

Holding, Tarifflicht und das Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer



Widerspricht die Belegschaft geschlossen einem Betriebsübergang, kann damit eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen verhindert werden.

Die Holding

Begriff

Unter Holding wird eine Organisationsform verstanden, die unternehmerische Leitung wahrnimmt, ohne selbst ein eigenes operatives Geschäft am Markt auszuüben (Management-Holding). Im Gegensatz zur Finanz-Holding beschränkt sie sich nicht auf die reine Beteiligung an Tochterunternehmen, sondern führt und leitet sie in strategischen Fragen.

Beim Stammhaus-Konzern ist dies anders. Hier betreibt das Mutterunternehmen das Stammgeschäft der Unternehmensgruppe und erbringt damit selbst operative Produktions- und/oder Dienstleistungen. Daneben hält es in Form von Allein- oder

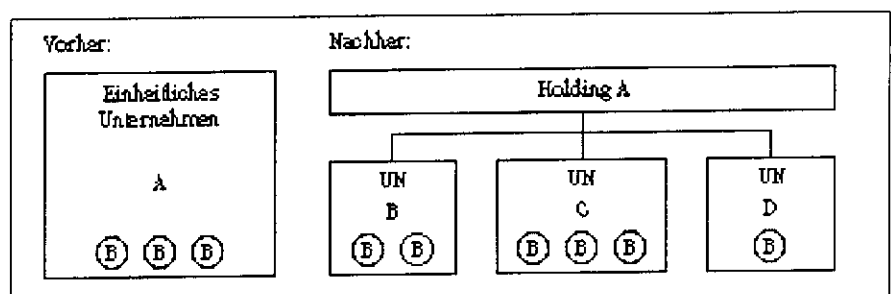
Mehrheitsbeteiligungen Anteile an anderen Unternehmen. Es kann sich auch um Holding-Unternehmen (Zwischenholding) oder Minderheitsbeteiligungen handeln, die den Verbundinteressen des Konzerns entsprechen. Das Stammhaus-Unternehmen vereinigt also die Funktionen der operativen Einheit mit denen der Konzernführung sowie der Finanz-Holding.

Vorteile

Die betriebswirtschaftlichen Vorteile der Holding sollen darin liegen, daß sie die Innovationskraft und Flexibilität des Verbundes sowie aller Teileinheiten erhöht, weil sie

- eine höhere Transparenz ermöglicht;
- die Funktionsschnittstelle minimiert;
- Hierarchien abbaut;
- Kontroll- und Kostenaufwand reduziert;
- Strukturanpassungen (Verkauf, Verkleinerung, Stilllegung usw.) erleichtert;
- die Motivation der Arbeitnehmer durch eine dezentrale Führungsstruktur fördert;
- eine rasche Integration neugegründeter oder erworbener Unternehmen im In- und Ausland und damit den Marktzutritt der Unternehmensgruppe in bislang fremde Märkte erleichtert;

- die Bildung von Joint Ventures, d. h. Zusammenschlüssen mit wirtschaftlich und rechtlich selbständigen anderen Unternehmen zur Erschließung neuer Märkte erleichtert. Hierzu können auch strategische Allianzen gehören, worunter der Zusammenschluß von mehreren wirtschaftlich und rechtlich selbständigen Unternehmen verstanden wird, um neue Pro-



dukte zu entwickeln und Investitionsmittel zu bündeln, die ein Unternehmen alleine nicht ohne weiteres aufbringen könnte;

- Sozialdumping durch Tariffucht, Abbau von Kündigungsschutzrechten und Mitbestimmungsmöglichkeiten erleichtert.

Nachteile

Mit der Aufteilung eines einheitlichen Unternehmens können auch gravierende Nachteile verbunden sein, die mit den Vorteilen sorgfältig abzuwägen sind. Die wichtigsten Probleme können entstehen durch

- Störung zusammengehörender Prozesse;
- weniger informelle Kommunikation;
- mehr Kommunikationsprobleme;
- Transaktionskosten durch Veränderung;
- Motivationsprobleme bei Belegschaften allgemein und speziell bei Sozialdumping;
- Verlust von Know-how.

Vom Stammhaus zur Holding

Die Verwandlung eines Stammhauses in eine Holding ist häufig mit einer organisatorischen und rechtlichen Neuordnung der Unternehmensgruppe verbunden. Dazu sind die der Holding zuzuordnenden Aufgaben mit führendem Charakter zu trennen von den operativen Aufgaben. Ein Leitmotiv ist dabei die Herstellung kleinerer branchen-, bereichs- oder funktionsbezogener Einheiten mit größerer Marktnähe. Es werden Kerngeschäfte definiert auf die sich die Unternehmen in Zukunft zu konzentrieren hätten.

Rechtlich entsteht die Holding durch die Ausgliederung oder Ausgründung nicht holdingspezifischer Funktionen in neugegründete oder bereits vorhandene Tochterunternehmen, deren Anteile die Holding hält. Denkbar ist auch der Weg, daß eine neue Gesellschaft mit Führungsfunktionen gegründet wird, in die Geschäftsanteile am bisherigen Stammhaus und deren Führungsfunktionen übertragen werden. Das neue Umwandlungsgesetz stellt in Unternehmen seit dem 1. 1. 1995 zahlreiche rechtliche Möglichkeiten zur Verfügung, um die Veränderung im Wege der Gesamtrechtsnachfolge zu vollziehen. Sie können die gesellschaftsrechtliche Veränderung allerdings auch in traditioneller Weise durch rechtsgeschäftliche Übertragung wie z. B. Kauf, Pacht, Leasing vollziehen.

Bei der Verwandlung eines Stammhauses in eine Holding bleibt der Gesellschafterkreis regelmäßig unverändert bestehen. Sie erfolgt aufgrund von Veränderungen innerhalb und unterhalb des Stammhauses mit dem Ziel, die Obergesellschaft von nicht holdingbezogenen Funktionen zu befreien.

Die Führungsebenen der Tochterunternehmen sind danach neu zu besetzen. Bei den Entscheidungen hierüber ist ein Ausgleich zu finden zwischen den Interessen dezentraler Führung und dem Bestreben der Holding an konzerneinheitlicher Leitung und Gestaltung. Je nach Ausgang dieses Abwägungsprozesses erfolgt eine überwiegend getrennte Besetzung der Organe oder es werden Mehrfachmandate in den Organen der Holding und in den Tochterunternehmen geschaffen.

Die Tarifbindung

Trotz Geltung des § 613 a BGB verändert sich der Inhalt der Arbeitsverhältnisse nach einem Inhaberwechsel grundlegend. Dies hängt damit zusammen, daß der Arbeitgeber wechselt und damit viele Rechte

aus dem Arbeitsverhältnis in Frage gestellt werden können. Insbesondere die Geltung der Verbandstarifverträge ist gefährdet. Zur Tariffucht hat die Rechtsprechung einen Weg eröffnet, wonach die zwingende Tarifvertragsbindung beendet werden kann.

Die Mitglieder der Tarifvertragsparteien sind gemäß § 3 Abs. 1 TVG an den Tarifvertrag gebunden. Für sie entfalten die Normen nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG unmittelbare und zwingende Wirkung. Nach § 3 Abs. 3 TVG gelten normalerweise bei einem Verbandsaustritt die tarifvertraglichen Bestimmungen weiter. Bei einer Unternehmensumwandlung durch Bildung einer Holding ist dies jedoch nach der Rechtsprechung nicht unbedingt der Fall.

Ein Verbandstarifvertrag kann nach der Unternehmensumwandlung nur dann als Kollektivnorm weitergelten, wenn sowohl der übertragende als auch der neue Rechtsträger dem Geltungsbereich des bisherigen Tarifvertrags unterliegen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn der neue Rechtsträger Mitglied desselben Arbeitgeberverbandes wie der übertragende Rechtsträger war oder nach der Umwandlung wird. Bei Tarifgebundenheit auch der von der Umwandlung erfaßten Arbeitnehmer hat dies die unmittelbare und zwingende Fortgeltung der Rechte und Pflichten zur Folge (BAG vom 27. 7. 1994, NZA 1995, 222).

Etwas anderes wird angenommen, wenn der neue Rechtsträger kein Verbandsmitglied ist oder wird. Durch die Umwandlung wird die Mitgliedschaft nämlich nach der Rechtsprechung nicht automatisch auf den neuen Inhaber übertragen. Nach der Auffassung des BAG setzt sie sich gemäß § 38 BGB nicht bei der Rechtsnachfolgerin fort, da es sich um ein höchstpersönliches und grundsätzlich nicht übertragbares Recht handele (BAG vom 13. 7. 1994, NZA 1995, 479). Diese Rechtsprechung geht zurück auf ein älteres Urteil

desselben Gerichts zur Fusion zweier Genossenschaften, in der es eine Fortdauer der Tarifbindung auf der Grundlage einer entsprechenden Anwendung des § 3 Abs. 3 TVG ablehnte (BAG vom 4. 12. 1974, AP Nr. 2 zu § 3 TVG). Zur Begründung führte das BAG aus, daß die Verschmelzung einer Neugründung näherstehe als einer Betriebsübertragung. Deshalb bestehe kein Anlaß, eine Gleichstellung mit dem Verbandsaustritt des Arbeitgebers vorzunehmen.

Diese Auffassung ist zwar auf Kritik gestoßen, die auf den Schutz und Zweck des § 3 Abs. 3 TVG verweist, wonach er nicht nur dem Verbandsaustritt entgegenwirken, sondern auch andere „Unterlaufungsstrategien“ verhindern soll. Der Tarifvertrag könne für keine Partei zur Disposition gestellt werden.

Dies muß entsprechend auch für die Unternehmensumwandlung gelten. Lehnt man die entsprechende Anwendung des § 3 Abs. 3 TVG ab, so bleibt nur der Rückgriff auf § 4 Abs. 5 TVG oder eine Anwendung des § 613 a Abs. 1 Sätze 2—4 BGB. Beide Lösungen bleiben jedoch hinter den europarechtlichen Vorgaben der Betriebsübergangs-Richtlinie zurück (vgl. EWG-Richtlinie 77/187, RdA 1977, 162; vgl. insgesamt zur Kritik der Rechtsprechung Däubler, Tarifvertragsrecht, 3. Aufl., Rn. 1577 b) und zu § 613 a Abs. 1 S. 2—4 Kittner/Trittin, Kündigungsschutzrecht, 2. Aufl., § 613 a BGB Rn. 178 ff.).

Die rechtlichen Rahmenbedingungen des Verbandstarifvertrages sind nach einer Unternehmensspaltung unbefriedigend, und seine Fortgeltung als Kollektivnorm ist aufs höchste gefährdet. Die einzige Sicherung ist oft nur noch die Anwendung des § 613 a BGB, wonach der Inhalt der Tarifverträge in den Arbeitsvertrag transformiert wird. Dieser Schutz ist jedoch statisch (Rechte zum Zeitpunkt des Übergangs) und nur für ein Jahr zwingend. Danach können alle Rechte einzelvertraglich abbedungen werden.

Das Widerspruchsrecht

Stellenwert

Neben dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 111 BetrVG, das für den Abschluß eines Interessenausgleichs und Sozialplans eine wichtige Rolle zum Schutz der Arbeitnehmer spielt, ist das von der Rechtsprechung entwickelte Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer von erheblicher Bedeutung.

Erst wenn man seine Voraussetzungen und die Rechtsfolgen des Widerspruchs kennt, kann man die mit ihm verbundenen Risiken einschätzen. In Verbindung mit der Mitbestimmung des Betriebsrats kann das Widerspruchsrecht von großer praktischer Bedeutung sein.

Grundlagen des Widerspruchsrechts

Als negatives Tatbestandsmerkmal ist erforderlich, daß die/der ArbeitnehmerIn dem Übergang ihres/seines Arbeitsverhältnisses auf den neuen Inhaber nicht widersprochen hat.

Nach dem Wortlaut des § 613 a BGB bedarf der wirksame Arbeitgeberwechsel weder der Zustimmung noch Genehmigung der/des Beschäftigten. Das BAG hat jedoch den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber dann abgelehnt, wenn die/der ArbeitnehmerIn dem Übergang ihres/seines Arbeitsverhältnisses auf diesen widersprochen hat (BAG vom 7. 4. 1993, AiB 1994, 55).

Dies ist aus verfassungs- und arbeitsrechtlichen Gründen zutreffend, weil

- ein Schuldnerwechsel nicht aufgezwungen werden kann (§ 415 Abs. 1 Satz 1 BGB analog);
- der Dienstleistung ein höchstpersönlicher Charakter zukommt;

- der „Verkauf“ der/des Beschäftigten gegen ihren/seinen Willen mit der Menschenwürde unvereinbar ist (Art. 1 und Art. 2 GG);

- der Anspruch auf die arbeitsvertragliche Leistung im Zweifel nicht übertragbar ist;

- hierdurch das Grundrecht auf freie Arbeitsplatzwahl (Art. 12 GG) verletzt wird;

- dies der Entstehungsgeschichte des § 613 a BGB entspricht.

Zum Betriebsübergang ist die Zustimmung der/des Beschäftigten nicht erforderlich. Allerdings verhindert der Widerspruch der/des einzelnen Beschäftigten den Eintritt des Erwerbers in das Arbeitsverhältnis. Der Widerspruch kann nicht durch eine Betriebsvereinbarung ersetzt werden.

Ausübung des Widerspruchsrechts

Zeitpunkt

Das Widerspruchsrecht kann in der Regel bis zu dem Zeitpunkt ausgeübt werden, zu dem der Betrieb auf den neuen Inhaber übergeht (BAG vom 17. 11. 1977, AP Nr. 10 zu § 613 a BGB = EZA § 613 a BGB Nr. 17).

Wenn der Veräußerer seine bisherigen Arbeitnehmer über den geplanten Betriebsübergang unterrichtet und sie aufgefordert hat, innerhalb einer angemessenen Überlegungsfrist bei fehlendem Einverständnis zu widersprechen, gilt das Schweigen der/des Beschäftigten als Zustimmung.

Die Ausübung des Widerspruchsrechts bis zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs setzt eine rechtzeitige Unterrichtung der Arbeitnehmer über den Betriebsinhaber-

wechsel voraus. Soweit dies nicht geschehen ist, kann es auch nach dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs widersprochen werden. Die Erklärungsfrist beträgt drei Wochen.

Die Frist beginnt mit der ausreichenden Unterrichtung über den Inhaberwechsel. Die bloße Information über Verhandlungen mit irgendwelchen Interessenten reicht dafür nicht aus. Der neue Inhaber muß genau bezeichnet werden. Notwendig sind ferner Angaben zum Zeitpunkt und den betroffenen Arbeitnehmern.

Willenserklärung

Der Widerspruch ist — wie die Kündigung — eine einseitige, empfangsbedürftige, rechtsgestaltende Willenserklärung. Danach muß der Wille zum Widerspruch gegen den Arbeitgeberwechsel eindeutig zum Ausdruck kommen. Setzt die/der ArbeitnehmerIn in Kenntnis des Betriebsübergangs die Arbeit beim neuen Inhaber vorbehaltlos fort, so stimmt sie/er damit dem Übergang ihres/seines Arbeitsverhältnisses zu (BAG vom 17. 11. 1977, a. a. O.).

Bedingung

Der Widerspruch kann mit einer Bedingung verknüpft werden. Der Bedingungseintritt erfolgt mit dem betreffenden Ereignis. Es beendet den bis dahin bestehenden Schwebezustand und läßt den Widerspruch wirksam werden. Zulässig ist eine solche aufschiebende Bedingung gemäß § 158 Abs. 1 BGB nur, wenn der Empfänger den Bedingungseintritt ohne Schwierigkeiten feststellen kann oder sie vom eigenen Verhalten abhängt.

Zulässige Bedingungen können danach z. B. sein:

- Abgabe einer Erklärung, daß das Unternehmen der Sozialplanpflicht unterliegt;

- Weitere unmittelbare Anwendung der bisherigen Tarifverträge als Kollektivnormen und nicht nur als gemäß § 613 a Abs. 1 Satz 2—4 BGB in den Arbeitsvertrag transformiertes Recht durch Eintritt des neuen Inhabers in den Arbeitgeberverband. Auf diese Weise kann sich jede/r ArbeitnehmerIn gegen Tarifflicht durch Ausgliederung zur Wehr setzen;

- Weitere Anwendung der bisherigen Betriebsvereinbarungen als Kollektivnormen und nicht als gemäß § 613 a Abs. 1 Satz 2—4 BGB in den Arbeitsvertrag transformiertes Recht, indem sie nochmals mit dem neuwählenden Betriebsrat abgeschlossen werden;

- Handelt es sich bei dem neuen Inhaber um ein neugegründetes Unternehmen, das noch nicht vier Jahre existiert, dann ist die Zusicherung von Bedeutung, daß bei Betriebsänderung ein Sozialplan abgeschlossen werden kann und § 112 a Abs. 2 Satz 1 BetrVG keine Anwendung findet;

- Zusicherung des neuen Inhabers, daß die Übernahme nicht nur in der Absicht erfolgt, den Betrieb stillzulegen;

- Verbesserung der Bonität des neuen Inhabers.

Unzulässig ist hingegen ein Widerspruch unter der Bedingung, daß sich die Auftragslage nicht bessert. Denkbar ist, den Widerspruch ohne Bedingung einzulegen, ihn aber mit einem gleichzeitigen Angebot zu verbinden, den Arbeitsvertrag mit dem neuen Inhaber unter bestimmten Voraussetzungen fortzusetzen.

Gemeinsamer Widerspruch

Arbeitnehmer können den Widerspruch gleichzeitig erklären. Die gemeinschaftliche Ausübung des Widerspruchsrechts und die Übermittlung der entsprechenden Erklärungen durch den Betriebsrat sind zulässig.

Eine gemeinsame Ausübung des Widerspruchs ist auch sinnvoll:

- Die Risiken für die/den ArbeitnehmerIn vermindern sich.
- Die Verhandlungen des Betriebsrats können druckvoller werden: Seine Forderung nach Erhalt der Tarifbindung kann eher durchgesetzt werden, wenn alle Arbeitnehmer bei Ablehnung ihren Widerspruch ankündigen — und zur Not auch einlegen!

Muster für eine gemeinschaftliche Ausübung des Widerspruchsrechts:

Unterschriftenliste

Wir widersprechen dem Übergang unserer Arbeitsverhältnisse auf die XYZ-GmbH ab dem 1. 3. 1996:

| Name | Vorname | Unterschrift |
|------|---------|--------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

Sachliche Gründe für den

Widerspruch

Die Ausübung des Widerspruchsrechts ist mit hohen Risiken für den Bestand des Arbeitsverhältnisses verbunden, weil der alte Inhaber das Arbeitsverhältnis unter Hinweis auf den entfallenen Arbeitsbereich aus betriebsbedingten Gründen kündigen könnte.

Die Kündigung ist dann nach den allgemeinen Grundsätzen gerechtfertigt, wenn sie mit § 1 KSchG vereinbar ist, das heißt, sich als sozial gerechtfertigt erweist.

Beschäftigte, die von ihrem Widerspruchsrecht Gebrauch gemacht haben, können sich aber uneingeschränkt auf eine fehlerhafte Sozialauswahl berufen, wenn für den Widerspruch der/des Beschäftigten ein sachlicher Grund vorlag (BAG vom 7. 4. 1993, AiB 1994, 55). Es ergibt sich nämlich bereits aus dem in § 612 a BGB enthaltenen Maßregelungsverbot, daß kein/e ArbeitnehmerIn benachteiligt werden darf, weil sie/er ihr/sein Recht ausübt.

Gerade beim Betriebsübergang gibt es für Arbeitnehmer häufig sachliche Gründe, um einen Arbeitgeberwechsel zu den gegebenen Bedingungen durch gemeinsame Ausübung des Widerspruchsrechts zu verhindern, z. B. um den Besitzstand zu sichern. Hierin liegt stets ein sachlicher Grund für den Widerspruch. § 613 a BGB bezweckt selbst die Sicherung des Besitzstandes. Wenn Arbeitnehmer diesen Schutz im konkreten Fall für nicht ausreichend halten, dann kann dies nicht als willkürlich angesehen werden.

Beispiele für sachliche Widerspruchsgründe:

- fehlende Tarifbindung des neuen Inhabers;

- Weigerung des neuen Inhabers, alte Betriebsvereinbarungen als Kollektivnorm mit einem neuen Betriebsrat neu abzuschließen;

- der neue Inhaber ist nicht sozialplanpflichtig (Kleinbetrieb oder neu gegründetes Unternehmen);

- der Betriebsübergang erfolgt zur Umgehung betriebsverfassungsrechtlicher Mitbestimmungsregelungen;

- neuer Inhaber ist als unzuverlässig bekannt (fehlende Bonität);

- verminderter Kündigungsschutz durch kleineren Betrieb beim neuen Inhaber.

Androhung eines Widerspruchs

Wird durch Verhandlungen (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung) ein gutes Ergebnis erzielt, dann erübrigt sich der Widerspruch. Hierfür hat sich die vorherige Androhung des Widerspruchs als brauch-

bares Mittel bewährt. Sie hat rechtlich direkt keine Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis, beteiligt jedoch die (ohnehin verunsicherte) Belegschaft und macht das Ziel deutlich: Sicherung der Rechte von Arbeitnehmern. Dies gilt natürlich in erster Linie für die Tarifbindung, kann aber auch auf andere Rechte ausgedehnt werden, wie z. B.

- Erhalt des bisherigen Kündigungsschutzes,

- Anrechnung der Betriebszugehörigkeit,

- Ansprüche auf Sozialplanleistungen,

- Ansprüche auf Altersversorgung.

Die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer zum Abschluß eines Interessenausgleichs, Sozialplans oder einer freiwilligen Vereinbarung wird auf diese Weise nachhaltig gestärkt. Dies gilt auch für den Abschluß eines die Rechte sichernden Tarifvertrags.

Muster für einen Widerspruch gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber unter Angabe eines sachlichen Grundes:

Monika Mustermann

Berlin, den 31. 1. 1996

An die Geschäftsleitung

Betriebsübergang

Sehr geehrter Herr Westermann,

gestern haben Sie uns erstmals auf der Betriebsversammlung vom geplanten Verkauf des Betriebes an die Maschinenfabrik Zander zum 1. 3. 1996 informiert. Ich widerspreche dem Übergang meines Arbeitsverhältnisses, weil diese Firma nicht tarifgebunden ist und dort skandalöse Arbeitsbedingungen herrschen.

Mit freundlichen Grüßen

Monika Mustermann

Muster für die Androhung eines Widerspruchs:

Unterschriftenliste

Wir werden dem Übergang unserer Arbeitsverhältnisse widersprechen,
wenn unsere Rechte nicht vollständig gesichert werden.

| Name | Vorname | Unterschrift |
|-------------|----------------|---------------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

**Wolfgang Trittin,
IG Metall-Vorstandsverwaltung,
Frankfurt am Main**