

Arbeitsrecht im Konzern *

Im alltäglichen Sprachgebrauch, auch in der (Wirtschafts-)Presse, werden Begriffe wie Firma, Betrieb, Unternehmen, Haus, Gruppe, Konzern usw. oft wahllos austauschbar verwendet. Unter „Konzern“ stellt man sich etwas Großes, oft auch Böses vor. Gerät so ein großes Gebilde in eine Krise, handelt es sich meist um eine entsprechend große Krise, wie die Fälle AEG¹ oder co op eindringlich zeigen. Andererseits ist in Großunternehmen das Sozialleistungsniveau meist höher als im mittelständischen Bereich. Rechtlich gesehen haben die oben aufgelisteten Begriffe jeweils eine eigenständige Bedeutung. „Konzern“ z. B. bezeichnet eine bestimmte Art der Verbindung mehrerer rechtlich selbständiger Unternehmen und enthält kein Größenmerkmal. Auch im mittelständischen Bereich gibt es vielfach verflochtene Unternehmen. Für die Arbeitsbeziehungen in solchen Gebilden ist es oft genauso wichtig wie unklar, welche Einheit auf der Arbeitgeberseite eigentlich angesprochen ist. Damit sei der Blick auf die Rechtsfragen eröffnet.

Rechtlicher Ausgangspunkt

Das Recht der Unternehmensverbindungen hat bisher in erster Linie die Gesellschaftsrechtler beschäftigt. Die Einführung der Konzernvorschriften im Aktien-

gesetz (AktG) 1965 bedeutete, auch im weltweiten Rechtsvergleich, eine ganz entscheidende Neuerung. Ausgehend vom gesetzlichen Anliegen des Schutzes abhängiger Aktiengesellschaften, ihrer Minderheitsaktionäre und Gläubiger hat sich das Konzernrecht weiterentwickelt und zunehmend andere Rechtsformen als die AG erfaßt sowie den zwar wichtigen, aber unvollständigen Blickwinkel des reinen Schutzrechts überwunden und die Schaffung eines Organisationsrechts für Unternehmensgruppen in Angriff genommen. Rechtstatsächlich ist das verbundene Unternehmen der Normalfall.

Diese gruppengebundenen Unternehmen sind in aller Regel Arbeitgeber. Doch welche Auswirkungen solche Verbindungen im Arbeitsrecht haben, ist nur bruchstückhaft gesetzlich geregelt, in Rechtsprechung und Lehre nur punktuell erfaßt. Als Klaus Peter Martens² das Individualarbeitsrecht im Konzern 1979 zum ersten Mal in voller Deutlichkeit thematisierte, kündigte er erst Perspektiven und Leitlinien an. Herbert Wiedemann³ hält 1988 im Gesellschaftsrecht einen rechtsformübergreifenden Systemaufriß zur Unternehmensgruppe für erfolgversprechend, während im Arbeitsrecht entsprechendes verfrüht erscheine und zunächst nur unverbundene Einzelfragen betrachtet werden können.

Mit dem vorstehend skizzierten Befund ist eine Besonderheit des Arbeitsrechts im Konzern angesprochen, die zugleich Schwierigkeit und Reiz der Fragestellung ausmacht. Wer sich mit Arbeitsrecht beschäftigt – sowohl in der Theorie wie auch

* Verkürzte Fassung der Rede anlässlich der Akademischen Jahresfeier am 18. November 1989 in Gießen bei der Verleihung des Schunk-Preises für Wirtschaftswissenschaften. Der Rede liegt die gleichnamige Habilitationsschrift zugrunde.

in der Praxis – steht meist dem Gesellschaftsrecht eher fern und umgekehrt. Diese Trennung zwischen den Rechtsgebieten gilt es zu überwinden und Problemlösungsmuster zu erarbeiten, die, ganz im Sinne der Einheit der Rechtsordnung, Wertungswidersprüche und Normkollisionen vermeiden. Ob dabei Rechtsfortbildung, gar das Eingreifen des Gesetzgebers, angesagt ist, kann erst entschieden werden, wenn die de lege lata gegebenen Möglichkeiten des Arbeits- und Gesellschaftsrechts ausgeschöpft sind. Für diese vorrangige Aufgabe erweist sich ein Rekurs auf das BGB als fruchtbare Grundlage. Sowohl Arbeits- als auch Gesellschaftsrecht sind Spezialentwicklungen aus dem allgemeinen Zivilrecht heraus und finden darin wiederum ihren gemeinsamen Nenner.

Individualarbeitsrecht

Rechtliche Grundlage für das Arbeitsverhältnis ist der Arbeitsvertrag. Er identifiziert die Vertragsparteien und damit die personelle Reichweite der Rechtsbeziehungen, selbst wenn die inhaltliche Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses zum großen Teil kollektivrechtlich erfolgt. Damit ist klargestellt, daß es „den Konzern“ als Arbeitgeber nicht geben kann, denn der Konzern bezeichnet eine Beziehung von Unternehmen untereinander und ist selbst nicht Träger von Rechten und Pflichten.

Dennoch bleiben die Arbeitsverhältnisse von der Einbindung des Arbeitgeberunternehmens in eine Gruppe nicht unberührt. Nach dem rechtstatsächlichen Erscheinungsbild lassen sich dabei drei Fallgruppen unterscheiden. Arbeitsverhältnisse können auf vertragliche Grundlage unternehmensübergreifend angelegt werden. Ferner kommt es vor, daß ohne arbeitsvertragliche Grundlage sich ein Drittunternehmen in das Arbeitsverhält-

nis einmischt, insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber ein von diesem Dritten abhängiges Unternehmen ist. Die dritte Fallgruppe bezeichnet den Normalfall, nämlich daß Vertrag und Durchführung Sache des einzelnen Unternehmens sind und dessen Einbindung in eine Gruppe für die Arbeitsverhältnisse keine Rolle spielt. Lediglich im Sozialleistungsbereich wird gelegentlich eine übergreifende Bindung deutlich, etwa wenn die betriebliche Altersversorgung über eine konzernweite Pensionskasse zugesagt wird.

Die genannten Drittbeziehungen sind mit Vertragsgestaltung, Stellvertretungsrecht, Auslegung, Vertrauensschutzgesichtspunkten, gegebenenfalls Korrekturen wegen Rechtsmißbrauchs befriedigend zu erfassen. Der individualrechtliche Arbeitnehmerschutz reicht ebenso weit wie das praktizierte Arbeitsverhältnis. Ein spezielles „konzerndimensionales“ Arbeitsverhältnis gibt es nicht, es besteht auch kein Bedarf dafür. Der Konzerntatbestand ist keine arbeitsrechtliche Kategorie, die geschilderten Drittbeziehungen kommen auch bei anders gearteten Arbeitgeberbindungen vor. Die Fixierung auf das gesellschaftsrechtliche Konzernphänomen wäre angesichts der Vielfalt der Erscheinungsformen eine vorschnelle Verkürzung.

Betriebsverfassung

In der Betriebsverfassung liegen die Dinge aus zwei Gründen anders. Zum einen gibt es hier eine – wenn auch rudimentäre – gesetzliche Regelung über den Konzernbetriebsrat. Zum anderen handelt es sich in erster Linie um Organisationsrecht, das Organe und Zuständigkeiten schafft. Zunächst sind die verschiedenen Formen unternehmensübergreifender Arbeitsverhältnisse hinsichtlich Betriebszugehörigkeit, aktiven und passiven Wahlrechts zu

integrieren. Durch Verweisung auf § 18 Absatz 1 AktG knüpft das Betriebsverfassungsgesetz an den Konzernatbestand an, was sich bei näherem Hinsehen als sachgerecht erweist und nur in einigen Sonderfällen, z. B. bestimmten Gemeinschaftsunternehmen, zu Abgrenzungsproblemen führt. § 18 Absatz 1 AktG verlangt Beherrschung und einheitliche Leitung auf strukturell verfestigter Grundlage. Dann, und nicht bei weniger gefestigten Gruppenbildungen, ist auch die organisatorische Entsprechung auf Arbeitnehmerseite, etwa durch Bildung eines Konzernbetriebsrats, angezeigt. Eine flexible Anpassung an die jeweils vorgefundene Konzernstruktur, die ja ganz unterschiedlich zentral oder dezentral sein kann, erfolgt über Zuständigkeitsbestimmungen in sachlicher Hinsicht wie auch des Ansprechpartners auf Arbeitgeberseite. Die rechtlichen Möglichkeiten werden hier gemeinhin unterschätzt.

Tarifrecht

Soweit es um die Konstituierung der Tarifvertragspartner geht, liegt auch hier Organisationsrecht vor. Den Schwerpunkt bildet allerdings der Tarifvertrag, der, wie bereits der Name sagt, auch eine Art Vertrag ist und daher in gewissen Grenzen dessen Flexibilität teilt. Ein Tarifvertrag kann keinen Einzelarbeitsvertrag, also auch keine Erweiterung eines Arbeitsverhältnisses auf Drittunternehmen begründen. Einen „Konzerntarifvertrag“ als besondere Rechtsfigur gibt es nicht, die rechtstechnischen Möglichkeiten zu konzern einheitlicher Regelung sind jedoch gegeben. Ob die Tarifsituation in einer Unternehmensgruppe abweichend vom Industrieverbandsprinzip zu vereinheitlichen ist, ist keine Rechtsfrage, sondern Sache der Politik der Sozialpartner. Die Verbände können organisationsrechtliche

Folgerungen aus der Gruppenbindung von Unternehmen ziehen, rechtlich geboten ist das nicht.

Unternehmensmitbestimmung

Die Unternehmensmitbestimmung findet im Aufsichtsrat statt, durch den Arbeitsdirektor im Geschäftsführungsorgan, d. h. arbeitsrechtliche Ziele werden mit gesellschaftsrechtlichen Mitteln verfolgt. In diesem Bereich hat die Konzerndiskussion beträchtliche Fortschritte vorzuweisen. Die Zurechnungsvorschrift des § 5 Absatz 1 Mitbestimmungsgesetz überschreitet die Unternehmensgrenzen, indem die Arbeitnehmer konzernabhängiger Gesellschaften zum Aufsichtsrat der Muttergesellschaft wahlberechtigt werden; dieser Aufsichtsrat ist somit nicht mehr ausschließlich Organ der Muttergesellschaft, sondern Konzernorgan. Dieser – bekannte – Durchbruch hat ein wenig den Blick darauf verstellt, welche Rolle die Unternehmensmitbestimmung in den abhängigen Unternehmen spielt. Im Ergebnis trägt sie zur Wahrung von deren Identität bei und hilft die Anwendung von Schutzvorschriften arbeits- wie gesellschaftsrechtlicher Art sichern.

Ausblick

Das vorsätzlich phantasielose Vorhaben, den arbeitsrechtlichen Folgen der Einbindung des Arbeitgebers in eine Unternehmensgruppe de lege lata nachzugehen, führt zwangsläufig weit über den eigenen Ansatz hinaus. Bereits bekannte und im Gesetz angelegte Argumentationsmuster erhalten neue Schwerpunkte und erweisen sich dabei als außerordentlich leistungsfähig. Der Konzernatbestand ist kein (Un-)Geist, der die Arbeitsbeziehungen der beteiligten Gesellschaften verwünscht. Die Art und Weise, wie sich Arbeitsrecht

im Konzern entfaltet, ist für die Weiterentwicklung des Gesellschafts- und Konzernrechts wiederum von großem Interesse. Daß sich die Unternehmensmitbestimmung auf konzernorganisationsrechtliche Fragen auswirkt, ist naheliegend, aber auch der Befund, daß ein Arbeitnehmer nicht ohne seine Einwilligung von einem Unternehmen zu einem anderen „versetzt“ werden kann, oder daß die Betriebsverfassung im Konzern durch zwingendes Recht geschützte Informationsflüsse eröffnet, wird Rückwirkungen auf die Behandlung von Unternehmensgruppen in anderen Rechtsgebieten haben. Juristische Arbeit lebt von der Differenzierung. Beim Arbeitsrecht im Konzern gilt es, diese insoweit zurückzunehmen, als ein einheitlicher Lebenssachverhalt

nicht isoliert nach Arbeitsrecht, Gesellschaftsrecht, Wettbewerbsrecht, Steuerrecht usw. beurteilt wird. Der Lösungsweg liegt freilich wiederum in der Differenzierung, die der Fülle der Erscheinungsformen Rechnung trägt, Gestaltungsspielräume anerkennt und vorschnelle Typisierungen vermeidet.

Anmerkungen

- ¹ Vgl. *Kübler, Bruno M.*, Konzern und Insolvenz – Zur Durchsetzung konzernmäßiger Sanierungsziele an den Beispielfällen AEG und Korf, ZGR 1984, S. 560.
- ² *Martens, Klaus Peter*, Das Arbeitsverhältnis im Konzern. In: 25 Jahre Bundesarbeitsgericht, München 1979, S. 367.
- ³ *Wiedemann, Herbert*, Die Unternehmensgruppe im Privatrecht, Tübingen 1988, S. 5, 91.

