

■ Betriebsvereinbarungen und Gesamtbetriebsvereinbarungen beim Betriebsübergang – Schicksal und Gestaltungsmöglichkeiten

von Assessor Dr. Wolfgang Kleinebrink, Mönchengladbach*

Erwägt ein Unternehmer, mehrere Betriebe, einen Betrieb oder einen Betriebsteil von einem Dritten zu erwerben, macht er seine Entscheidung regelmäßig auch davon abhängig, welche Auswirkungen Rechte und insbesondere Pflichten bei einem solchen Betriebsübergang nach § 613a BGB für ihn haben, die beim möglichen Veräußerer in einer Betriebsvereinbarung oder Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt sind und welche Gestaltungsmöglichkeiten sich insoweit für ihn ergeben. Kommt es zu einem Betriebsübergang, ist für betroffene Arbeitnehmer wichtig zu wissen, welche kollektivrechtlichen Regelungen beim Erwerber für sie gelten, um entscheiden zu können, ob sie von dem ihnen nach § 613a Abs. 6 BGB zustehenden Widerspruchsrecht Gebrauch machen sollen. Das Schicksal von Betriebsvereinbarungen hängt davon ab, ob der Betrieb seine Identität wahrt (I.) oder ob dies nicht der Fall ist (II.). Bei Gesamtbetriebsvereinbarungen ist zu unterscheiden, ob die „Gesamtbetriebsidentität“ ganz (III.), teilweise (IV.) oder überhaupt nicht erhalten bleibt (V.).

I. Schicksal von Betriebsvereinbarungen bei Wahrung der Betriebsidentität

Geht ein Betrieb durch Rechtsgeschäft von dem Veräußerer auf den Erwerber nach § 613a BGB über und wird er als **eigenständiger Betrieb** vom Erwerber wei-

tergeführt, hängt das Schicksal einer in diesem Betrieb geltenden Betriebsvereinbarung davon ab, ob und ggf. welche kollektiven Regelungen beim Erwerber gelten.

1. Grundsatz: Kollektive Weitergeltung

Geht ein **Betrieb nach § 613a BGB über**, gelten die im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Betriebsvereinbarungen, die der Veräußerer mit dem Betriebsrat des übergehenden **Betriebes** geschlossen hat, kollektiv auch beim Erwerber weiter, sofern die **Betriebsidentität** gewahrt wird.¹ Zu einer Transformation der in der Betriebsvereinbarung geregelten Rechte und Pflichten in den Arbeitsvertrag kommt es nicht.²

Unerheblich für die normative Weitergeltung ist, ob es sich um eine **freiwillige** oder **erzwingbare Betriebsvereinbarung** handelt; ferner spielt es keine Rolle, ob eine erzwingbare Betriebsvereinbarung zum Zeitpunkt des

* Arbeitgeberverbände Wuppertal e.V., Mönchengladbach; Lehrbeauftragter an der Hochschule Niederrhein.

1 BAG v. 18.9.2002 – 1 ABR 54/01, AP Nr. 93 zu § 77 BetrVG 1977; v. 5.6.2002 – 7 ABR 17/01, AP Nr. 11 zu § 47 BetrVG 1972; v. 27.7.1994 – 7 ABR 37/93, AP Nr. 118 zu § 613a BGB.
2 BAG v. 27.7.1994 – 7 ABR 37/93, AP Nr. 118 zu § 613a BGB; *Commandeur/Kleinebrink*, Betriebs- und Firmenübernahme, 2. Aufl., Rz. 447.

Betriebsübergangs nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG noch **unmittelbar** und **zwingend** gilt oder ob sie nach § 77 Abs. 6 BetrVG nur **nachwirkt**.

Beraterhinweis: **Widersprechen** alle **Betriebsratsmitglieder** nach § 613a Abs. 6 BGB dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber bei Übergang des Betriebs, für den sie gewählt wurden, ändert dies nichts an der kollektiven Fortgeltung der Betriebsvereinbarung beim Erwerber, wenn der Betrieb seine Identität wahrt. Es gibt dann zwar kein handlungsfähiges Organ der Betriebsverfassung mehr, so dass eine Änderung der Betriebsvereinbarung nicht in Betracht kommt. Der Erwerber kann ihre Wirkung nach Ansicht des BAG aber dadurch beenden, dass er einheitlich gegenüber allen Arbeitnehmern die Kündigung der Betriebsvereinbarung erklärt.³ ◀

Werden lediglich **Betriebsteile** übernommen und selbständig fortgeführt, sollen in den veräußerten Betriebsteilen nach Ansicht des BAG die Betriebsvereinbarungen, die vor dem Betriebsübergang im ursprünglichen Betrieb galten, ebenfalls kollektivrechtlich weiter gelten und nicht nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BetrVG in den Arbeitsvertrag transformiert werden.⁴ Die Wahrung der „Betriebsteilidentität“ führt damit zum selben Ergebnis wie die Wahrung der Betriebsidentität; allerdings wird die **Betriebsvereinbarung** gleichsam **verdoppelt**.

2. Ausnahme: Verdrängung durch andere Kollektivvereinbarungen

Von dem Grundsatz, dass Betriebsvereinbarungen bei dem Übergang eines Betriebs kollektivrechtlich fortgelten, wenn die Betriebsidentität erhalten bleibt, ist aber dann in Einzelfällen eine Ausnahme zu machen, wenn der Betrieb in ein anderes **Unternehmen eingegliedert** wird, für das **kollektive Normen** gelten, die mit einer beim Veräußerer geschlossenen Betriebsvereinbarung in **Konkurrenz** stehen.

3 BAG v. 18.9.2002 – 1 ABR 54/01, AP Nr. 93 zu § 77 BetrVG 1972.

4 BAG v. 18.9.2002 – 1 ABR 54/01, AP Nr. 93 zu § 77 BetrVG 1972.

5 BAG v. 27.6.1985 – 6 AZR 392/81, AP Nr. 14 zu § 77 BetrVG 1972.

6 ErfK/Eisemann, 4. Aufl., § 50 BetrVG Rz. 9; Picot/Schnitker, Arbeitsrecht bei Unternehmenskauf und Restrukturierung, Teil I, Rz. 290f.; Hohenstatt in Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt, Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen, 2. Aufl., Rz. E 11ff.; a.A. Sowka/Weiss, DB 1991, 1518f.; ausf. zum Streitstand Gussen/Dauck, Die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen bei Betriebsübergang und Umwandlung, Rz. 97ff.

7 Vgl. Gussen/Dauck, Die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen bei Betriebsübergang und Umwandlung, Rz. 111; Picot/Schnitker, Arbeitsrecht bei Unternehmenskauf und Restrukturierung, Teil I, Rz. 279.

8 Commandeur/Kleinebrink, Betriebs- und Firmenübernahme, 2. Aufl., Rz. 456.

9 In Einzelfällen können auch Beendigungsnormen individualrechtlich fortgelten. Ausgenommen von der Transformation in den Arbeitsvertrag sind hingegen grundsätzlich die betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen der Betriebsvereinbarung, ausf. Commandeur/Kleinebrink, Betriebs- und Firmenübernahme, 2. Aufl., Rz. 462.

a) Verdrängung durch Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarung

Regelt eine beim Erwerber vorhandene Gesamtbetriebsvereinbarung, die der Gesamtbetriebsrat im Rahmen seiner gesetzlichen Zuständigkeit nach § 50 Abs. 1 BetrVG – und nicht kraft Beauftragung nach § 50 Abs. 2 BetrVG – abgeschlossen hat, dieselbe Materie wie eine Betriebsvereinbarung, die für den Betrieb des Veräußerers abgeschlossen wurde, verdrängt die **Gesamtbetriebsvereinbarung** die Betriebsvereinbarung auch dann, wenn sie aus Sicht des Arbeitnehmers schlechtere Bedingungen enthält.⁵ Gilt beim Erwerber eine **Konzernbetriebsvereinbarung**, gelten dieselben Grundsätze.

Beraterhinweis: Im Einzelfall wird der Erwerber durch **Einsicht** in die **Gesamtbetriebsvereinbarung** aber zunächst ermitteln müssen, ob diese auch für neue Betriebe gelten soll. Im Zweifel ist dies nach h.M. aber selbst dann anzunehmen, wenn diese für die übergehenden Arbeitnehmer günstigere Bedingungen, z. B. im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung, enthält.⁶ ◀

b) Verdrängung durch Tarifvertrag

Fällt der Betrieb des Erwerbers, in den der übergehende Betrieb eingegliedert wird, unter den sachlichen und räumlichen Geltungsbereich eines **Verbandstarifvertrages**, tritt die ansonsten kollektiv weiter geltende Betriebsvereinbarung nach § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG grundsätzlich hinter diesen zurück, sofern sie Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen regelt, die auch Gegenstand dieses Verbandstarifvertrages sind oder üblicherweise sind.⁷ Entsprechendes gilt für einen beim Erwerber geltenden **Firmentarifvertrag**, § 77 Abs. 3 BetrVG unterscheidet nicht nach der Art des Tarifvertrages.⁸

II. Schicksal von Betriebsvereinbarungen bei fehlender Wahrung der Betriebsidentität

1. Grundsatz: Individualrechtliche Weitergeltung

Kann eine Betriebsvereinbarung nicht kollektiv weiter gelten, weil der Betrieb oder ein Teil des Betriebes des Veräußerers in einen Betrieb des Erwerbers eingegliedert oder mit einem Betrieb des Erwerbers zu einem neuen Betrieb zusammengelegt wird und dadurch seine Identität verliert, werden die in ihr geregelten Rechte und Pflichten, zumindest soweit es sich um Inhaltsnormen handelt,⁹ nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB grundsätzlich zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Arbeitnehmer und dem Erwerber.

Einer individualrechtlichen Änderung steht für die Dauer von einem Jahr die **Änderungssperre** des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB entgegen, wenn man einmal von den in § 613a Abs. 1 Satz 4 BGB erwähnten Möglichkeiten absieht. Selbst nach Ablauf der Änderungssperre des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB enden die transformierten Regelungen nicht automatisch; es bedarf entweder einer **einvernehmlichen Vertragsänderung**, zu der der Arbeitnehmer regelmäßig aber nicht bereit sein wird, wenn sie zu seinen Lasten ausfallen soll, oder einer **ordentlichen Änderungskündigung**. An die soziale Rechtfertigung

einer Änderungskündigung, die zum Ziel hat, das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers zu reduzieren, stellt die Rechtsprechung aber äußerst hohe Anforderungen.¹⁰

Beraterhinweis: Ist eine Transformation in den Arbeitsvertrag erfolgt, können Arbeitgeber oder Betriebsrat die Betriebsvereinbarung nicht mehr ändern oder kündigen, da diese nicht mehr kollektiv, sondern nur noch individualrechtlich gilt.¹¹ ◀

2. Ausnahme: Verdrängung durch andere Kollektivregelungen

a) Verdrängung durch Betriebs-, Gesamtbetriebs- oder Konzernbetriebsvereinbarung

Eine individualrechtliche **Transformation** der Normen einer beim Erwerber geltenden Betriebsvereinbarung **scheidet** indes nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB **aus**, wenn die Rechte und Pflichten beim Erwerber in einer **Betriebsvereinbarung** geregelt werden, die den **gleichen Regelungsgegenstand** hat. Zu einer solchen Situation kann es nur dann kommen, wenn der übertragene Betrieb oder Betriebsteil in einen anderen Betrieb eingegliedert wird, der beim Erwerber schon besteht, und ein Betriebsrat vorhanden ist, der eine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen hat.

Wird erst **nach** der **Transformation** eine solche **Betriebsvereinbarung** geschlossen, lösen deren Regelungen die transformierten Bestimmungen ab.¹² Unerheblich ist, ob die Betriebsvereinbarung für den Arbeitnehmer günstiger oder ungünstiger ist als die Regelungen, die in der Betriebsvereinbarung des Veräußerers enthalten waren. Es gilt nicht das Günstigkeits- sondern das Ablöseprinzip.¹³ Unerheblich ist auch, ob die beim Erwerber bestehende Betriebsvereinbarung noch unmittelbar und zwingend nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG gilt oder nach § 77 Abs. 6 BetrVG lediglich nachwirkt.

Eine **Verdrängung** kann auch durch eine **Gesamtbetriebsvereinbarung** i. S. d. § 50 Abs. 1 BetrVG oder eine **Konzernbetriebsvereinbarung** i. S. d. § 58 Abs. 1 BetrVG erfolgen. Unerheblich ist auch insoweit, ob diese jeweils zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bereits bestand oder erst später abgeschlossen wurde, weil z. B. erstmals ein Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat gewählt wurde.¹⁴

b) Verdrängung durch Tarifvertrag

Beim Erwerber geltende **Tarifverträge** vermögen nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB die Transformation von Rechten und Pflichten, die beim Veräußerer in einer Betriebsvereinbarung geregelt sind, ebenfalls auszuschließen bzw. eine schon erfolgte **Transformation aufzuheben**, sofern Regelungsidentität besteht. Nach dem eindeutigen Wortlaut der Bestimmung muss es sich aber um einen „**anderen**“ **Tarifvertrag** als beim Veräußerer handeln. Unerheblich ist, ob der Tarifvertrag noch gilt oder abgelaufen ist und deshalb nach § 4 Abs. 5 TVG nur nachwirkt.¹⁵ Ebenso spielt es keine Rolle, ob es sich um einen **Verbands-** oder **Firmentarifvertrag** handelt.

III. Schicksal von Gesamtbetriebsvereinbarungen bei Wahrung der „Gesamtbetriebsidentität“

Übernimmt der Erwerber, der bisher keine Betriebe besaß, alle Betriebe des Veräußerers und wahrt er deren Identität, soll eine beim Veräußerer für diese Betriebe vereinbarte **Gesamtbetriebsvereinbarung normativ** weiter gelten.¹⁶ Offengelassen hat das BAG, ob dies auch dann gilt, wenn beim Erwerber bereits Betriebe zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs vorhanden waren.

IV. Schicksal von Gesamtbetriebsvereinbarungen bei teilweiser Wahrung der „Gesamtbetriebsidentität“

Zu einer **Fortdauer** einer beim Veräußerer vorhandenen **Gesamtbetriebsvereinbarung** kommt es nach Ansicht des BAG auch dann, wenn zwar nicht alle Betriebe aber **mehrere Betriebe** übernommen werden und beim Erwerber, der bisher keine Betriebe hatte, fortbestehen.¹⁷ Dies soll rechtlich möglich sein, da eine Gesamtbetriebsvereinbarung wie eine Betriebsvereinbarung die kollektive Ordnung des Betriebs gestalte und deshalb auch für die kollektive Weitergeltung einer Gesamtbetriebsvereinbarung entscheidend sei, ob der Betrieb seine Identität trotz seines Übergangs auf den Erwerber wahre.

Beraterhinweis: Die normative Weitergeltung der Gesamtbetriebsvereinbarung ändert nichts daran, dass der **Gesamtbetriebsrat** des **Veräußerers** beim Erwerber **nicht zuständig** ist. Will der Erwerber die Gesamtbetriebsvereinbarung kündigen, bevor bei ihm ein Gesamtbetriebsrat gewählt wurde, hat er eine entsprechende Erklärung gegenüber allen Betriebsräten der erworbenen Betriebe abzugeben.¹⁸ Den Betriebsräten steht ein entsprechendes Kündigungsrecht nicht zu, sondern nur dem zu wählenden Gesamtbetriebsrat. ◀

Wird nur ein **einzelner Betrieb übernommen**, soll die **Gesamtbetriebsvereinbarung** als **Betriebsvereinbarung** weiter gelten.¹⁹ Ob dies auch gilt, wenn der Erwerber vor dem Betriebsübergang bereits einen oder

10 BAG v. 16.5.2002 – 2 AZR 292/01, EzA § 2 KSchG Nr. 46.

11 BAG v. 14.8.2001 – 1 AZR 619/00, AP Nr. 85 zu § 77 BetrVG 1972.

12 Vgl. BAG v. 16.5.1995 – 3 AZR 535/94, AP Nr. 15 zu § 4 TVG Ordnungsprinzip.

13 BAG v. 14.8.2001 – 1 AZR 619/00, AP Nr. 85 zu § 77 BetrVG 1972.

14 Vgl. BAG v. 11.12.2001 – 1 AZR 193/01, AP Nr. 22 zu § 50 BetrVG 1972.

15 *Gussen/Dauck*, Die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen bei Betriebsübergang und Umwandlung, Rz. 170 ff.

16 BAG v. 18.9.2002 – 1 ABR 54/01, AP Nr. 93 zu § 77 BetrVG 1972; a. A. *Commandeur/Kleinebrink*, Betriebs- und Firmenübernahme, 2. Aufl., Rz. 452; *Rieble/Gutzeit*, NZA 2003, 233 (236 f.).

17 BAG v. 18.9.2002 – 1 ABR 54/01, AP Nr. 93 zu § 77 BetrVG 1972; a. A. BAG v. 29.10.1985 – 3 AZR 485/83, AP Nr. 4 zu § 1 BetrAVG Betriebsveräußerung.

18 BAG v. 18.9.2002 – 1 ABR 54/01, AP Nr. 93 zu § 77 BetrVG 1972.

19 BAG v. 18.9.2002 – 1 ABR 54/01, AP Nr. 93 zu § 77 BetrVG 1972; a. A. BAG v. 29.10.1985 – 3 AZR 485/83, AP Nr. 4 zu § 1 BetrAVG Betriebsveräußerung.

mehrere Betriebe ggf. mit Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat besaß, hat das BAG bisher ebenfalls offengelassen.

Beraterhinweis: Für den Erwerber bietet diese Rechtsprechung den Vorteil, dass er Anpassungen vornehmen kann, ohne die Änderungssperre des § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB beachten zu müssen, die bei einer Transformation der Gesamtbetriebsvereinbarung in den Einzelarbeitsvertrag einschlägig wäre.²⁰ ◀

V. Schicksal von Gesamtbetriebsvereinbarungen bei fehlender Wahrung der Betriebsidentität

Werden der oder die vom Erwerber übernommenen Betriebe oder Betriebsteile in einen anderen Betrieb eingegliedert oder mit anderen Betrieben zu einem neuen Betrieb zusammengeschlossen, **scheidet eine kollektive Weitergeltung** einer Gesamtbetriebsvereinbarung aus, da die Betriebsidentität nicht gewahrt wird. Die Regelungen werden nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB in den Arbeitsvertrag der Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse auf den Erwerber übergehen, **transformiert**.²¹ Gilt beim Erwerber eine andere Betriebsvereinbarung oder ein anderer Tarifvertrag mit demselben Regelungsgegenstand, verhindert dies – wie bei Betriebsvereinbarungen – nach § 613 Abs. 1 Satz 3 BGB wiederum eine Transformation bzw. hebt diese auf.²²

VI. Fazit und Möglichkeiten der rechtlichen Gestaltung

Gehen Betriebe oder Betriebsteile nach § 613a BGB über, für die Betriebsvereinbarungen oder Gesamtbetriebsvereinbarungen gelten, hängt das Schicksal dieser kollektiven Regelungen folglich im Wesentlichen davon ab, welche rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten der Erwerber – u. U. mit Hilfe des Veräußerers – wählt. Einige sollen im Einzelnen dargestellt werden.

• Kündigung von freiwilligen Betriebsvereinbarungen beim Veräußerer

Stellt ein möglicher Erwerber im Vorfeld eines Betriebsübergangs fest, dass beim möglichen Veräußerer für ihn nachteilige freiwillige Betriebsvereinbarungen bestehen, sollte er diesen veranlassen, diese Betriebsvereinbarungen so rechtzeitig vor dem Betriebsübergang zu kündigen, dass sie zum Zeitpunkt des Übergangs keine Wirkung mehr entfalten. Diese Verpflichtung kann auch Bestandteil des Veräußerungsvertrages sein.²³

• Änderung von Betriebsvereinbarungen beim Veräußerer bei Wahrung der Betriebsidentität

Sind für den übergehenden Betrieb, der seine Identität wahren soll, nachteilige erzwingbare Betriebsvereinbarungen oder freiwillige Betriebsvereinbarungen vorhanden, für die eine Nachwirkung vereinbart ist, ist denkbar, dass bereits der Veräußerer mit dem Betriebsrat des zukünftig übergehenden Betriebes eine Änderung der Betriebsvereinbarung vornimmt, die im Sinne des Erwerbers ist. Auf den späteren Erwerber geht dann die Betriebsvereinbarung in der geänderten Fassung über.²⁴

• Überarbeitung von Gesamtbetriebsvereinbarungen beim Erwerber bei Wahrung der Betriebsidentität

Mit Hilfe von Gesamtbetriebsvereinbarungen, die beim Erwerber vorhanden sind, können die Arbeitsbedingungen, die beim Erwerber gelten, auch auf nach § 613a BGB **identitätswahrend übergehende** Betriebe und Betriebsteile erstreckt werden. Für eine derartige Vereinheitlichung ist es ratsam, in bestehende Gesamtbetriebsvereinbarungen ausdrücklich aufzunehmen, dass diese auch für solche Betriebe bzw. Betriebsteile gelten sollen, die später erworben und dann selbstständig werden. Sollen umgekehrt beim Erwerber bestehende Gesamtbetriebsvereinbarungen für neu erworbene Betriebe nicht gelten, ist dies frühzeitig zu regeln.

• Vereinbarung einer konkurrierenden Betriebs-, Gesamtbetriebs- oder Konzernbetriebsvereinbarung beim Erwerber bei fehlender Wahrung der Betriebsidentität

§ 613a Abs. 1 Satz 3 BGB eröffnet dem Erwerber die Möglichkeit, beim Veräußerer geltende Betriebs- und Gesamtbetriebsvereinbarungen zu „kassieren“, wenn der Betrieb oder Betriebe des Veräußerers in einen schon vorhandenen **Betrieb** des Erwerbers **eingegliedert** werden sollen.²⁵ Der Erwerber muss lediglich die Regelungsmaterien der beim Veräußerer bestehenden Betriebsvereinbarungen rechtzeitig in eigenen Betriebsvereinbarungen regeln, mögen diese aus Sicht der betroffenen Arbeitnehmer auch schlechter sein.²⁶ Allerdings gilt der Vorrang der beim Erwerber bestehenden Betriebsvereinbarung nur für die Zeit nach Betriebsübergang. Bereits erdiente Anwartschaften aus der Zeit vor dem Übergang – z. B. auf eine betriebliche Altersversorgung – werden regelmäßig aber nicht berührt, insbesondere, wenn die beim Erwerber bestehende Betriebsvereinbarung schlechtere Bedingungen enthält.²⁷

Denkbar ist auch, dass der Erwerber eine Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen bereits im Vorfeld eines Betriebsübergangs durch eine Gesamtbetriebsvereinbarung herbeiführt.²⁸ Eine solche Gesamtbetriebsvereinbarung verhindert dann eine Transformation nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB bzw. hebt diese wieder auf, sofern Regelungsidentität besteht und eine Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats nach § 50 Abs. 1 BetrVG gegeben ist. Eine entsprechende Gestaltungsmöglichkeit ergibt sich durch den Abschluss einer Konzernbetriebsvereinbarung mit einem Konzernbetriebsrat des Erwerbers nach § 58 Abs. 1 BetrVG.

20 S. unter V.

21 APS/Steffan, § 613a BGB Rz. 122.

22 Hohenstatt in Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt, Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen, 2. Aufl., Rz. E 49.

23 Bauer in Hölters, Handbuch des Unternehmens- und Beteiligungskaufs, 5. Aufl., Rz. V 240.

24 Meyer, DB 2000, 1174 (1179).

25 Vgl. Heinze, DB 1998, 1861 (1865 ff.).

26 Bauer/v. Steinau-Steinrück, NZA 2000, 505 (506).

27 Hambach, NZA 2000, 291.

28 Hohenstatt in Willemsen/Hohenstatt/Schweibert/Seibt, Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen, 2. Aufl., Rz. E 42.