

Verhandlungspflicht der Arbeitgeberseite

**Zu den aktuellen tarifrechtlichen Folgen der geplanten Veräußerung der
Sparte „Mobiltelefone“ durch die Siemens AG**

- Gutachtliche Stellungnahme -

A. Sachverhalt

Mit Schreiben vom 7.6.2005 hat die Siemens-AG den bei ihr bestehenden Wirtschaftsausschuss darüber informiert, es sei beabsichtigt, „das weltweite Mobiltelefongeschäft zum 1.10.2005 an das taiwanesisches Unternehmen BenQ zu übertragen, um diesem Geschäft damit die angestrebte tragfähige Zukunftsperspektive zu geben.“ In Deutschland seien von dem geplanten Verkauf insgesamt ca. 3 700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betroffen, davon ca. 1750 in Kamp-Lintfort, ca. 1540 in München und ca. 200 in Bocholt.

Die Rechtsform, in der die Veräußerung dieses Geschäftsbereichs erfolgen wird, ist derzeit noch nicht bekannt. In Betracht kommt die Übertragung der fraglichen arbeitstechnischen Einheiten auf eine bestehende oder noch zu gründende inländische Gesellschaft, die im Mehrheitsbesitz der BenQ steht; denkbar wäre weiter die Übertragung auf eine entsprechende ausländische Gesellschaft (sog. asset deal). Stattdessen ist auch eine Ausgliederung nach dem UmwG und eine anschließende Veräußerung von Anteilsrechten der abgespaltenen Gesellschaft möglich (sog. share deal).

Zur Erhaltung der Arbeitsplätze bei Siemens hat die IG Metall NRW mit dem Metall-Arbeitgeberverband NRW am 16. Februar 2004 einen Tarifvertrag abgeschlossen, der bis 30. April 2006 gilt und keine Nachwirkung besitzt. Gesamtbetriebsrat Siemens und IG Metall haben weiter am 22. Juni 2004 eine „Vereinbarung zur Sicherung und Entwicklung von Beschäftigung, Wettbewerbsfähigkeit und Innovation bei der Siemens AG“ unterzeichnet. Speziell für die Mitarbeiter der Mobiltelefon-Einheiten an den Standorten Kamp-Lintfort und Bocholt wurde am 23./24. Juni 2004 ein „Ergänzungstarifvertrag“ abgeschlossen, der bis 30.6.2006 befristet ist und der als Gegenleistung für die in seinem § 7 vorgesehene „Standortentwicklung“ längere Arbeitszeiten und Entgeltabsenkungen vorsieht.

Die Bezirksleitung NRW der IG Metall hat die Arbeitgeberseite (d. h. den tarifschließenden Arbeitgeberverband und die Siemens AG) mit Schreiben vom 3. Juni 2005 aufgefordert, bis 30. Juni 2005 in Verhandlungen über eine Anpassung des Ergänzungstarifs an die veränderte Situation einzutreten. Dabei seien insbesondere folgende Punkte zu berücksichtigen:

- Sicherstellung der kollektiven Tarifbindung der aufnehmenden Gesellschaft,
- Weiterführung der Vereinbarung „zur Sicherung und Entwicklung von Beschäftigung, Wettbewerbsfähigkeit und Innovation bei der Siemens AG“ vom 22. Juni 2004,
- Anpassen der auf die Siemens AG zugeschnittenen beschäftigungssichernden Maßnahmen des Ergänzungstarifvertrags auf Regelungen, die außerhalb der Siemens AG gleichwertig wirksam sind,
- Sicherstellen der noch offenen Investitions- und anderen standortsichernden Zusagen.

Als erstes stellt sich die Frage, ob die Arbeitgeberseite zu Verhandlungen verpflichtet ist oder ob deren Aufnahme in ihrem freien Ermessen liegt. Zum zweiten stellt sich das Problem, wie bei einer Verweigerung oder einem definitiven Scheitern der Verhandlungen zu verfahren ist.

B) Rechtliche Würdigung

I. Verhandlungs- und Anpassungsverpflichtung wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage?

1. Die rechtliche Ausgangssituation

Haben sich die Umstände, die zur Grundlage eines Vertrags geworden sind, nach Vertragsschluss schwerwiegend verändert und hätten die Parteien bei Kenntnis dieser Umstände den Vertrag nicht oder mit einem anderen Inhalt abgeschlossen, so kann nach § 313 Abs.1 BGB eine Anpassung des Vertrags verlangt werden, „soweit einem Teil unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls... das Festhalten am unveränderten Vertrag nicht zugemutet werden kann.“

Ob diese Vorschrift auch auf Tarifverträge anwendbar ist, ob also auch bei ihnen unter den Voraussetzungen des § 313 BGB eine Anpassung verlangt und durchgesetzt werden kann, ist in der Literatur umstritten und in der Rechtsprechung nicht abschließend geklärt.

Eingehende Nachweise bei Deinert, in: Däubler (Hrsg.), Kommentar zum TVG, Baden-Baden 2003, § 4 Rn. 161 ff.

Im vorliegenden Zusammenhang soll deshalb zunächst unterstellt werden, dass § 313 Abs.1 BGB auch auf Tarifverträge anwendbar ist. Anschließend soll geklärt werden, wie sich die Rechtslage darstellt, wenn ein Rückgriff auf § 313 BGB unterbleibt und man lediglich nach den traditionellen Kündigungsmöglichkeiten fragt.

In der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs

grundlegend BGHZ 25,390, 392

und des BAG

s. etwa BAG NJW 1991, 1562,1563

hat sich eine Formel herausgebildet, mit der das Phänomen „Geschäftsgrundlage“ umschrieben wird. Danach geht es um „die bei Abschluss des Vertrages zutage getretenen, dem anderen Teil erkennbar gewordenen und von ihm nicht beanstandeten Vorstellungen einer Partei oder die gemeinsamen Vorstellungen beider Parteien zum Vorhandensein oder dem künftigen Eintritt gewisser Umstände, sofern der Geschäftswille der Parteien darauf aufbaut.“ Diese wenig transparente Formulierung meint Folgendes:

- (1) Die Parteien haben bestimmte Vorstellungen vom Vorhandensein oder dem künftigen Eintritt gewisser Umstände,
- (2) Die Vorstellungen sind beiden Parteien gemeinsam oder zwar nur bei einer Partei vorhanden, jedoch für die andere erkennbar und von ihr nicht beanstandet,
- (3) Der „Geschäftswille“ der Parteien, d.h. die konkrete von ihnen gewollte Rechtsfolge muss auf den vorgestellten Umständen „aufbauen“.

Die Rechtsprechung lässt es genügen, dass es um Umstände geht, die von vernünftigen Parteien als selbstverständlich vorausgesetzt werden; ein konkreter Nachweis bestimmter Vorstellungen oder Erwartungen wird nicht verlangt.

Ändern sich die fraglichen Umstände, so ist zunächst zu fragen, ob eine Seite nach den vertraglichen Abmachungen ein derartiges Risiko tragen muss. Lässt sich dies nicht feststellen, kommt es weiter darauf an, ob das Festhalten am bisherigen Vertrag für die dadurch belastete Seite unzumutbar ist. Nur wenn diese zweite Voraussetzung erfüllt ist, kann die benachteiligte Seite eine Anpassung des Vertrages verlangen; ist diese nicht möglich oder einer Seite nicht zumutbar, kann das fragliche Dauerschuldverhältnis außerordentlich gekündigt werden.

2. Anwendung auf den konkreten Fall

Stellt die Zugehörigkeit der Mobiltelefonsparte zur Siemens AG eine dem Ergänzungstarifvertrag zugrunde liegende „selbstverständliche“ Vorstellung dar? Dafür sprechen in der Tat eine ganze Reihe von Regelungen im Tarifvertrag.

In der Präambel ist davon die Rede, der Vertrag habe den Sinn, die bereits beschlossene Verlagerung der Arbeitsplätze nach Ungarn zu vermeiden und sie in Deutschland zu halten. Dass die Bewahrung des deutschen Standorts im Rahmen des Siemens-Konzerns

geschehen solle, wird im folgenden Satz deutlich, wonach der Tarif auch „der Verbesserung der Innovationsfähigkeit und der Investitionsrahmenbedingungen für die Standorte des Geschäftsbereiches ICM der Siemens AG in Nordrhein-Westfalen“ diene. Die Innovationsfähigkeit eines potentiellen Erwerbers zu fördern, lag ersichtlich außerhalb des Vorstellungsbilds der Beteiligten.

Im Rahmen der in § 7 geregelten „Standortentwicklung“ wird die Vermeidung der Verlagerung nach Ungarn erneut erwähnt. Weiterhin werden Risiken benannt, die trotz der Erhaltung der Arbeitsplätze bestehen bleiben. Personalveränderungen, die aufgrund standortsichernder Investitionen erforderlich sind, und solche, die ihre Grundlage in strukturellen Änderungen oder Restrukturierungen des Marktes haben, sollen weiterhin möglich sein. Die spezifischen Risiken, die durch die Veräußerung des fraglichen Geschäftsbereichs entstehen, sind in keiner Weise erwähnt, da eine solche Entwicklung außerhalb der Vorstellungen der Tarifparteien lag.

§ 8 Abs.1 des Tarifvertrags sieht weiter die Verpflichtung der Tarifparteien vor, bei gravierenden Veränderungen des Marktumfelds „in gutem Glauben über entsprechende Lösungen“ zu verhandeln. Auch hier wird nicht an eine Veränderung gedacht, die in einer Veräußerung des Geschäftsbereichs liegen könnte.

Schließlich sieht § 8 Abs.4 des Tarifvertrags vor, dass die Tarifparteien spätestens drei Monate vor Ablauf des Tarifvertrags Verhandlungen über eine Anschlussvereinbarung aufnehmen. Tarifpartei ist auf Arbeitgeberseite der Verband der Metall- und Elektro-Industrie NRW. Soweit BenQ nicht dessen Mitglied wird, läuft diese Abmachungen von vorne herein ins Leere. An eine solche Situation wurde ersichtlich nicht gedacht.

Zwischenergebnis: Die Tarifparteien gingen als selbstverständlich davon aus, dass der Mobiltelefonbereich auch in Zukunft im Bereich der Siemens-AG bleiben würde.

Eine spezifische Risikoverteilung für den Fall, dass sich diese Vorstellung nicht realisieren sollte, ist nicht ersichtlich. Gerade die Einbeziehung anderer Risiken macht deutlich, dass dem Tarifvertrag insoweit keine Aussagen entnommen werden können.

Die Arbeitnehmerseite bringt aufgrund des Ergänzungstarifvertrags erhebliche Opfer. „Gegenleistung“ hierfür ist die Standortsicherung. Diese ist einmal in § 7 des Ergänzungstarifvertrags geregelt. Weiter findet sich im zweitletzten Absatz der Vereinbarung vom 22.6.2004 die wichtige Aussage, die Beteiligten gingen davon aus, dass während der Laufzeit tarifvertraglicher Ergänzungslösungen die betroffenen Standorte gesichert würden und betriebsbedingte Kündigungen nicht stattfinden müssten. In beiden Fällen sind die Handlungsmöglichkeiten der Siemens AG zugrunde gelegt, die sehr viel umfassender sind als die eines Erwerbers einer einzelnen Sparte. Außerdem sind die Regeln über die Standortsicherung auf eine bestimmte Unternehmenskultur, auf bestimmte ungeschriebene Verhaltensregeln bezogen, die bei einem Erwerber nicht in gleicher Weise vorhanden sein dürften.

Durch eine Veräußerung der Mobiltelefonsparte wird daher die zugesagte und zum Teil schon erbrachte „Gegenleistung“ entscheidend entwertet. Das Opfer der Arbeitnehmer wäre im Extremfall völlig umsonst, weil sich die Handlungsparameter des Erwerbers grundlegend von denen der Siemens AG unterscheiden. Dies wäre von sehr viel geringerer Bedeutung, wenn – wie bei vielen „Bündnissen für Arbeit“ – die „Gegenleistung“ in einem befristeten Ausschluss der betriebsbedingten Kündigung läge, die zumindest im Rahmen des § 613a Abs.1 Satz 2 BGB auch den Erwerber binden würde. Die hier vorliegende Regelung beruht sehr viel mehr auf Vertrauen in das Verhalten eines ganz konkreten Arbeitgebers; für die Arbeitnehmer ist es daher nicht zumutbar, dieses Opfer für einen völlig anderen Arbeitgeber zu erbringen.

Angesichts dieser Umstände ist die Arbeitgeberseite verpflichtet, über eine Anpassung des Ergänzungstarifvertrags an die veränderten Umstände zu verhandeln. Dabei kann ein Äquivalent zur bisherigen Situation nur dadurch erreicht werden, dass sich die Siemens AG verpflichtet, bei drohenden betriebsbedingten Kündigungen die ihr zur Verfügung stehenden Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auszuschöpfen und auch über eine Fortsetzung der Beschäftigungssicherung über den 30.6.2006 hinaus zu verhandeln.

II. Rechtliche Situation ohne Rückgriff auf die Lehre vom Wegfall der Geschäftsgrundlage

Geht man mit einem Teil der Literatur davon aus, dass § 313 BGB auf den Tarifvertrag keine Anwendung findet, so ist lediglich eine Kündigung aus wichtigem Grund entsprechend § 626 BGB möglich, wenn das Festhalten am Vertrag für eine Seite unzumutbar ist. Wie sich aus den obigen Ausführungen ergibt, ist diese Voraussetzung im Falle der IG Metall gegeben: Angesichts der durch eine Veräußerung eintretenden Veränderungen kann ihr ein Festhalten am Ergänzungstarifvertrag mit seinem bisherigen Inhalt nicht zugemutet werden.

Die Rechtsprechung des BAG geht jedoch zu Recht davon aus, dass die Regelung des § 626 BGB als solche zu starr ist, dass sie zu einem Alles-oder-Nichts-Prinzip führen würde, womit den Beteiligten ersichtlich nicht gedient ist. Die außerordentliche Kündigung ist deshalb nach der Rechtsprechung nur letztes Mittel, darf also nur dann ausgesprochen werden, wenn keine anderen Möglichkeiten zur Beseitigung der Unzumutbarkeit bestehen. Im Regelfall sind daher zunächst Verhandlungen mit der anderen Seite aufzunehmen, um die Möglichkeit einer einvernehmlichen Lösung zu erkunden.

BAG NZA 1997, 830; BAG NZA 1997, 1234, 1236; BAG NZA 2001, 788, 791

Diese ist ihrerseits verpflichtet, sich auf solche Verhandlungen einzulassen, auch wenn keine ausdrückliche Nachverhandlungsklausel im Tarifvertrag enthalten ist. Dies folgt letztlich aus der sachgerecht weitergedachten Durchführungspflicht: Wenn man alles tun muss, um die Umsetzung des Tarifvertrags sicherzustellen, muss man auch dazu beitragen, dass die für die andere Seite entstandene Unzumutbarkeit beseitigt wird und er so in seinem Bestand erhalten bleibt.

Im Ergebnis ergibt sich daher auch hier eine Verhandlungspflicht der Arbeitgeberseite. Ein Unterschied zur Lehre von der Geschäftsgrundlage ist allenfalls insoweit denkbar, als nur sie die andere Seite auch zu einer bestimmten inhaltlichen Anpassung verpflichten kann. Ob dies wirklich anzunehmen ist, erscheint allerdings zweifelhaft, da damit letztlich

die Gerichte über die Erfüllung der Anpassungspflicht und damit über den Inhalt des angepassten Tarifvertrags entscheiden würden, was mit der verfassungsrechtlichen Garantie der Tarifautonomie jedenfalls nicht ohne weiteres vereinbar ist.

III. Rechtsfolgen der außerordentlichen Kündigung

Bleiben die Verhandlungen ergebnislos, so ist eine außerordentliche Kündigung des Tarifvertrags möglich – wobei es keine Rolle spielt, ob man § 313 Abs.1 BGB oder § 626 BGB zugrunde legt. Insoweit bestehen keine Meinungsverschiedenheiten. Ob die IG Metall von dieser Möglichkeit Gebrauch machen sollte, ist hier nicht zu erörtern; rechtlich ist sie jedenfalls frei, es bei dem nach dem Betriebsübergang entstehenden Status quo zu belassen.

Wird – was im Falle des Scheiterns der Verhandlungen allerdings näher liegt – von der Möglichkeit der Kündigung Gebrauch gemacht, so stellt sich das Problem, ob der Tarifvertrag bis zu einem Neuabschluss, evtl. sogar bis zu seinem vorgesehenen Ende am 30.6.2006 nachwirkt. Dies hätte zur Folge, dass die Kündigung praktisch nur dann nicht leer liefe, wenn man die Arbeitgeberseite – z.B. durch Drohung mit Arbeitsniederlegungen - zwingen könnte, einen neuen Tarifvertrag abzuschließen.

Im Grundsatz lässt auch die außerordentliche Kündigung eines Tarifvertrags die Nachwirkung nach § 4 Abs.5 TVG unberührt.

S. statt aller Bepler, in: Däubler, Kommentar zum TVG, § 4 Rn. 853 ff.;
Löwisch-Rieble, Kommentar zum TVG, 2. Aufl., München 2004, § 1 Rn. 536,
jeweils mwN

Dies hängt damit zusammen, dass auch in solchen Fällen die „Überbrückungsfunktion“ der Nachwirkung notwendig ist, weil andernfalls eine „Lücke“ in den vom Tarifvertrag erfassten Arbeitsverträgen entstehen würde.

Der vorliegende Fall liegt insoweit anders, als es sich um einen nicht auf Dauer bestimmten Tarifvertrag für eine Ausnahmesituation handelt. Konsequenterweise ist deshalb auch die Nachwirkung ausdrücklich ausgeschlossen, was unstreitig zulässig ist. Wird ein derartiger Tarifvertrag außerordentlich gekündigt, spricht mehr dafür, die Nachwirkung auszuschließen: Ihrem Sinn nach greift sie hier nicht ein, da keine „Leerstellen“ in den Arbeitsverträgen entstehen würden. Außerdem wäre es höchst misslich, eine wegen Unzumutbarkeit ausgesprochene, sich also auf gravierende Gründe stützende Kündigung weithin gegenstandslos zu machen, weil zunächst alles beim Alten bleiben würde. Vorzuziehen ist deshalb die Auffassung, dass im Falle einer außerordentlichen Kündigung der Tarifvertrag insgesamt in Wegfall käme, sodass wieder die früheren Arbeitszeiten praktiziert und die früheren Vergütungen beansprucht werden könnten.