

Ein Erlassvertrag, mit dem die Parteien eines Arbeitsverhältnisses den Verzicht auf rückständige Vergütung für den Fall vereinbaren, dass es zu einem Übergang des Betriebes auf einen Dritten kommt, verstößt gegen das Gesetzesrecht und ist unwirksam.

Zum Fall:

Der Arbeitgeber informiert die Arbeitnehmer darüber, dass der Betrieb von einem anderen Arbeitgeber übernommen werde. Die Übernahme werde aber nur erfolgen, wenn die Mitarbeiter auf alle offenen Urlaubs- und Weihnachtsgeldansprüche verzichten würden. Anderenfalls drohe die Insolvenz des Arbeitgebers und damit der Verlust der Arbeitsplätze der Mitarbeiter.

Das BAG hat entschieden, dass der zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsvertrag nichtig ist, weil er gegen ein gesetzliches Verbot verstößt (§ 134 BGB). Der Betriebserwerber tritt nach § 613a, Abs. 1, Satz 1 BGB in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Diese Vorschrift darf nicht vertragliche Ablehnungen beinhalten oder umgangen werden. Aus der Bedingung des Erlassvertrages ergibt sich jedoch, dass für den Arbeitgeber der geplante Betriebsübergang Anlass und entscheidender Grund war. Dies stellt eine Umgehung des zwingenden Gesetzesrechtes dar.

BAG Urteil vom 19.03.2009 – 8 AZR 722/07, EZA 7/2009

Krefeld, 23.04.2009