

Arbeitsrechtliche Fallstricke bei Transaktionen

Vor allem die vielschichtigen arbeitsrechtlichen Rahmen- und Schutzbestimmungen sowie die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretung nehmen auf die Planung, Durchführung und Implementierung von Transaktionen und Umstrukturierungen maßgeblichen Einfluss. Die arbeitsrechtlichen Auswirkungen entscheiden nicht selten über die Wahl der Partner und der Zielstruktur. Das Arbeitsrecht wird damit zu einem entscheidenden Faktor für den rechtlichen und wirtschaftlichen Erfolg der Transaktionen.

TRANSAKTIONEN · ARBEITSRECHT · ZUSATZVERSORGUNG · BETRIEBSÜBERGANG

Beispielfall

Angenommen, ein konfessionelles Krankenhaus befindet sich auf der Suche nach einem potenziellen Kooperationspartner. Es nimmt Verhandlungen mit einem kommunalen Haus auf, um gegebenenfalls mit diesem gemeinsam eine Gesellschaft zu gründen, in die beide Krankenhäuser eingebracht werden. Welche arbeitsrechtlichen Schwierigkeiten gilt es bei der Entscheidung über den Partner und die Art und Weise der Kooperation regelmäßig zu berücksichtigen?

Unterschiedliche Tarifstruktur

Es ist davon auszugehen, dass das kommunale Haus – als Mitglied des kommunalen Arbeitgeberverbandes oder durch Inbezugnahme – den TVÖD anwendet. Bei dem konfessionellen Haus werden die Arbeitsverhältnisse nach einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung ausgestaltet sein (z. B. AVR.DW.EKD, AVR-Caritas). Demzufolge liegen verschiedene Tarifstrukturen vor und es stellt sich die Frage, welcher Tarif künftig gelten soll und welche arbeitsrechtlichen Möglichkeiten zur Gestaltung bestehen.

Soweit – infolge der Transaktion – wie zu meist ein arbeitsrechtlicher Betriebsübergang nach § 613a BGB vorliegt, sind insbesondere dessen arbeitsrechtlichen Vorgaben zu berücksichtigen:

Die bislang unmittelbar und zwingend geltenden Regelungen des TVÖD des kommunalen Hauses werden transformiert in individualrechtliche Regelungen. Dies bedeutet, sie gelten zukünftig nicht mehr als Tarifnormen und unterliegen auch nicht mehr den Regelungen für Tarifverträge, sondern haben denselben Charakter wie normale, zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarte arbeitsvertragliche Regelungen.

Die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen wirken dagegen an sich schon nur individualrechtlich, d. h. sie sind nicht als tarifliche Regelungen anzusehen. Als normale arbeitsvertragliche Regelungen gelten sie auch nach dem Betriebsübergang weiter zwischen Arbeitnehmer und neuem Arbeitgeber.

Wird nun der neue Arbeitgeber Mitglied im Arbeitgeberverband (z. B. im kommunalen), hätte dieses im Grunde genommen nur Auswirkungen für die Arbeitnehmer des kommunalen Unternehmens – soweit weiterhin eine beiderseitige Tarifbindung vorliegt. In diesem Falle würden ihre bisherigen tariflichen Regelungen ihre unmittelbare und zwingende Wirkung behalten.

Auch die Übertragung auf ein schon bestehendes tarifgebundenes Unternehmen würde sich allenfalls für die Mitarbeiter des kommunalen Unternehmens auswirken. Nur für sie galten zuvor tarifvertragliche Normen, die von anderen Normen gleicher Qualität abgelöst werden können. Für die Mitarbeiter des kirchlichen Unternehmens bliebe es in jedem Fall bei den Individualverträgen. Hier gilt es, eine Verfahrensweise zu finden, die zumindest auf Dauer zu einer Harmonisierung führt. Es stellt sich zudem die Frage, wie mit Neueinstellungen umzugehen sein wird.

Unterschiedliche Arbeitnehmervertretungen

Auch die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretungen sind unterschiedlich geregelt. Das kommunale Unternehmen wird seine Mitarbeiter – je nach Rechtsform – im Rahmen des Personalvertretungsgesetzes oder des Betriebsverfassungsgesetzes beteiligen. Für das konfessionelle Unternehmen gilt eine kirchliche Mitarbeitervertretungsregelung (MVG oder MAVO).

Welche Regelungen zukünftig gelten, hängt davon ab, ob es sich bei dem zukünftigen Träger der Krankenhäuser um einen kirchlichen oder öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber handelt. Entsprechend sind – neben einer Entscheidung zur zukünftigen Ausrichtung des neuen Rechtsträgers – auch die diesbezüglichen Voraussetzungen und Konsequenzen zu berücksichtigen.

Unterschiedliche Zusatzversorgungssysteme

Als echter Knackpunkt in dem Zusammenschluss von Unternehmen mit unterschiedlichem (politischen, arbeitsrechtlichen) Hintergrund erweisen sich oftmals die unterschiedlichen Altersversorgungssysteme. Diesem Punkt sollte stets eine be-

”
Nur ein Idiot glaubt,
aus eigenen Erfahrungen
zu lernen. Ich ziehe es
vor, aus den Erfahrungen
anderer zu lernen, um
von vornherein eigene
Fehler zu vermeiden.

“

Otto von Bismarck

sondere Aufmerksamkeit gewidmet werden, da hier jeder Fehler zu einem sehr hohen finanziellen Schaden führen kann.

Mitarbeiter des kommunalen und des konfessionellen Hauses unseres Beispielfalles werden einen Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung haben. Dieser Anspruch wird für die Arbeitnehmer des kommunalen Hauses durch Beteiligung an der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) erfüllt, das konfessionelle Haus wird dieses regelmäßig durch eine Beteiligung an einer kirchlichen Zusatzversorgungskasse (KZVK) sicherstellen.

Sollen alle Mitarbeiter der Unternehmungen in ein neues Unternehmen überführt werden, übernimmt dieses als Folge des Betriebsübergangs auch die Zusagen auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Das neue Unternehmen sollte daher diese Ansprüche durch eine Versicherung gewährleisten. Es wird die Frage zu stellen sein, ob sämtliche Mitarbeiter einheitlich entweder in der KZVK oder der VBL versichert werden sollen oder aber die Mitarbeiter bei der jeweiligen bisherigen Versicherung verbleiben.

Aus wirtschaftlichen Erwägungen wird es Ziel sein, sämtliche Mitarbeiter der kostengünstigeren KZVK zuzuführen. Hierfür müsste die Beteiligungsvereinbarung mit der VBL jedoch beendet werden. Eine (kostenlose) Überführung des Versichertenbestandes von der VBL zur KZVK kommt regelmäßig nicht in Betracht. Bei einer solchen Beendigung mit der VBL hat aber der Ausscheidende den versicherungsmathematisch zu ermittelnden Gegenwert dafür zu zahlen, dass die VBL die Rentenansprüche der Betriebsrentenberechtigten des aussteigenden Arbeitgebers erfüllen muss. Auch die Kosten für das entsprechende versicherungsmathematische Gutachten müssen getragen werden. Betreffend die Höhe des Gegenwertes gilt vereinfacht: Je höher der Anteil an Rentnern, umso geringer die Fluktuation, und je höher das Durchschnittsalter, desto höher ist der Gegenwert. Dieser erhöht sich tendenziell bei längerwährender Beteiligungsvereinbarung und bei gehobener Vergütungsstruktur und wird in jedem Fall von beträchtlicher Höhe sein.

Eine Lösung wäre es auch nicht, nur für die übernommenen Mitarbeiter die VBL-Versicherung aufrechtzuerhalten und neue Mitarbeiter bei der KZVK zu versichern. Dieses würde aus Sicht der VBL zu einem „Austrocknen“ des Versichertenbestandes führen und könnte eine Kündigung durch die VBL – mit anschließender Gegenwertzahlung – zur Folge haben. Auch eine

besondere Beteiligungsvereinbarung mit dem Inhalt, nur einen bestimmten Mitarbeiterbestand weiterhin zu versichern, wäre mit erheblichen Mehrkosten verbunden.

Ebenso ist davon abzuraten, den Mitarbeiterbestand „schleichend“ in die andere Kasse zu überführen. Nach unserer Erfahrung wird dieses von der VBL durchaus bemerkt und verfolgt. Alternativ könnte die neue Gesellschaft für alle Mitarbeiter eine Beteiligungsvereinbarung mit der VBL eingehen. Unabhängig von der Frage einer Gegenwertzahlung an die KZVK sind aber die regelmäßigen Kosten der VBL deutlich höher – insofern wird sich insbesondere für den kirchlichen Träger die Frage nach der Sinnhaftigkeit stellen.

Bei dieser Konstellation kann daher das Ergebnis häufig lauten: Eine Zusammenführung in einem Rechtsträger ist auf Grund der unterschiedlichen Zusatzversorgung wirtschaftlich nicht darstellbar. In jedem Fall sollte die Verhandlung mit den verschiedenen Kassen sehr zeitnah erfolgen, da von deren Ergebnis der fortan einzuschlagende Weg entscheidend abhängen kann.

FAZIT

Bei jeder Art von Kooperation oder Transaktion sollte dem Arbeitsrecht ein besonderes Augenmerk gewidmet werden. Dieses gilt insbesondere für alle Fragen der Zusatzversorgung – gerade dieser Bereich kann der Todesstoß für eine ansonsten vielversprechende Zusammenarbeit sein.

Anke Ebel

Rechtsanwältin
CURACON GmbH
Rechtsberatung
Tel. 02 51/9 22 08-125
anke.ebel@curacon.de

Isabel Heider

Assessorin
CURACON GmbH
Rechtsberatung
Tel. 02 51/9 22 08-110
isabel.heider@curacon.de