § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB eine Spezialregelung enthält, welche die Anwendung des Günstigkeitsprinzips ausschließt (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11. Mai 2005, 4 AZR 315/04). Die eigentlich als Schutzvorschriften für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer konzipierten Regelungen zum Betriebsübergang ermöglichen damit Tarifdumping.

Beispielsweise hat die Deutsche Telekom AG (DTAG) ihren Service mit über 50 000 Arbeitsplätzen konzernintern in drei Gesellschaften ausgegliedert, um insbesondere die Vergütungen der betroffenen Beschäftigten zu reduzieren und deren Arbeitszeit zu verlängern. Um dieses Ziel der Verschlechterung der Konditionen zu erreichen, wurden aus solchen Konzerngesellschaften, die bereits auf einem niedrigeren als dem DTAG-Niveau tarifiert worden waren, kleine Teile mit wenigen Beschäftigten ausgegründet. Die Ausgründungen erfolgten per Abspaltung nach dem Umwandlungsgesetz, so dass eine Gesamtrechtsnachfolge eintrat, wodurch in den neuen Gesellschaften von Beginn an die verschlechterten Tarifverträge kollektivrechtlich galten. Auf die so neu gegründeten Gesellschaften gingen dann die Betriebe der DTAG mit ihren zigtausend Beschäftigten über.

Durch diese Abläufe traten nicht die üblichen Rechtsfolgen eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB ein. Dadurch, dass infolge der arbeitgeberseitig gewählten gesellschaftsrechtlichen Konstruktionen von Beginn an in den drei neuen Gesellschaften Tarifverträge galten, wurden die vor dem Betriebsübergang geltenden anderen Tarifverträge verdrängt (§ 613a Abs. 1 Satz 3 BGB) und die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Beginn an schlechter gestellt.

Dabei ist die Deutsche Telekom AG nur eines von mehreren Beispielen, die deutlich machen, wie die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeschränkt werden.

Praktisch bedeutet dies, dass insbesondere für diejenigen Beschäftigten, die Gewerkschaftsmitglieder sind, ab dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs nicht mehr die bisherigen, sondern die bei dem neuen Inhaber geltenden, mit derselben Gewerkschaft vereinbarten tariflichen Normen gelten – und zwar auch dann, wenn sie schlechtere Arbeitsbedingungen vorsehen.

Diese für die Beschäftigten negative Folge könnte dann nicht eintreten, wenn im Verhältnis zwischen dem individualrechtlich fortgeltenden und dem neuen Tarifvertrag beim Erwerber das Günstigkeitsprinzip Anwendung finden würde.

Durch eine gesetzgeberische Klarstellung, nach der bei Betriebsübergängen nach § 613a BGB das Günstigkeitsprinzip gelten soll, wird dem entgegengewirkt.

Besondere Beachtung findet, dass die Anwendung des Günstigkeitsprinzips auch aus europarechtlicher Sicht zulässig ist. Die Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen (Betriebsübergangsrichtlinie) bestimmt in ihrem Artikel 8, dass diese Richtlinie die Möglichkeiten der Mitgliedstaaten, für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen, nicht einschränkt.