

Rechtsanwalt *Dr. Wolfgang Lipinski* – Beiten Burkhardt Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

„Neue und besondere Verhandlungsstrategien bei Restrukturierungen“

Vortrag vom 21. Januar 2010

Dr. Lipinski sprach über Verhandlungsstrategien bei Restrukturierungen aus Sicht der Arbeitgeber. Hierbei stellte er zunächst Strategien der Gewerkschaften vor und sodann mögliche Strategien der Arbeitgeber. Im Anschluß daran wurden zwei Beispiele für Restrukturierungen unter Einbindung von Betriebsrat und Arbeitnehmern dargestellt.

Nach einer kurzen Einleitung, in der die Aktualität des Vortragsthemas verdeutlicht wurde, sprach der Referent kurz über die Voraussetzungen eines Streiks. Im folgenden hob er die Bedeutung von Tarifsozialplänen für die Gewerkschaften bei drohenden Restrukturierungen mit Hilfe einer Rückschau auf die Schließung des AEG-Werkes in Nürnberg und den damit verbundenen ersten großen öffentlichen Kampf um einen Tarifsozialplan hervor. *Dr. Lipinski* erläuterte die Grundsätze der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts bezüglich der Erstreikbarkeit von Tarifsozialplänen vom 24. April 2007 (Az.: 1 AZR 252/06) sowie die Möglichkeiten der Arbeitgeberseite, hiergegen gerichtlichen Rechtsschutz zu erlangen. Letzteres sei nur in Ausnahmefällen möglich, wenn keine ernsthaften Verhandlungen über einen Tarifsozialplan stattfinden würden. Als Ziel der Strategie der Arbeitgeber nannte er die Verhinderung eines erfolgreichen Streiks für einen Tarifsozialplan. Dies sei dann zu erreichen, wenn das betroffene Unternehmen nicht erpressbar ist. Um die Erpressbarkeit zu verringern sei zum Beispiel eine Ersatzbetriebsstätte ein geeignetes Mittel. Der Referent nannte unter anderem möglichst abschließend geregelte Verbandstarifvertragsinhalte sowie die Ausgliederung von Streik gefährdeter Betriebe auf vermögenslose Vertragsarbeitgeber als geeignete Maßnahmen der Arbeitgeberseite. Im Hinblick auf die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 10. September 2009 (Az.: C-44/08) zur Massenentlassungsrichtlinie bezeichnete er eine zeitlich vorgezogene Betriebsänderung als mögliche arbeitskampfbezogene Arbeitgebermaßnahme.

Nach einem kurzen Überblick über das Urteil des Bundesarbeitsgerichts zur Zulässigkeit sogenannter Unterstützungstreiks vom 19. Juni 2007 (Az.: 1 AZR 396/06) unter Einbeziehung dessen wesentlicher Aussagen erläuterte der Referent die von dem Gericht aufgestellten Kriterien zur Bestimmung der Angemessenheit eines solchen Unterstützungstreiks. Hierzu gehörten unter anderem die Rechtmäßigkeit des Hauptarbeitskampfes, die Distanz des Unterstützungstreiks sowie die Frage, ob eine Schwerpunktverlagerung des Arbeitskampfes vom Haupt- zum Unterstützungsarbeitskampf stattfinde. Nach Ansicht von *Dr. Lipinski* sind diese Voraussetzungen jedoch rechtlich nicht zulässig.

Hinsichtlich der neuen Gewerkschaftsstrategie, einen Unterstützungstreik mit einem Streik um einen Tarifsozialplan zu kombinieren, führte der Referent Kriterien zur Beurteilung der Zulässigkeit eines solchen Vorgehens aus. Demnach müsse auch hierbei das für den Fall des Unterstützungstreiks entwickelte Kriterium der Angemessenheit als Maßstab dienen. Insbesondere dürfe der Schwerpunkt der Streikmaßnahmen nicht beim Unterstützungstreik liegen, sondern beim Hauptarbeitskampf. Als Maßnahme der Arbeitgeber in solchen Fällen sei vor allem die Information an die Arbeitnehmer über die Höhe des Streikgeldes sowie die Freistellung von der Arbeitspflicht ein geeignetes Mittel.

Im Anschluß daran wurden Beispiele für Restrukturierungen unter Einbindung von Betriebsrat und Arbeitnehmern dargestellt. Hierbei hob *Dr. Lipinski* hervor, daß es wichtig sei, insbesondere bei Restrukturierungen den Betriebsrat und die Arbeitnehmer einzubinden. Dazu sei aber eine durchdachte Verhandlungs- und Kommunikationsstrategie unabdingbar.

Im Anschluß an den Vortrag wurde im Hinblick auf das Thema unter anderem über eventuelle Verstöße gegen Maßregelungsverbote, mögliche Inhalte von Betriebsvereinbarungen über Kündigungsabwicklung sowie über Vor- und Nachteile eines Sozialplanes gegenüber einem Tarifsozialplan diskutiert.

Daniel Apelt
Wissenschaftlicher Mitarbeiter