



**Z A A R**

Zentrum für Arbeitsbeziehungen  
und Arbeitsrecht

## **VORTRAGSREIHE**

Donnerstag, 13. März 2014 / 18.30 Uhr

### **Von der Standortsicherungs- zur Standortentwicklungsvereinbarung**

Referent:

**Rechtsanwalt Dr. Burkard Göpfert**

Baker & McKenzie

Partnerschaft von Rechtsanwälten,  
Wirtschaftsprüfern, Steuerberatern und Solicitors

## Thesepapier

für den Vortrag am 13. März 2014 im Rahmen der ZAAR-Vortragsreihe  
"Von der Standortsicherungs- zur Standortentwicklungsvereinbarung"

### 1. Einleitung: **Praktische Bedeutung von Standort- und Beschäftigungszusagen**

In Krisensituationen ergreifen Arbeitgeber und Arbeitnehmer umfangreiche Maßnahmen, die das Unternehmen aus der unternehmerischen Krise führen sollen. Firmentarifverträge und firmenbezogene Verbandstarifverträge kommen häufig in Gestalt sog. Sanierungstarifverträge vor. Durch Abweichung von normativ geltenden Tarifverträgen sollen Kosten gesenkt oder Flexibilität erreicht werden. Der Sanierungstarifvertrag sieht regelmäßig folgende Punkte vor:

- Verzicht auf Lohn- und Gehaltsbestandteile;
- Verlängerte Arbeitszeiten mit oder ohne Lohnausgleich (auch sog. „Qualifizierungszeiten“);
- Erfolgsbeteiligung für Arbeitnehmer bei positivem Geschäftsergebnis;
- Sicherung der Arbeitsplätze;
- Standortzusagen;
- Investitionszusagen.

### 2. Rechtsprechung und Literatur: **Die unwahrscheinliche außerordentliche Kündigung und die häufige Nachverhandlungspflicht**

Tarifverträge sind wie jedes andere Dauerschuldverhältnis aus wichtigem Grund außerordentlich kündbar. Die Rechtsprechung stellt an die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Tarifvertrages hohe Anforderungen.

In der Praxis erfolgten insbesondere im Rahmen der letzten Wirtschaftskrise keine außerordentlichen Kündigungen. Vielmehr sind in den Tarifverträgen überwiegend Verhandlungsverpflichtungen über eine Anschlussregelung für Krisenzeiten aufgenommen (etwa Rückführung der wöchentlichen Arbeitszeit auf verminderte Wochenstunden).

Dies basiert auf der Rechtsprechung des BAG, wonach nach dem ultima-ratio-Grundsatz die Kündigung nur wirksam ist, wenn die kündigende Tarifvertragspartei die Möglichkeiten der tarifautonomen Anpassung als milderer Mittel ausgeschöpft hat; dies gilt insbesondere, wenn der Tarifvertrag eine Nachverhandlungs- oder Revisionsklausel enthält (*BAG, NZA 1997, 1234*).

Sofern eine Nachverhandlungspflicht besteht, stellt sich die Frage, welche Möglichkeiten sich im Falle einer Ablehnung durch die Gegenseite stellen. Es könnte sich hieraus ein Recht zur Lösung von dem Tarifvertrag über § 313 BGB ergeben, weil das mildeste Mittel versagt hat, oder sogar ein außerordentliches Kündigungsrecht, sofern ein Synallagma besteht (Ziffer 3).

### **3. Rechtsverbindlichkeit und "innere Struktur": Synallagma der Zusagen?**

Eine klärungsbedürftige Frage ist die der Rechtsnatur der Verbindung, welche durch die Zugeständnisse der Arbeitnehmer einerseits und die Zusagen der Arbeitgeber andererseits entsteht. Sofern diese in einem Gegenseitigkeitsverhältnis stehen, wäre § 320 BGB zu berücksichtigen. Dies würde Auswirkungen auf die nachfolgend erläuterte Abwägungsdokumentation haben.

### **4. Business Judgement bei Standort- und Beschäftigungszusagen**

Bei mitbestimmten Unternehmen existiert eine ungeschriebene Zuständigkeit des Aufsichtsrates im Falle der Aufstellung eines Sozialplanes (auch bei Tarifsozialplänen), da es sich hierbei um ein Grundlagengeschäft handelt.

Es stellen sich zwei Problemkreise:

- Wie ist Vereinbarung mit der Gewerkschaft zu gestalten und sind Gewerkschaftsmitglieder diesbezüglich stimmberechtigt?
- Wie ist der Abwägungsprozess vor dem Hintergrund der BJR zu dokumentieren?
  - a) Erfolgt eine echte Zusage/ein Absichtspapier (Rechtsbindungswille)?
  - b) Liegt dabei ein Synallagma zwischen der Zusage und den Arbeitnehmerbeiträgen vor (§ 320 BGB)?
  - c) Soll eine Nachverhandlungspflicht vereinbart werden oder soll § 313 BGB zur Anwendung kommen?

### **5. Von der Standortsicherungs- zur Standortentwicklungsvereinbarung**