

Bei Firmenrettung durch Betriebsübergang: Gesetz verwehrt Verzicht auf ausstehendes Gehalt

Der schriftliche Gehaltsverzicht von Arbeitnehmern bei einem Betriebsübergang ist in aller Regel nichtig.
BAG vom 19. März 2009
Az.: 8 AZR 722/07

► **DER FALL** Wann ist ein Erlassvertrag über noch ausstehende Gehaltsansprüche zwischen altem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern wirksam? Diese Frage hat jetzt das Bundesarbeitsgericht entschieden: Eine Mitarbeiterin klagte auf Zahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld aus den Jahren 2003 und 2004 gegen ihren bisherigen Arbeitgeber. Dieser hatte seinen Arbeitnehmern Anfang 2005 mitgeteilt, dass der Betrieb auf einen Dritten übergehen solle. Die Bedingung für die Übernahme durch den Interessenten: Die Arbeitnehmer verzichten auf alle offenen Urlaubs- und Weihnachtsgeldansprüche. Andernfalls drohe die Insolvenz des Unternehmens und damit der Verlust der Arbeitsplätze. Die Klägerin verzichtete daraufhin schriftlich auf ihre Ansprüche auf rückständiges Urlaubs- und Weih-

nachtsgeld. Teil der Vereinbarung war, dass der Verzicht unwirksam sei, falls der Betrieb nicht bis Jahresende 2005 auf einen bestimmten anderen Erwerber übergegangen sein sollte. Der Betriebsübergang erfolgte jedoch wie vorgesehen. Mit ihrer in allen Vorinstanzen erfolgreichen Klage verlangte die Klägerin vom Beklagten – trotz ihres Verzichts – die noch ausstehende Vergütung.

► **DAS URTEIL** Vereinbart der Arbeitgeber mit Arbeitnehmern für den Fall des Betriebsüberganges auf einen Dritten den Verzicht auf ausstehende Gehaltszahlungen, ist dieser Erlassvertrag nichtig, befand das Bundesarbeitsgericht. Zwingendes Gesetzesrecht verbiete eine solche Über-einkunft nämlich, urteilten die Richter. Bei einem Betriebsübergang sehe die maßgebliche Regelung (Paragraf 613a BGB) vor, dass der Betriebserwerber in die Rechte und Pflichten aus den bestehenden Arbeitsverhältnissen eintrete. Die Vertragsklausel, um die vor dem BAG gestritten wurde, sah das Gericht vor allem aus einem

Grund als rechtswidrig an: Der geplante Betriebsübergang sei überhaupt nur Anlass und tragender Grund für den Gehaltsverzicht. Hierdurch werde zwingendes Gesetzesrecht unzulässig umgangen.

► **DIE FOLGEN** Wechselt ein Betrieb durch Rechtsgeschäft den Inhaber, greift zugunsten der Arbeitnehmer die Schutzvorschrift des Paragrafen 613a BGB. Sie ordnet für den Fall des Betriebsübergangs einen Vertragspartnerwechsel im Arbeitsverhältnis an: Der neue Betriebsinhaber übernimmt als neuer Arbeitgeber alle Verbindlichkeiten aus dem übergebenen Arbeitsverhältnis, auch wenn sie vor dem Übergang entstanden sind. Er hat daher auch für ausstehende Gehaltsansprüche einzustehen. Davon darf nicht zulasten der Arbeitnehmer abgewichen werden. Will der neue Arbeitgeber mit der Belegschaft bei einem Betriebsübergang vereinbaren, dass rückständige Gehälter erlassen werden, müssen dafür besondere sachliche Gründe vorliegen. Dies hat das Bundesarbeitsgericht wiederholt entschieden.

Etwas anderes gilt jedoch, wenn Arbeitnehmer und neuer Arbeitgeber nach bereits erfolgtem Betriebsübergang eine Vergütungsvereinbarung treffen, die ausschließlich die Zukunft betrifft. Hierzu bedarf es nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts nicht einmal eines sachlichen Grundes – auch wenn das Gehalt dadurch verringert wird. Da in solchen Fällen nicht die zuvor bereits verdienten Ansprüche betroffen sind, werde die Schutzvorschrift im BGB nicht umgangen. Zudem könne diese spätere Vereinbarung schließlich keinen Einfluss mehr auf die Betriebsübernahme selbst haben.

Bei Inhaberwechseln gilt daher: Auch wenn es auf den ersten Blick im Interesse des Arbeitnehmers scheint, durch einen eigenen finanziellen Beitrag den Betrieb für einen Käufer attraktiver zu machen und so auch zum Erhalt des eigenen Arbeitsplatzes beizutragen – ein Gehaltsverzicht ist nur unter engen Voraussetzungen möglich.

CAROLIN GOLL-MÜLLER ist Counsel im Münchner Büro der Sozietät Linklaters LLP.