



Rechtsanwalt Dr. Burkard Göpfert, LL.M.

Baker und McKenzie

Partnerschaft von Rechtsanwälten, Wirtschaftsprüfern, Steuerberatern und Solicitors

„Von der Standortsicherungs- zur Standortentwicklungsvereinbarung“

Vortrag am 13. März 2014

Einleitend wies *Professor Dr. Volker Rieble* auf die Aktualität von Standortentwicklungsvereinbarungen und das oft mit ihnen verbundene hohe anwaltliche Haftungsrisiko hin.

Seinem Vortrag legte *Rechtsanwalt Dr. Burkard Göpfert* die These zu Grunde, dass die Standortsicherungsvereinbarung künftig von einer „Standortentwicklungsvereinbarung“ abgelöst werden wird.

Die im Rahmen der Finanzkrise geführte Diskussion der Standortsicherungsvereinbarung habe sich nahezu ausschließlich mit einer fristlosen Kündigungsmöglichkeit befasst. Gleichwohl kenne er nur einen Fall, der diese umsetzte. Nachdem ein Großteil der während der Finanzkrise abgeschlossenen Vereinbarungen dieses Jahr auslaufe, sei eine Neubefassung mit dem Thema erforderlich. Die Einleitung schloss *Dr. Göpfert* mit einem kurzen Blick auf die Vortragsgliederung.

Den Hauptteil des Vortrags eröffnete die Frage was eine Standortsicherungsvereinbarung sei. *Herr Dr. Göpfert* arbeitete heraus, dass diese meist nicht eindeutig als Standortsicherung bezeichnet werde, sondern sich hinter vagen Formulierungen wie Tarifvertrag oder Interessenausgleich verberge. Den meisten Regelungen sei gemein, dass sie sich auf einen Status quo bezögen und abschließend feststellten, dass für die Dauer der Vereinbarung betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen seien. Diese und ähnliche Formulierungen seien auslegungsbedürftig. So stellten sich etwa die Fragen welche Kündigungen ausgeschlossen werden, auf welchen Zeitpunkt abzustellen ist und ob eine (ersetzbare?) Zustimmung des Betriebsrats erforderlich sei. *Herr Dr. Göpfert* unterstrich, dass derartige offene Formulierungen nicht zwingend negativ seien. Es sei zu bedenken, dass dies den Arbeitnehmervertretern die Rechtfertigung der zugestimmten Einschnitte in Arbeitnehmerrechte erleichtere und dass in diesem Bereich Auslegungsfragen meist nicht vor Gericht ausgefochten würden, da man die Gewerkschaften nicht durch Anfechtung verhandelter Vereinbarungen verärgern wollte. Diesen Punkt schloss er mit dem Hinweis, dass gerade die Formulierung von für die Arbeitnehmer einklagbaren Investitionszusagen schwer sei. Daher werde hier auf die Vereinbarung von Monitoringrechten und Rückfallklauseln ausgewichen. Für letztere sei die Zulässigkeit für den Unternehmer wegen der sehr weitreichenden Folgen des Rückfalls aller geleisteten Arbeitnehmerbeiträge wegen eines Vertragsbruchs des Arbeitgebers, bereits fraglich.

Auf die Rechtsprechung des BAG, welche eine „existenzgefährdende Situation“ fordere, ging er nicht näher ein, sondern erläuterte, dass wegen diesen hohen Anforderungen außerhalb einer Finanzkrise



meist eine sofortige Kündigung versperrt sei und nur eine Nachverhandlungspflicht bestehe. Empfehlenswert sei eine Klausel, die als Sanktion einer unterlassenen, schriftlich verlangten Nachverhandlung eine Kündigung gewährt, da diese zumindest Verhandlungen fördere. Weiter seien „Crash-Klauseln“ beliebt, die bei deutlich abweichenden Verläufen einen einseitigen Ausstieg ermöglichen. Dabei sei insbesondere das Verhältnis zu § 313 BGB zu klären.

Anschließend wurden die Fragen des Rechtsbindungswillens und der inneren Struktur der Regelung analysiert. Hinsichtlich des Rechtsbindungswillens müsse bei der Auslegung auf politische Einschläge geachtet und jede Klausel dahin gesondert analysiert werden. Diesen Programmsätzen fehle oft ein rechtlicher Bindungswille. Weiter arbeitete er heraus, dass mangels klarer Spiegelbildlichkeit der Forderungen von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite kein allgemeines Synallagma der Standortsicherungsvereinbarung bestehe. Ein solches könne jedoch in einzelnen Bereichen, wie etwa der Investitionszusage, mit der Folge der Anwendbarkeit der §§ 320 ff. BGB, bestehen.

Nach diesen grundlegenden Ausführungen wandte sich *Herr Dr. Göpfert* den sehr wichtigen Folgen der Business Judgement Rule (BJR) zu. Dabei wurde anlässlich der oft fehlerhaften Praxis, die Unterschriftszuständigkeit und deren vorgelagertes Verfahren des Abschlusses solcher Vereinbarungen untersucht. *Herr Dr. Göpfert* sieht die Standortsicherungsvereinbarung ausgehend von der Satzung als außergewöhnlichen Geschäftsvorfall, mit der Folge der Aufsichtsratsbeteiligung. Weiter löste er das Sonderproblem der Stimmberechtigung im Aufsichtsrat dahingehend, dass auch bei verhandlungsbeteiligte Gewerkschaftsmitglieder mitstimmen dürften, solange es um keine Sonderrechte ginge. Für die Praxis erläuterte er anschließend die richtige Handhabung der BJR. Es müsse zwingend zunächst die Rechtmäßigkeit der Vorlage geprüft und dokumentiert werden. Bestehen danach mehrere rechtmäßige Möglichkeiten, könne im Anschluss eine, sich auf die gesamte Vereinbarungslaufzeit beziehende zu dokumentierende Zweckmäßigkeitprüfung nach Unternehmensgründen (Businessplan) erfolgen. Diese Ausführungen zur BJR wurden durch Hinweise zum Umgang mit – nicht empfohlenen – längerfristigen Vereinbarungen abgerundet.

Abschließend wandte sich *Herr Dr. Göpfert* der neuen Entwicklung der „Standortentwicklungsvereinbarung“ zu, welche den Vorteil der Zukunftsgerichtetheit biete. Die Einigung mit Gewerkschaft und Betriebsrat über konkrete künftige Standortentwicklungen und Investitionen in diesen mindere das Verlangen nach Kündigungsverboten und gebe dem Betrieb nicht den Stempel der Restrukturierung, was insbesondere für die Gewinnung von Führungskräften entscheidend sei.

Die anschließende Diskussion folgte den drei Hauptteilen des Vortrags. Die Schwerpunkte lagen dabei auf der Frage, was unter einer Standortsicherungsvereinbarung zu verstehen und wie die BJR zu handhaben sei. Abgerundet wurde dies durch einige Anmerkungen zu den unternehmerischen Anwendungsvoraussetzungen der aktuell sich etablierenden Standortentwicklungsvereinbarung.

Felisa Frey
Wissenschaftliche Mitarbeiterin