

## **Arbeitsrecht (Nr. 97/2005)**

### **Widerspruch gegen Ausgliederung eines Betriebs kann Missbrauch sein**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

Das Unternehmen plant die Ausgliederung eines Betriebsteils, doch ein Großteil der Beschäftigten widerspricht dem Betriebsübergang mit gleich lautenden Schreiben. Da liegt der Verdacht eines Missbrauchs nahe. Ein solcher rechtsmissbräuchlicher Widerspruch sei denkbar und wäre dann unwirksam, müsse aber vom Arbeitgeber konkret nachgewiesen werden, heißt es in einem jetzt veröffentlichten Grundsatzurteil des BAG.

Im Urteilsfall wandten sich mehrere Arbeitnehmer des Lausitzer Rundschau Medienverlags mit Erfolg gegen ihre Kündigung. Der Verlag hatte im September 2000 einen Firmentarifvertrag zur Beschäftigungssicherung abgeschlossen, der für teilweisen Lohnverzicht betriebsbedingte Kündigungen bis Ende April 2003 ausschloss. 2002 übertrug der Verlag die satz- und repro-technische Herstellung der Zeitung einer neuen Firma, an der er sich beteiligte.

Als die Pläne bei den Arbeitnehmern bekannt wurden, trafen sich 18 der 23 Betroffenen in Räumen der Gewerkschaft. Später gab der Abteilungsleiter 19 gleich lautende Widerspruchsschreiben gebündelt bei der Personalabteilung ab. Der Verlag kündigte den Betroffenen und argumentierte, schon die Widersprüche seien rechtsmissbräuchlich und damit unwirksam gewesen. Offenbar sei die Sache auf Anraten der Gewerkschaft beschlossen worden, um den Betriebsübergang zu verhindern.

Grundsätzlich bestätigte das BAG, dass ein Widerspruch gegen den Betriebsübergang missbräuchlich sein könne, insbesondere, wenn Arbeitnehmer andere Ziele verfolgten als die verfassungsrechtlich geschützte freie Wahl des Arbeitgebers – etwa dem Arbeitgeber Schaden zuzufügen, Vergünstigungen zu erpressen oder gar die geplante Ausgliederung zu verhindern.

Dies müsse aber der Arbeitgeber beweisen. Er könne nicht verlangen, dass die Arbeitnehmer ihren Widerspruch begründeten. Es zeuge nicht von Rechtsmissbrauch, dass mehrere Arbeitnehmer zeitgleich und abgesprochen Widerspruch einlegten. Auch der gleiche Wortlaut und die gebündelte Übergabe belege lediglich ein abgestimmtes Vorgehen, lasse aber keine Rückschlüsse auf die Motivation zu.

Im Urteilsfall hatte der Verlag mehr nicht vorgetragen, der Beweis eines missbräuchlichen kollektiven Widerspruchs sei daher nicht gelungen. Weil der Firmentarifvertrag 2002 betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen habe, seien die Entlassungen unwirksam, urteilte das BAG.

**Urteil des BAG – Datum unbekannt -  
Aktenzeichen: 8 AZR 462/03**

**Veröffentlicht: Handelsblatt vom 16. März 2005**  
25.03.2005