

**Einklagbarkeit der Arbeitsplatzgarantie nach der Alcatel-
Abmachung vom 14.7.1995**

Gutachtliche Stellungnahme

von Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

Inhaltsverzeichnis

	Seite
A Sachverhalt	3
B Rechtliche Würdigung	5
I. Anspruch des Betriebsrats	5
1. Rechtsverbindliche oder nichtrechts- verbindliche Zusage?	6
2. Funktionelle Zuständigkeit des Betriebsrats?	9
3. Form	12
4. Mangelnde Bestimmtheit der Abmachung?	13
5. Interessenausgleich oder bindende Betriebsvereinbarung?	15
6. Betriebsabsprache oder Betriebsvereinbarung?	16
7. Prozessuale Geltendmachung	17
8. Nachbemerkingen	18
a) Kündigung	18
b) Sind Absichtserklärungen immer unverbindlich?	19
II. Ansprüche der IG Metall	21
1. Das Problem der Rechtsverbindlichkeit	21
2. Zugleich Betriebsvereinbarung/Betriebsabsprache und Tarifvertrag?	21
3. Tarifvertrag ausschließlich mit obligatorischem Teil?	22
4. Überschreitung der Grenzen der Tarifautonomie?	22
5. Prozessuale Geltendmachung	24

A Sachverhalt

Allen Beteiligten ist die "Erklärung zur Erhaltung des Werkes der Firma Alcatel SEL AG in Mannheim - Errichtung eines Technologie- und Gewerbeparks auf dem Alcatel SEL-Gelände" vom 14. Juli 1995 bekannt. Auf eine vollständige Wiedergabe des Wortlauts wird daher verzichtet. Da es im vorliegenden Zusammenhang jedoch zentral um die rechtliche Bedeutung der Arbeitsplatzgarantie nach Nr. 4 geht, sei dieser Teil der Abmachung im Wortlaut wiedergegeben:

"4. Arbeitsplätze

Der Vorstand der Firma Alcatel SEL AG sowie der Betriebsrat der Firma und die Industriegewerkschaft Metall sind sich darüber einig, daß künftig bei Alcatel SEL direkt mindestens 410 Beschäftigte tätig sein werden.

Weitere Arbeitsplätze werden durch die Ausgründung von Tätigkeiten und durch Qualifizierungsmaßnahmen geschaffen, mit dem Ziel, ca. 450 Arbeitsplätze am Standort Mannheim zu erhalten.

Alle Beteiligten unterstützen dabei die Bemühungen, auf den freigemachten Flächen künftig zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen. Die Firma Alcatel SEL wird regelmäßig prüfen, ob durch die wirtschaftliche Anwendung neuer technologischer Entwicklungen und die Übernahme ziviler Geschäftsfelder im Werk Mannheim neue Arbeitsplätze geschaffen werden können."

Erklärungen, die im Vorfeld dieser Abmachung abgegeben wurden, sind im einzelnen unter Ziff. 4 des

Schriftsatzentwurfes von Rechtsanwalt Dr. Growe vom 4.5.1997 dargestellt; weitere Gesichtspunkte sind insoweit nicht ersichtlich.

Inhaltlich geht es im folgenden um die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen der Betriebsrat und die IG Metall von der Firma Alcatel SEL AG verlangen können, daß weiterhin entsprechend Nr. 4 der Abmachung mindestens 410 Beschäftigte am Standort Mannheim tätig sein können.

B Rechtliche Würdigung

I. Anspruch des Betriebsrats

Ob der Betriebsrat von Alcatel verlangen kann, daß die Zahl von 410 Beschäftigten nicht unterschritten wird, hängt zunächst davon ab, ob es sich bei der erwähnten Festlegung um eine rechtsverbindliche oder eine nicht rechtsverbindliche Regelung handelt (unten 1). Ist Rechtsverbindlichkeit gewollt, stellt sich das weitere Problem, ob eine Abmachung dieses Inhalts in die funktionelle Zuständigkeit des Betriebsrats fällt (unten 2). Weiter könnte die Frage der einzuhaltenden Form eine gewisse Rolle spielen (unten 3). Weiter wären Bedenken im Hinblick darauf möglich, ob das Festgelegte hinreichend bestimmt ist (unten 4). Weiter ist kurz anzusprechen, ob es sich ggfs. um einen Interessenausgleich handelt, dessen Erzwingbarkeit gewissen Zweifeln ausgesetzt ist (unten 5). Verneint man dies, ergibt sich das weitere Problem, ob eine bloße schuldrechtlich wirkende Betriebsabsprache oder eine Betriebsvereinbarung vorliegt, die auch in das einzelne Arbeitsverhältnis hineinwirkende Normen enthält (unten 6). Schließlich ist der Frage nachzugehen, wie der Betriebsrat seine Rechte ggfs. prozessual geltend machen kann.

1. Rechtsverbindliche oder nichtrechtsverbindliche Zusage?

Ob die "Erklärung zur Erhaltung des Werkes der Firma Alcatel SEL AG in Mannheim" Rechte und Pflichten der Beteiligten schafft, hängt vom Willen der Unterzeichnenden ab. Dieser ist primär aus dem Inhalt des Festgelegten sowie aus dem Kontext zu erschließen, in dem es zu der "Erklärung" kam.

Der Wortlaut der Nr. 4 spricht von einer "Einigkeit" darüber, daß künftig bei Alcatel SEL direkt mindestens 410 Beschäftigte tätig sein werden. Dies ist eine eindeutige und klare Aussage, die den damals zur Erörterung stehenden Arbeitsplatzabbau mit einer Grenze versieht. Davon, daß Entsprechendes nur "beabsichtigt" oder "in Aussicht genommen" sei, war ersichtlich nicht die Rede.

Im Gegensatz dazu wird im 2. Absatz von Nr. 4 ein bloßes Ziel formuliert: Durch Ausgründung und durch Qualifizierungsmaßnahmen soll die Zahl der in Mannheim zu erhaltenden Arbeitsplätze auf "ca. 450" erhöht werden. Insoweit ist lediglich eine Bemühung geschuldet; sollte sie keinen oder nicht den erwünschten Erfolg haben, ist dies als unvermeidbar hinzunehmen. Insoweit, d.h. in bezug auf die ca. 40 über 410 hinausgehenden Arbeitsplätze enthält Nr. 4 keine Garantie. Dasselbe gilt für Abs. 3, wo in recht

allgemeiner Form davon die Rede ist, alle Beteiligten würden sich bemühen, auf den freigemachten Flächen in Zukunft zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen.

Die Entgegensetzung von "mindestens 410 Beschäftigten" und wünschenswerten weiteren Arbeitsplätzen ist vom Wortlaut her evident und läßt den zwingenden Schluß zu, daß in bezug auf das Minimum von 410 eine "Erfolgsgarantie" übernommen ist. Insoweit besteht eine eindeutige rechtliche Verpflichtung.

Ohne Bedeutung ist, daß die Gesamtabmachung den Titel "Erklärung" trägt. Dieser Begriff ist unspezifisch in dem Sinne, daß er sowohl als rechtsgeschäftliche Erklärung wie auch als "Deklaration" aufgefaßt werden kann. Entscheidend ist in solchen Fällen, was die Beteiligten tatsächlich gewollt haben. Das OLG Köln hat deshalb sogar ein Papier, das mit "letter of intent" überschrieben war, als einen verbindlichen Vertrag behandelt, weil die Beteiligten eben nicht nur bestimmte Absichten dokumentieren wollten.

OLG Köln EWIR 1994, 533

Daß das Wort "Erklärung" nicht im Sinne einer "Absichtserklärung" gemeint war, wird bereits aus dem 2. Absatz der Präambel deutlich, wo es heißt:

"In intensiven Verhandlungen ist es in den vergangenen Monaten gelungen, gemeinsam mit der Firma Alcatel SEL, der L-Bank und der CommerzLeasing eine Lösung zum Erhalt der Arbeitsplätze in Mannheim zu finden."

Wer eine "Lösung" nach langen und intensiven Verhandlungen gefunden hat, hat nicht nur Absichten, die er kundgibt, sondern will sich definitiv binden.

Die gegenteilige Auffassung würde überdies zu wenig einsichtigen Konsequenzen führen. Da die einzelnen Teile der "Erklärung" in einem inneren Zusammenhang stehen, würde das Hinfälligwerden eines Teils auch die übrigen Teile in Mitleidenschaft ziehen. Der in Nr. 1 der "Erklärung" vorgesehene Verkauf des Alcatel-Geländes und die in Nr. 5 vorgesehene Förderung der Umbaumaßnahmen durch das Land und die Stadt Mannheim sind ersichtlich primär im Hinblick auf die in Nr. 4 enthaltene Arbeitsplatzgarantie abgegeben worden. Könnte diese durch schlichte Sinnesänderung bei Alcatel SEL hinfällig gemacht werden, wäre auch für den Verkauf und die Förderungsmaßnahmen die Geschäftsgrundlage entfallen; diese müßten daher rückgängig gemacht werden. Eine solche Gestaltung, die den Fortbestand aufwendiger und kostenträchtiger Maßnahmen vom freien Willen eines Beteiligten abhängig macht, kann als völlig aus dem Rahmen fallend nicht gewollt sein. Offensichtlich ist auf seiten der Firma Alcatel SEL diese Konsequenz ihrer Rechtsauffassung bisher nicht bedacht worden.

Wortlaut und Zweck der Erklärung sprechen daher für die Annahme einer rechtsverbindlichen Abmachung. Daß auch die im Vorfeld der Unterzeichnung abgegebenen Erklärungen zum selben Ergebnis führen, hat Rechtsanwalt Dr. Growe bereits dargelegt.

2. Funktionelle Zuständigkeit des Betriebsrats?

Dem Betriebsrat fehlt für die Unterzeichnung einer derartigen Abmachung auch nicht die funktionelle Zuständigkeit. Nach der Rechtsprechung des Großen Senats des BAG erstreckt sich diese auf die gesamten betrieblichen Arbeitsbedingungen, wobei die sozialen und personellen Angelegenheiten besonders hervorgehoben wurden. § 88 BetrVG, der freiwillige Betriebsvereinbarungen in sozialen Angelegenheiten ausdrücklich zuläßt, ist insoweit nur Ausdruck eines allgemeineren Prinzips.

BAG GS AP Nr. 46 zu § 77 BetrVG 1997 = DB 1990, 724;
aus der Literatur s. etwa Fitting-Kaiser-Heither-Engels, BetrVG mit Wahlordnung, Handkommentar, 18. Aufl., München 1996, § 1 Rn 221 mwN

Eine Arbeitsplatzgarantie gehört systematisch in den Bereich der sozialen und personellen, nicht der wirtschaftlichen Angelegenheiten. Der soziale Bereich wird weit über die in § 87 BetrVG erwähnten Mitbestimmungsrechte

hinaus ausgedehnt; er erfaßt alle formellen und materiellen Arbeitsbedingungen.

Wiese, in: Fabricius u.a., Gemeinschaftskommentar zum BetrVG (im folgenden: GK-Wiese), 5. Aufl., vor § 87 Rn 3, § 88 Rn 12

oder - anders ausgedrückt - alles, was im normativen Teil eines Tarifvertrags geregelt sein kann.

So Berg, in: Däubler-Kittner-Klebe, Kommentar zum BetrVG, 5. Aufl., Köln 1996, § 88 Rn 1; Fitting-Kaiser-Heither-Engels § 88 Rn 2

Ein Tarifvertrag kann aber nicht nur die ordentliche Kündigung ausschließen, sondern auch die Zusammensetzung der Belegschaft und damit auch ihre zahlenmäßige Größe regeln.

S. statt aller Kempfen-Zachert, TVG, Kommentar für die Praxis, 3. Aufl., Köln 1997, § 1 Rn 33, § 3 Rn 14

Für wirtschaftliche Angelegenheiten ist im Gegensatz dazu ein unmittelbarer Marktbezug charakteristisch.

So ausdrücklich GK-Fabricius, a.a.O., vor § 106 Rn 65

Dies wird besonders am Katalog des § 106 Abs. 3 BetrVG deutlich. Gerade daran fehlt es jedoch bei der Garantie einer bestimmten Zahl von Arbeitsplätzen: Sie sind für die

eigentlichen wirtschaftlichen Entscheidungen über das Produktionsprogramm, die Preise, die Absatzstrategien usw. nur eine Vorgabe neben anderen und insoweit mit Löhnen, Arbeitsschutznormen oder Besetzungsregeln vergleichbar.

Gegen die funktionelle Zuständigkeit des Betriebsrats bestehen unter diesen Umständen keine Bedenken.

Würde man die Garantie einer bestimmten Zahl von Arbeitsplätzen unter die "wirtschaftlichen Angelegenheiten" einordnen, ergäbe sich gleichfalls keine abweichende Konsequenz. Nach herrschender Auffassung ist es zwar zweifelhaft, ob die Beteiligungsrechte des Betriebsrats über die §§ 111 ff. BetrVG hinaus durch Betriebsvereinbarung erweitert werden können,

Nachweise bei Fitting-Kaiser-Heither-Engels § 1 Rn 226

doch steht die praktisch einhellige Meinung auf dem Standpunkt, daß auch in wirtschaftlichen Angelegenheiten freiwillige Betriebsvereinbarungen zu Sachproblemen zulässig sind.

Dietz-Richardi. Kommentar zum BetrVG, 6. Aufl., München 1982, § 112 Rn 87; Fitting-Kaiser-Heither-Engels § 112 Rn 14; Gajewski, in: Festschrift für Gaul, 1992, S. 198; GK-Fabricius § 112 Rn 22; Galperin-Löwisch, Betriebsverfassungsgesetz,

Kommentar, Heidelberg 1982, § 112 Rn 23; Halberstadt, Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, Kommentar, 1994, § 112 Rn 8; Molkenbur-Schulte DB 1995, 271; Teichmüller, Die Betriebsänderung - Handbuch mit zahlreichen Musterbeispielen und Checklisten, 1983, S. 72; Däubler, Arbeitsrecht 1, 14. Aufl., Reinbek 1995, Rn 1135 ff.

In der Tat ist nicht einzusehen, weshalb die §§ 111 bis 113 den nach allgemeinen Grundsätzen bestehenden Spielraum der Beteiligten irgendwie einschränken sollten. Auch in bezug auf andere Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte wird kein Vorrang der §§ 111 bis 113 behauptet.

Fitting-Kaiser-Heither-Engels § 111 Rn 1; Kreuder AiB 1994, 734 u.a.

Von daher kann auch unter der Voraussetzung, daß es sich um eine "wirtschaftliche Angelegenheit" handelt, eine verbindliche Festlegung erfolgen. Dem Betriebsrat fehlt hierfür nicht etwa die generelle Abschlußkompetenz.

3. Form

Die hier zu untersuchende "Erklärung" ist schriftlich abgefaßt, da alle Beteiligten auf derselben Urkunde unterschrieben haben. Insoweit ist den Formerfordernissen einer Betriebsvereinbarung (§ 77 Abs. 2 Satz 1 BetrVG) wie eines Interessenausgleichs (§ 112 Abs. 1 BetrVG) genügt; eine Betriebsabsprache wäre sogar formlos gültig.

Probleme könnten sich nur insoweit ergeben, als die Abmachung in Nr. 1 auch ein Grundstücksgeschäft zum Gegenstand hat, das nach § 313 Satz 1 BGB der notariellen Beurkundung bedarf. Wäre dieses nicht inzwischen längst abgeschlossen worden, könnte man sich die Frage stellen, ob die fehlende notarielle Beurkundung bei Nr. 1 nicht auch die Gültigkeit anderer Teile der "Erklärung" negativ beeinflußt. Dem nachzugehen besteht jedoch keine Veranlassung mehr: Nr. 1 ist inzwischen praktisch umgesetzt, so daß der Formmangel nach § 313 Satz 2 BGB geheilt ist.

Weitere Formprobleme ergeben sich nicht.

4. Mangelnde Bestimmtheit der Abmachung?

Auch wenn an sich von den Beteiligten Rechtsverbindliches gewollt ist, kann die Entstehung von Ansprüchen daran scheitern, daß es an der hinreichenden Bestimmtheit fehlt.

Die Rechtsprechung hatte sich mit dem Bestimmtheitserfordernis bislang in erster Linie im Zusammenhang mit Vorverträgen zu befassen. Diese müssen den beabsichtigten Hauptvertrag insoweit determinieren, als jedenfalls dessen Hauptleistungspflichten festliegen müssen.

S. zuletzt OLG Karlsruhe NJW-RR 1996, 997

Der von einer Seite zu zahlende Preis muß jedoch nicht betragsmäßig vereinbart sein; es reicht, daß er aus einzelnen Elementen der festgelegten Preiskalkulation heraus bestimmbar ist.

So OLG Bremen NJW-RR 1995, 1453

Notfalls ist eine richterliche Vertragsergänzung vorzunehmen, da dies jedenfalls näher beim Parteiwillen als die Annahme einer Unwirksamkeit liegt.

BGH NJW-RR 1993, 139, 140

Im vorliegenden Fall bestehen keine ernsthaften Zweifel, daß diesen Voraussetzungen Rechnung getragen ist. Die Zahl von "mindestens 410 Beschäftigten" ist jederzeit unschwer feststellbar; es würden deshalb keine praktischen Schwierigkeiten entstehen, bei Unterschreitung dieses Minimums irgendwelche Sanktionen zu verhängen. Einer ergänzenden richterlichen Vertragsauslegung könnte es allenfalls insoweit bedürfen, als man über die Zahl und Anrechnung von Teilzeitbeschäftigten zweifeln könnte. Soweit ersichtlich, ist dies im vorliegenden Zusammenhang aber ohne Bedeutung, zumal der bisher bestehende Beschäftigungsstand sich innerhalb des von der Abmachung

gezogenen Rahmens bewegt. Auch ist man im Arbeitsrecht bisweilen eher großzügiger als im Bereich des allgemeinen Zivilrechts, was etwa das Beispiel der Klage auf Gewährung eines angemessenen Zeugnisses nach § 630 BGB belegt.

5. Interessenausgleich oder bindende Betriebsvereinbarung?

Theoretisch könnte man daran denken, daß es sich bei der vorliegenden Abmachung um einen Interessenausgleich handelt, dessen Erzwingbarkeit umstritten ist.

Für Annahme einer bloßen "Naturalobligation" BAG DB 1992, 380; für Annahme einer verbindlichen Abmachung aus der neueren Literatur insbesondere Matthes, Festschrift für Wlotzke, 1996, S. 396; Molkenbur-Schulte DB 1995, 270; Däubler, Arbeitsrecht 1, Rn 1116 mit Fn 1065; Matthes, in: Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. 3, § 352 Rn 16

Die Annahme eines Interessenausgleichs stößt jedoch insoweit auf durchgreifende Bedenken, als in dem Zeitraum vor der "Erklärung" zwar über einen Interessenausgleich verhandelt wurde, daß dieses selbständige Verfahren jedoch ausdrücklich eingestellt wurde, als es zu der vorliegenden "Erklärung" gekommen war. Auch die Beteiligung zahlreicher Institutionen, die an der "Gesamtregelung" mitwirken sollen, geht weit über den Rahmen hinaus, der für einen Interessenausgleich typisch ist.

6. Betriebsabsprache oder Betriebsvereinbarung?

Gerade im Bereich freiwilliger Einigungen steht es den Beteiligten frei, welcher Rechtsform sie sich bedienen wollen: Man kann eine normativ wirkende Betriebsvereinbarung wählen, aber auch eine sog. Betriebsabsprache, die lediglich obligatorische Verpflichtungen des Arbeitgebers und des Betriebsrats begründet.

Anhaltspunkte dafür, daß im vorliegenden Fall die Beteiligten bewußt die eine oder andere Form gewählt hätten, sind nicht ersichtlich. Entscheidend kommt es deshalb darauf an, ob die Regelung der Nr. 4 Abs. 1 ihrem Inhalt nach geeignet ist, konkrete Arbeitsverhältnisse zu gestalten, also normativ zu wirken. Dies ist problematisch, soweit es um sog. Inhaltsnormen geht, da aus dem Text nicht ersichtlich ist, welche konkreten Personen geschützt sein sollen. Dies läßt sich auch nicht im Wege ergänzender Auslegung feststellen, da beispielsweise die Abmachung respektiert wäre, würde bei genau 410 Beschäftigten ein Arbeitnehmer gekündigt und im Augenblick seines Ausscheidens durch einen neuen ersetzt. Ernsthaft zu erwägen ist daher nur, in der Abmachung eine sog. Betriebsnorm zu sehen, die die Zusammensetzung (hier: die Mindestgröße) der Belegschaft regelt.

Zu Betriebsnormen und ihrem möglichen Inhalt s. Kempen-Zachert, a.a.O., § 3 Rn 14; Däubler, Tarifvertragsrecht, 3. Aufl., Baden-Baden 1993, Rn 803 ff.

Im Ergebnis kommt es hierauf aber nicht an, da der Betriebsrat bei Betriebsabsprachen wie bei Betriebsvereinbarungen gleichermaßen einen Anspruch darauf hat, daß der Arbeitgeber entsprechend dem Vereinbarten verfährt.

S. statt aller Fitting-Kaiser-Heither-Engels, a.a.O., § 77 Rn 187

Da es im vorliegenden Zusammenhang ausschließlich um die Klagebefugnis von Betriebsrat und IG Metall geht, kann daher auf eine weitere Vertiefung verzichtet werden.

7. Prozessuale Geltendmachung

Ansprüche aus Betriebsvereinbarungen wie aus Betriebsabsprachen können im Beschlußverfahren nach § 2a ArbGG geltend gemacht werden.

S. GK-Wiese § 77 Rn 14; Galperin-Löwisch, § 77 Rn 102 u.a.

In diesem Rahmen ist gemäß § 85 Abs. 2 ArbGG auch der Erlaß einer einstweiligen Verfügung zulässig, die sich hier insbesondere darauf richten würde, dem Arbeitgeber Kündigungen zu untersagen, die den garantierten Mindestbestand der Belegschaft unterschreiten würden. Gleichwohl ausgesprochene Kündigungen wären dann wegen Verstoßes gegen ein gerichtliches Verbot nach § 136 BGB unwirksam.

Ebenso Kittner-Trittin, Kündigungsschutzrecht, 2. Aufl., Köln 1995, §§ 111-113 BetrVG Rn 11; Däubler, in: Däubler-Kittner-Klebe, §§ 112, 112a Rn 23 a.E.

Außerdem wären die in der einstweiligen Verfügung gegen den Arbeitgeber angedrohten Sanktionen zu verhängen.

8. Nachbemerkingen

a) Kündigung

Nicht erörtert wurde bisher die Frage, inwieweit die abgeschlossene Betriebsabsprache bzw. Betriebsvereinbarung gekündigt werden könnte. Da sich insoweit keine ausdrücklichen Regelungen im Text befinden, könnte man auf den Gedanken verfallen, daß hier § 77 Abs. 5 BetrVG eingreift, der eine Kündigung mit dreimonatiger Frist vorsieht.

Aus den Umständen, d.h. aus dem Inhalt der "Erklärung" wie auch aus ihrem Zustandekommen ergibt sich jedoch, daß eine langfristig angelegte Lösung beabsichtigt war. Dies wird insbesondere aus Nr. 2 Abs. 2 deutlich, wonach der beabsichtigte (und inzwischen abgeschlossene) Mietvertrag eine Laufzeit von 10 Jahren haben sollte. Dies rechtfertigt es, ähnlich wie bei einem Sozialplan einen stillschweigenden Ausschluß des Kündigungsrechts anzunehmen.

Zum Sozialplan s. zuletzt BAG DB 1995, 480

Anders zu entscheiden, würde bedeuten, daß genau dieselben Unzuträglichkeiten entstehen würden wie dann, wenn man keine verbindliche Arbeitsplatzgarantie annehmen und so der Firma Alcatel die Befugnis einräumen würde, auch den übrigen Teilen der Erklärung jederzeit die Grundlage zu entziehen.

b) Sind Absichtserklärungen immer unverbindlich?

Bei der Würdigung der Rechtslage durch die Firma Alcatel SEL ist überdies nicht bedacht worden, daß auch "Absichtserklärungen" ein gewisses Maß an Verbindlichkeit beanspruchen können, weil sie ggfs. bestimmte Verhaltensweisen der Beteiligten verbindlich vorsehen oder jedenfalls einen Vertrauenstatbestand schaffen. Dies ist für den sog. letter of intent mittlerweile anerkannt.

Grundlegend Lutter, Der Letter of Intent, Köln u.a. 1982, S. 64 ff. und passim. S. weiter Staudinger-Bork, BGB, 13. Aufl. 1996, § 145 Rn 14 u.a.

Im konkreten Fall würde durch die Nr. 4 auch nach Auffassung der Gegenseite ein Vertrauenstatbestand geschaffen, der zu verschiedenen Grundstücksgeschäften sowie zur Förderung von Umbaumaßnahmen nach Nr. 6 geführt hätte. Würde man dieses Vertrauen enttäuschen, wären die entsprechenden (inzwischen vollzogenen) Maßnahmen wieder rückgängig zu machen. Ob dies wirklich beabsichtigt ist, wird man füglich bezweifeln können.

II. Ansprüche der IG Metall

1. Das Problem der Rechtsverbindlichkeit

Ob im Verhältnis zwischen Alcatel SEL und der IG Metall eine verbindliche Abmachung gewollt war, richtet sich nach denselben Grundsätzen wie im Verhältnis Alcatel-Betriebsrat. Insoweit kann auf die obigen Ausführungen verwiesen werden: Auch hier besteht an der Schaffung von Rechtspflichten im Ergebnis kein Zweifel.

2. Zugleich Betriebsvereinbarung/Betriebsabsprache und Tarifvertrag?

Bedenken könnte man insoweit haben, als es jedenfalls nicht alltäglich ist, daß eine Betriebsvereinbarung zugleich die Unterschrift einer Gewerkschaft trägt. Nach der Rechtsprechung des BAG bestehen jedoch keine Zweifel, daß ein und dieselbe Abmachung im Verhältnis zu einem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung, im Verhältnis zur mitunterzeichnenden Gewerkschaft jedoch ein Tarifvertrag ist.

So ausdrücklich BAG DB 1993, 2436

Ohne Bedeutung ist auch, daß möglicherweise andere Teile der "Erklärung" öffentlichrechtliche Elemente enthalten. Am Vorliegen einer Betriebsabsprache bzw. eines Tarifvertrags

ändert sich nichts, wenn zugleich Förderungszusagen erteilt werden, die ggfs. als Verwaltungsakt zu qualifizieren sind.

3. Tarifvertrag ausschließlich mit obligatorischem Teil?

Auch im Rahmen eines Tarifvertrags stellt sich die Frage, ob die getroffene Abmachung normativ wirkende Bestimmungen enthält oder nicht. Auch hier kann dies im Rahmen der vorliegenden Untersuchung dahinstehen, da sich Tarifverträge unbestrittenermaßen auch auf rein obligatorische Abmachungen beschränken können.

Däubler, Tarifvertragsrecht, Rn 178; Kempen-Zachert, a.a.O., § 1 Rn 357 ff.; Löwisch-Rieble, TVG, München 1992, § 1 Rn 67 ff.

4. Überschreitung der Grenzen der Tarifautonomie?

Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung vom 26. Juni 1991 deutlich gemacht, daß sich die Betätigungsfreiheit der Koalitionen auf den Gesamtbereich der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen erstreckt. Damit ist zugleich der potentielle Gegenstand kollektivvertraglicher Abmachungen umschrieben.

BVerfG DB 1991, 1678 = AuR 1992, 29.

Auch das BAG geht in seiner neueren Rechtsprechung von diesem Grundsatz aus.

BAG DB 1991, 181

Welche Sachgebiete im einzelnen erfaßt sind, ist bislang nicht mit letzter Deutlichkeit geklärt. Daß der "Einsatz der Arbeitskräfte" hierher gehört, also alle Fragen, die die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses betreffen, wird - soweit ersichtlich - von niemandem bestritten. Schon die Formulierung des Art. 9 Abs. 3 GG macht deutlich, daß es nicht allein um die Bedingungen geht, unter denen abhängige Arbeit geleistet wird.

Säcker-Oetker, Grundlagen und Grenzen der
Tarifautonomie, München 1992, S. 50 mwN (Fn 79).

Vielmehr sind alle Entscheidungen erfaßt, die Rückwirkungen auf die Tätigkeit als Arbeitnehmer oder Arbeitgeber haben. Dazu gehört insbesondere die Existenz von Arbeitsplätzen. Daß sie von der Tarifautonomie erfaßt ist, wird bereits aus der Formulierung des § 1 Abs. 1 TVG deutlich, der sowohl Einstellungs- als auch Beendigungsnormen zuläßt, ohne diese an bestimmte inhaltliche Kriterien zu binden. Anerkannt ist weiter auch die Vereinbarung sog. quantitativer Besetzungsregeln, die gleichfalls auf die Festschreibung einer bestimmten Belegschaftsstärke hinauslaufen.

Nachweise bei Kempen-Zachert, a.a.O., § 1 Rn 238 ff.

Dasselbe gilt für die Personalbemessung.

BAG DB 1991, 181 = PersR 1990, 239 ff.

Daß die vorliegende Regelung Gegenstand eines Tarifvertrags sein kann, unterliegt somit keinem Zweifel.

5. Prozessuale Geltendmachung

Aus dem hier vorliegenden Firmentarif folgt - wie aus jedem Tarifvertrag - eine Durchführungspflicht, die die Gewerkschaft ggfs. einklagen kann. Zuständig hierfür sind nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArbGG die Arbeitsgerichte.

Zum Durchführungsanspruch bei Firmentarifen s. BAG DB 1982, 2523

Das Arbeitsgericht entscheidet im Urteilsverfahren. Der zu stellende Antrag wird denselben Gegenstand wie der des Betriebsrats haben. Insoweit ergeben sich keine Besonderheiten.