

# Inhaltsverzeichnis

Einführung	17
A. Gegenstand der Untersuchung	17
B. Ziel der Untersuchung	19
C. Gang der Untersuchung	20
Teil 1: Darstellung gesetzlicher Grundlagen und Rechtsprechung	21
A. Norm des § 613a BGB	21
I. Entstehungsgeschichte des § 613a BGB	21
II. Tatbestand des § 613a BGB	23
III. Rechtsfolgen des § 613a BGB in Bezug auf tarifliche Regelungen	24
1. Bindung vor Betriebsübergang	25
2. Bindung nach Betriebsübergang	26
a. Kollektivrechtliche Fortgeltung	26
b. Fortgeltung nach § 613a Abs. 1 BGB	28
IV. Ergebnis	29
B. Rechtsprechung zu Tarifentwicklungen nach einem Betriebsübergang	29
I. Fortgeltung nach § 613a Abs. 1 S. 1 BGB	30
1. Statische Bezugnahmeklausel	30
2. Kleine dynamische Bezugnahmeklausel	30
3. Große dynamische Bezugnahmeklausel	35
II. Fortgeltung nach § 613a Abs. 1 S. 2 BGB	35
1. Grundsatz der statischen Fortgeltung	36
2. Ausnahmen einer dynamischen Fortgeltung	37
III. Ergebnis	38
C. Fazit	38
Teil 2: Legitimation	39
A. Bindung an tarifliche Regelungen	39
I. Privatautonome Legitimation durch selbstbestimmtes Handeln	40

II. Staatliche Legitimation durch hoheitlichen Geltungsbefehl	42
III. Ergebnis	46
B. Bindung an Tarifentwicklungen nach einem Betriebsübergang	46
I. Privatautonome Legitimation durch selbstbestimmtes Handeln	46
1. Arbeitnehmer	47
2. Betriebserwerber	49
a. Ansicht des Bundesarbeitsgerichts und der herrschenden Literatur	50
b. Stellungnahme	51
aa. „Ungeplante“ Betriebsübergänge	52
bb. „Geplante“ Betriebsübergänge	54
(1) Unvorhersehbare Tarifentwicklungen	55
(2) Vorhersehbare Tarifentwicklungen	58
3. Ergebnis	60
II. Staatliche Legitimation durch hoheitlichen Geltungsbefehl	60
1. Fortgeltung nach § 613a Abs. 1 S. 2 BGB	60
a. Künftige inhaltliche Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien	61
aa. Wirkungsweise der Fortgeltung nach § 613a Abs. 1 S. 2 BGB	62
bb. Auslegung des § 613a Abs. 1 S. 2 BGB	66
(1) Wortlaut	66
(2) Systematik	68
(3) Sinn und Zweck	68
(4) Betriebsübergangsrichtlinie	69
(a) Gebot der richtlinienkonformen Auslegung	69
(b) Auslegung der Betriebsübergangsrichtlinie	70
cc. Ergebnis	71
b. Angelegte Tarifentwicklungen	71
aa. Interne Tarifynamik	72
bb. „Aufleben“ verdrängter tariflicher Regelungen	74
(1) Tarifkonkurrenz im Veräußererbetrieb	74
(2) Tarifpluralität im Veräußererbetrieb	76
cc. Späteres Inkrafttreten tariflicher Regelungen	77
dd. Zwischenergebnis	79
c. Ergebnis	79

2. Fortgeltung nach § 613a Abs. 1 S. 1 BGB	80
a. Kleine dynamische Bezugnahme Klauseln	80
aa. Auslegung kleiner dynamischer Bezugnahme Klauseln	80
bb. Betriebsübergangsrichtlinie	83
(1) Wortlaut	84
(2) Systematik	85
(3) Schutzzwecke	86
(a) Arbeitnehmerschutz	86
(b) Erleichterung von Betriebsübernahmen	88
(c) Zwischenergebnis	89
(4) Ergebnis	90
b. Große dynamische Bezugnahme Klauseln	90
aa. Anwendbarer Tarifvertrag	90
(1) Tarifgebundener Betriebserwerber	90
(2) Tarifungebundener Betriebserwerber	91
bb. Verschlechternde Tarifentwicklung für Arbeitnehmer	92
c. Ergebnis	95
III. Ergebnis	95
C. Fazit	96
Teil 3: Verfassungs- und unionsrechtliche Grenzen	97
A. Anwendbares Verfassungs- und Unionsrecht	97
I. Objektives Verfassungsrecht	98
II. Subjektives Verfassungs- und Unionsrecht	98
1. Anwendbarkeit der nationalen Grundrechte	98
2. Anwendbarkeit der Unionsgrundrechte	100
a. Mittelbare Bindung an Unionsgrundrechte	101
b. Eröffnung des Anwendungsbereichs der GRCh	102
aa. Die Bestimmung des Art. 51 Abs. 1 S. 1 GRCh	102
bb. Vorgaben der Betriebsübergangsrichtlinie	105
(1) Art. 3 Abs. 3 Betriebsübergangsrichtlinie	105
(2) Art. 3 Abs. 1 Betriebsübergangsrichtlinie	106
cc. „Überschießende“ Umsetzung der Betriebsübergangsrichtlinie	106
(1) Alternativitäts- beziehungsweise Trennungsthese	106
(2) Kumulationsthese	107

(3) Stellungnahme	108
(a) Wortlaut	109
(b) Sinn und Zweck	109
(c) Historie	110
(d) Zwischenergebnis	111
c. Zwischenergebnis	111
3. Parallele Anwendbarkeit von nationalen Grundrechten und Unionsgrundrechten	111
a. Kein Konfliktfall zwischen Grundrechtsordnungen	112
b. Konfliktfall zwischen Grundrechtsordnungen	112
aa. Determiniertes Unionsrecht	113
bb. Nichtdeterminiertes Unionsrecht	113
c. Zwischenergebnis	114
III. Ergebnis	115
B. Grenzen der Tarifentwicklungen nach einem Betriebsübergang	115
I. Objektives Verfassungsrecht	115
1. Demokratie- und Rechtsstaatsprinzip	116
a. Einschränkung des Demokratie- und Rechtsstaatsprinzips	116
aa. Grundsatz der Regelungsverantwortung des staatlichen Gesetzgebers	117
bb. Anforderungen an den staatlichen Geltungsbefehl	118
cc. Unbestimmtheit des § 613a Abs. 1 S. 1, 2 BGB	121
b. Einschränkung der Demokratie- und Rechtsstaatsprinzips	121
2. Sozialstaatsprinzip	123
3. Verfassungsrechtlich gebotene Abwägung	124
II. Subjektives Verfassungs- und Unionsrecht	125
1. Nationale Grundrechte	125
a. „Negative Tarifvertragsfreiheit“ des Betriebserwerbers	125
aa. Negative Koalitionsfreiheit	126
(1) Verfassungsrechtliche Stellung der negativen Koalitionsfreiheit	127
(a) Bedeutung der verfassungsrechtlichen Stellung	127
(b) Negative Koalitionsfreiheit als Bestandteil des Art. 9 Abs. 3 GG	128

(aa)	Historische Auslegung des Art. 9 Abs. 3 GG	128
(bb)	Systematische Auslegung des Art. 9 Abs. 3 GG	130
(c)	Ergebnis	132
(2)	Materieller Inhalt der negativen Koalitionsfreiheit	132
(a)	Beitrittsdruck	132
(b)	Schutz vor fremden Tarifregelungen	134
(aa)	Historische Auslegung des Art. 9 Abs. 3 GG	135
(bb)	Systematische Auslegung des Art. 9 Abs. 3 GG	136
(cc)	Zwischenergebnis	139
(3)	Ergebnis	139
bb.	Berufsfreiheit	139
cc.	Rechtfertigungsmaßstab	140
(1)	Rechtfertigungsgrund	141
(2)	Belastungskumulation	142
b.	Kollektive Koalitionsfreiheit der Tarifvertragsparteien	144
aa.	Allumfassende Kompetenz der Tarifvertragsparteien zur Ordnung des gesamten Arbeitsmarkts	145
bb.	Eingeschränkte Kompetenz der Tarifvertragsparteien zum Schutz ihrer Mitglieder	146
cc.	Stellungnahme	147
c.	Berufsfreiheit und Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer	151
d.	Verfassungsrechtlich gebotene Abwägung	152
2.	Unionsgrundrechte	153
a.	„Negative Tarifvertragsfreiheit“ des Betriebserwerbers	154
aa.	Negative Vereinigungsfreiheit	154
(1)	Primärrechtliche Stellung der negativen Vereinigungsfreiheit	154
(2)	Materieller Inhalt der negativen Vereinigungsfreiheit	156
(a)	Beitrittsdruck	156

(b) Schutz vor fremden tariflichen Regelungen	157
(aa) Rechtsprechung	157
(bb) Stellungnahme	159
(3) Ergebnis	159
bb. Unternehmerische Freiheit	159
cc. Rechtfertigungsmaßstab	161
(1) Rechtfertigungsgrund	161
(2) Belastungskumulation	162
b. Recht auf Kollektivverhandlungen der Tarifvertragsparteien	162
c. Berufsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen der Arbeitnehmer	165
d. Unionsrechtlich gebotene Abwägung	166
3. Parallele Anwendbarkeit der verfassungs- und primärrechtlichen Betriebserberwerber- und Arbeitnehmergrundrechten	168
III. Abwägung der widerstreitenden verfassungs- und unionsrechtlichen Rechtsgüter und Rechtsprinzipien	169
1. Die Notwendigkeit einer Grenze	170
a. Relevanz der Anpassungsmöglichkeiten des Betriebserberwerbers	170
b. Ineffektive Anpassungsmöglichkeiten des Betriebserberwerbers	172
aa. Gemäß § 613a Abs. 1 S. 1 BGB fortgeltende tarifliche Regelungen	172
(1) Anpassungsvereinbarungen	173
(2) Tarifwechsel nach § 613a Abs. 1 S. 3 BGB	176
(3) Änderungskündigung	177
(a) Zulässigkeit einer Änderungskündigung	178
(b) Durchsetzbarkeit einer Änderungskündigung	179
(aa) „Normale“ Änderungskündigung	179
(bb) Massenänderungskündigung	180
(cc) Vereinheitlichungsinteresse des Betriebserberwerbers	181
(dd) Gleichbehandlungsgrundsatz	183
(ee) Erhöhte Darlegungs- und Beweislast	184
(ff) Sonderkündigungsschutz	187

(c) Zwischenergebnis	188
(4) Zivilrechtsdogmatisches „Entdynamisierungsrecht“	188
(a) Ergänzende Vertragsauslegung	189
(b) Delegation von Regelungsmacht	191
(5) Zwischenergebnis	192
bb. Gemäß § 613a Abs. 1 S. 2 BGB fortgeltende tarifliche Regelungen	193
(1) Anpassungsvereinbarungen	193
(2) Tarifwechsel nach § 613a Abs. 1 S. 3 BGB	193
(3) Änderungskündigung	196
(a) Zulässigkeit einer Änderungskündigung	197
(b) Durchsetzbarkeit einer Änderungskündigung	198
(4) Zwischenergebnis	199
c. Ergebnis	199
2. Bestimmung der Grenze	200
a. Möglichkeit des Betriebserwerbers zur Teilnahme an Tarifverhandlungen	200
b. Vorhersehbarkeit der Tarifentwicklungen	203
aa. Abwägung der Arbeitnehmer- und Betriebserwerberinteressen	204
bb. Vorrang der Betriebserwerberinteressen bei unvorhersehbaren Tarifentwicklungen	205
cc. Vorrang der Arbeitnehmerinteressen bei vorhersehbaren Tarifentwicklungen	208
dd. Zwischenergebnis	209
3. Ergebnis	209
C. Fazit	210
Teil 4: Konsequenzen für Einzelfälle	211
A. Tarifentwicklungen nach § 613a Abs. 1 S. 1 BGB	211
I. Verfassungs- und unionsrechtliche Grenze der Vorhersehbarkeit	212
1. Kleine dynamische Bezugnahmeklauseln	212
2. Große dynamische Bezugnahmeklauseln	213
II. Verfassungs- und richtlinienkonforme Auslegung	214
1. Die Doppelgrenze von Wortsinn und Zweck des Gesetzes	214

2. Vereinbarkeit einer statischen Fortgeltung mit Wortsinn und Zweck	216
III. Ergebnis	218
B. Tarifentwicklungen nach § 613a Abs. 1 S. 2 BGB	218
I. Verfassungs- und unionsrechtliche Grenze der Vorhersehbarkeit	218
1. Interne Tarifydynamik	219
2. Inkrafttreten tariflicher Regelungen nach Betriebsübergang	221
3. „Aufleben“ bei Betriebsübergang verdrängter tariflicher Regelungen	221
a. „Aufleben“ aufgrund objektiver Kriterien	222
b. „Aufleben“ aufgrund Kündigung	223
aa. Kündigungsrecht der ursprünglichen Tarifvertragsparteien	223
(1) Verbandstarifvertrag	224
(2) Firmentarifvertrag	224
bb. Auswirkungen der Kündigung	226
(1) Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	226
(2) Stellungnahme	227
cc. Ergebnis	229
II. Verfassungs- und richtlinienkonforme Auslegung	229
III. Ergebnis	230
C. Fazit	231
Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse	232
Literaturverzeichnis	239