

**Betriebsbedingte Kündigungen bei der BAHNTRANS und
Thyssen-Krupp-Fusion**

Gutachtliche Stellungnahme

von Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

A Sachverhalt

T-U
Die Bahntrans GmbH gehört zu 50 % der Thyssen Haniel Logistic GmbH. Diese ist wiederum eine 100%ige Tochter der Thyssen-Handelsunion AG (THU AG), die ihrerseits eine 100%ige Tochter der Thyssen AG ist.

Die Thyssen AG und die Friedrich Krupp AG Hoesch-Krupp werden fusionieren; als Termin ist der 1. März 1999 vorgesehen. Die Konsequenzen, die sich dadurch für die Beschäftigten ergeben können, sind Gegenstand dreier Vereinbarungen zwischen den beiden AG's auf der einen und der IG Metall sowie dem DGB auf der anderen Seite.

H-folgendes
Die "Vereinbarung" vom 2. Februar 1998 geht einleitend davon aus, daß die Zusammenführung von Thyssen und Krupp in der Weise realisiert wird, daß in den ~~nächsten~~ nächsten Monaten ein "industrielles Konzept" erarbeitet wird, was unter Beteiligung der "fusionsbegleitenden Arbeitsgruppe" geschehen soll. Bestandteil des industriellen Konzepts wird ein Personalkonzept sein, dessen Einzelheiten in Verhandlungen mit den zuständigen Arbeitnehmervertretungen festgelegt werden.

Thyssen und Krupp verpflichten sich, dieses Personalkonzept im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen "möglichst sozialverträglich" umzusetzen. Zu diesem Zweck soll ein "Maßnahmenbündel" erarbeitet werden, das unter an-

derem freiwilliges Ausscheiden mit Abfindung, Versetzungen innerhalb des Konzerns, Abbau von Mehrarbeit sowie Alters-
teilzeit vorsieht. In bezug auf betriebsbedingte Kündigun-
gen ist folgendes bestimmt:

"Bei der Umsetzung des vorgenannten Personalkonzeptes sind betriebsbedingte Kündigungen zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen in Deutschland bis zum 31.12.2001 nach Maßgabe folgender Bestimmungen ausgeschlossen:

1. Dieser Ausschluß gilt für die im og. Personalkonzept genannten Maßnahmen, die in Zusammenhang mit der Schöpfung von Synergien bei den Konzernleitungen, bei den Führungsgesellschaften beider Konzerne sowie bei den Konzernunternehmen als Folge der Zusammenführung stehen. Nicht fusionsbedingt sind Personalmaßnahmen in Konzernunternehmen, die von der Zusammenführung nicht betroffen und daher im Personalkonzept nicht enthalten sind.

2. Der Ausschluß betriebsbedingter Kündigungen gilt nicht für Mitarbeiter, die eine zumutbare Regelung im Rahmen des Personalkonzeptes sowie eines mit der zuständigen Arbeitnehmervertretung abgeschlossenen Interessenausgleiches/Sozialplanes ablehnen.

3. ...

4. Die Vereinbarung zwischen beiden Häusern und der IG Metall vom 27.3.1997 ... bleibt von dieser Vereinbarung unberührt."

Die Vereinbarung ist nach ihrer Schlußformel mit ihrer Unterzeichnung, d.h. am 2.2.1998 in Kraft getreten.

↳ Februar

Der am 17. März 1998 abgeschlossene "Grundlagenvertrag" zur Fusion Thyssen Krupp" regelt zahlreiche prinzipielle Fragen der Fusion. Bezüglich eines möglichen Personalabbaus wird an verschiedenen Stellen auf die Vereinbarung vom 2.2.1998 Bezug genommen. In Ziff. 3 wird unter der Überschrift "Regionalkonzept" folgendes bestimmt:

↳ 18

↳ Februar

"Es wird sachbezogene, ausgewogene Investitionsentscheidungen geben. Das aus dem industriellen Konzept abgeleitete Personalkonzept ist im Sinne der Vereinbarung über den Ausschluß betriebsbedingter Kündigungen vom 2.2.1998 sozialverträglich zu gestalten."

Bestätigt wird dies durch die Regelung der Nr. 4, wo es unter der Überschrift "Kündigungen, Ersatzarbeitsplätze" heißt:

↳ Ziff.

"Betriebsbedingte Kündigungen aus Gründen der Fusion von Krupp und Thyssen werden nach Maßgabe der Vereinbarung über den Ausschluß betriebsbedingter Kündigungen vom 2.2.1998 ausgeschlossen. Im übrigen wird durch die vorgenannte Vereinbarung die Vereinbarung vom 27.3.1997 zwischen der IG Metall und Krupp und Thyssen nicht berührt.

Im Rahmen des fusionsbedingten Arbeitsplatzabbaus wollen die Beteiligten der Schaffung von neuen Arbeitsplätzen ein besonderes Gewicht geben. Der neue

Th-
L8

Konzern wird einen unternehmensübergreifenden konzernf
internen Stellenausgleich herbeiführen."

→ Ziff.
Schließlich regelt Nr. 8 den "materiellen und sozialen Besitzstand" der Arbeitnehmer und bestimmt unter Buchstabe a:

"Der materielle und soziale Besitzstand der Arbeitnehmer beider Konzerne bzw. Konzernunternehmen wird durch die Fusion nach Maßgabe der Vereinbarung über den Ausschluß betriebsbedingter Kündigungen vom 2.2.1998 nicht berührt. Kollektivrechtliche Vereinbarungen sind kollektivrechtlich weiterzuführen bzw. baldmöglichst in Kollektivrecht zurückzuführen. Soweit erforderlich, wird eine Harmonisierung durchgeführt. Dies gilt sinngemäß auch für einen Wechsel der Tarifzuständigkeit. Die Konzernbetriebsvereinbarungen werden harmonisiert."

Zu dem Grundlagenvertrag kommt noch eine gleichfalls am 17. März 1998 abgeschlossene "Vereinbarung zur Mitbestimmung" hinzu, die im vorliegenden Zusammenhang nicht von unmittelbarem Interesse ist.

Der Gesamtbetriebsrat der Bahntrans will ein Rechtsgutachten zu der Frage haben, inwieweit betriebsbedingte Kündigungen in diesem Unternehmen als fusionsbedingt ausgeschlossen sind. In Abstimmung mit der Geschäftsführung wurde folgende Frage formuliert:

"Sind betriebsbedingte Kündigungen bei BAHNTRANS GMBH im Zusammenhang mit der Veräußerung der THL/BAHNTRANS

ausgeschlossen, weil sie als fusionsbedingt im Sinne der zwischen Thyssen AG, Fried. Krupp AG Hoesch Krupp und IG Metall/DGB geschlossenen Vereinbarungen vom 2.2.1998 anzusehen wären?"

B Rechtliche Würdigung

I. Eingrenzung der Fragestellung

Im vorliegenden Zusammenhang soll lediglich thematisiert werden, ob der Ausschluß ~~der~~ betriebsbedingten Kündigung durch die dargestellten Vereinbarungen auch Auswirkungen auf die Bahntrans hat. Nicht einbezogen ist die Tragweite der Kündigungsbeschränkung nach § 613a Abs. 4 Satz 1 BGB, die es ausschließt, Personal nur deshalb abzubauen, weil ein künftiger Erwerber dies verlangt.

Zum Recht des Arbeitgebers, zunächst Rationalisierungsmaßnahmen durchzuführen und dann erst den "gesundgeschrumpften" Betrieb zu veräußern, s. BAG DB 1996, 2288

Nicht weiterverfolgt werden soll deshalb auch die Überlegung, ob § 613a Abs. 4 überhaupt eingreift, wenn kein Betriebsübergang im technischen Sinne vorliegt, sondern lediglich die Anteilsrechte von einem Interessenten erworben werden.

Skeptisch insoweit BAG DB 1991,340

II. Rechtsnatur und Wirkung der Vereinbarung vom 2.2.1998

nächste
Seite



Die hier wiedergegebenen Vereinbarungen stellen keine bloße Absichtserklärungen, sondern rechtlich verbindliche Abreden dar. Dies wird schon aus der benutzten Terminologie ("Vereinbarung", "Grundlagenvertrag") deutlich, wird aber auch dadurch unterstrichen, daß es am Ende der Vereinbarung vom 2. Februar 1998 heißt, diese trete mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Soweit ersichtlich, bestehen insoweit zwischen den Beteiligten auch keine ~~Zweifel~~.

Der Erörterung bedürftig ist jedoch, welche Rechtsnatur die "Vereinbarung" vom 2. ~~2.~~ 1998 besitzt und welche Wirkungen sie für die Arbeitnehmer der Bahntrans haben kann.

1. Tarifvertrag oder schuldrechtliche Vereinbarung?

Von der Form her könnte an sich ein Tarifvertrag vorliegen, da den Erfordernissen des § 1 Abs. 2 TVG Rechnung getragen ist. Inhaltlich würde dies jedoch die Absichten der Beteiligten verfehlen. Zum einen ist auf Arbeitnehmerseite nicht nur die IG Metall, sondern auch der DGB ^fPartei, der nach seiner Satzung nicht tariffähig ist. Es ist denkbar unwahrscheinlich, daß die Beteiligten gleichwohl einen Tarifvertrag wollten und damit das Risiko ~~eingegangen sind~~, daß die rechtliche Verbindlichkeit wegen des besonderen Status eines Beteiligten in Frage gestellt wird. Weiter fällt ins Gewicht, daß nicht der Terminus "Tarifvertrag", sondern der Begriff "Vereinbarung" benutzt wurde, was angesichts der

↳ Meinungs-
verschieden-

heiten

↳ Februar

IG

↳ im Kauf
nahmen

großen Erfahrungen aller Beteiligten im Arbeitsleben als durchaus bewußte Entscheidung gewertet werden muß. Schließlich stehen inhaltlich sehr viel stärker als bei einem traditionellen Tarifvertrag reine Verpflichtungen der Arbeitgeberseite im Vordergrund, was ein weiteres Indiz gegen die Annahme eines Tarifvertrags liefert.

Als Alternative bleibt unter diesen Umständen lediglich die Annahme eines schuldrechtlichen Vertrages; wo die spezifisch arbeitsrechtliche Handlungsform nicht benutzt wird, ist eine verbindliche Festlegung nur durch Rückgriff auf allgemeines Vertragsrecht möglich. Entsprechendes hat man beispielsweise bei jenen Verträgen angenommen, durch die in der Vergangenheit der Erhalt der Montan-Mitbestimmung geregelt wurde.

S. bereits Spieker, Das Mitbestimmungsgespräch 1962, 182

Ob man Abmachungen dieser Art als "sonstige Kollektivverträge" qualifizieren kann, ist im vorliegenden Zusammenhang ohne Interesse. Dies könnte allenfalls ^L von Bedeutung sein, wenn um eine derartige Abmachung ein Arbeitskampf geführt wird, der sich (möglicherweise) auch auf eine tarifähnliche Abmachung, nicht jedoch auf einen normalen zivilrechtlichen Vertrag beziehen kann.

Ldann

Einzelheiten bei Däubler, Tarifvertragsrecht, 3. Aufl., Baden-Baden 1993, Rn 1620 ff.

2. Wirkung

Ein schuldrechtlicher Vertrag verpflichtet grundsätzlich nur die an ihm beteiligten Parteien. Eine Ausnahme gilt dann, wenn diese ausdrücklich auch Dritte begünstigen wollten. In einem solchen Fall können diese die ihnen im Vertrag eingeräumte Rechtsstellung nach § 328 BGB unmittelbar geltend machen.

Der Ausschluß der ordentlichen Kündigung in der Vereinbarung vom 2. ^{Februar} 1998 bedeutet in schuldrechtlicher Terminologie, daß sich die Arbeitgeberseite verpflichtet, während des festgelegten Zeitraums (d.h. bis 31.12.2001) im Hinblick auf die Fusion keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen. Diese Unterlassungspflicht obliegt der Thyssen wie der Krupp AG gegenüber allen potentiell von einem Personalabbau betroffenen Arbeitnehmern. Die in § 328 Abs. 1 BGB angesprochene "Leistung" kann gemäß § 241 Satz 2 BGB auch in einem Unterlassen bestehen.

Eine solche Absicherung der einzelnen Beschäftigten ist auch gewollt. In den Verhandlungen über eine sozialverträgliche Gestaltung der Fusion spielte der potentielle Personalabbau eine herausragende Bedeutung. Dies wird nicht zuletzt darin deutlich, daß in Form eines "Maßnahmenbündels"

die unterschiedlichsten Schritte vorgesehen sind, die zu einer Reduzierung des Personals führen könnten, daß jedoch die betriebsbedingte Kündigung ausdrücklich ausgeschlossen ist. Für die Beschäftigten beider Konzerne war dies der entscheidende Punkt; eine reibungslose Zusammenführung der Aktivitäten war und ist nur dann zu erwarten, wenn insoweit für klare Verhältnisse gesorgt ist. Auch die ~~Nr.~~ 8 des Grundlagenvertrags, die ausdrücklich von der Erhaltung des materiellen und sozialen Besitzstands spricht, geht offensichtlich davon aus, daß die Vereinbarung vom 2. ~~2.~~ 1998 den Arbeitnehmern eine eindeutige und notfalls sogar gerichtlich durchsetzbare Rechtsposition gewährt. Andernfalls wäre der Gebrauch des Worts "Besitzstand" in weitem Umfang hinfällig.

III. **Erstreckung des Ausschlusses betriebsbedingter Kündigung auf einen potentiellen Personalabbau bei der Bahntrans?**

Welche konkreten Vorgänge durch die Vereinbarung vom 2. ~~2.~~ 1998 erfaßt werden, ist nicht ausdrücklich geregelt. ~~Nr.~~ 1 der Vereinbarung verweist insoweit auf das Personal-konzept, das derzeit noch nicht vorliegt. Ausgeklammert sind auf der anderen Seite außerhalb der Fusion liegende Vorgänge. Insoweit definiert der 2. Satz von ~~Nr.~~ 1 ausdrücklich, daß "Personalmaßnahmen in Konzernunternehmen,

die von der Zusammenführung nicht betroffen und daher im Personalkonzept nicht enthalten sind", nicht als fusionsbedingt angesehen werden können.

Die Formulierung ist nicht völlig eindeutig, da der Relativsatz sowohl auf "Personalmaßnahmen" wie auch auf "Konzernunternehmen" beziehbar ist. Mehr spricht allerdings für einen Bezug zu den "Konzernunternehmen", die also ggfs. als ganze ausgeklammert sind.

Was bei Meinungsverschiedenheiten über die Einbeziehung eines Vorgangs in das Personalkonzept geschehen soll, läßt sich den vorliegenden Texten nicht unmittelbar entnehmen.

Ihrem Sinn nach will ~~diese~~ zusammen mit dem Grundlagenvertrag und der Mitbestimmungsvereinbarung die Zusammenführung der Aktivitäten von Thyssen und Krupp im Konsens mit der Arbeitnehmerseite bewerkstelligen. Daraus folgt, daß entsprechenden Initiativen und Einschätzungen der Arbeitnehmerseite über die Fusionsbedingtheit ein hoher Stellenwert zukommt. Ein entsprechendes Votum schlicht als irrelevant zu behandeln, weil die Vereinbarung vom 2. ~~1998~~ ^{Februar} kein Schlichtungs- oder Einigungsverfahren vorsieht, geht nicht an. Vielmehr muß es ausreichen, wenn die Arbeitnehmerseite mit vertretbarer Begründung den Standpunkt vertritt, eine geplante Personalmaßnahme müsse unterbleiben oder in das Personalkonzept aufgenommen werden. Lediglich in Mißbrauchsfällen, in denen kein vernünftiger Grund für einen Fusionsbezug spricht, würde anderes gelten.

↳ die Ver-
einbarung

↳ Betriebsräte
und anderer
Arbeitnehmer-
vertretungen

Soweit die Bahntrans weiter zum Thyssen Konzern und in Zukunft zum fusionierten Konzern gehören wird, sind die nunmehr ggfs. geplanten und durchgeführten Maßnahmen des Personalabbaus im Zweifel fusionsbedingt. Dafür spricht der zeitliche Zusammenhang, aber auch die Erwägung, daß auf diese Weise eine kostengünstigere Erbringung von Dienstleistungen möglich ~~ist, was~~ dem Gesamtziel der Fusion entspricht. Insoweit sei der Einleitungssatz in der Präambel zum Grundlagenvertrag in Erinnerung gerufen, wo es heißt:

"Thyssen und Krupp haben vereinbart, durch die Zusammenführung beider Konzerne vorhandene Stärken zu bündeln und gleichzeitig möglichst breit gefächert zukunftssträchtige Aktivitäten zu stärken, um auf dem nationalen und internationalen Markt eine führende Wettbewerbsposition im Interesse der Belegschaften und der Aktionäre zu sichern."

Das "industrielle Konzept" soll von dieser Zielsetzung her alle Teile der Konzerne erfassen, also auch Rationalisierungen einbeziehen, die in der Vergangenheit aus dem einen oder anderen Grund unterblieben sind. Wollte man anders entscheiden, würden die Vereinbarungen in puncto Arbeitsplatzschutz einen großen Teil ihrer Bedeutung einbüßen, da durch enge Umschreibung der vom Personalkonzept umfaßten Vorgänge eben doch eine ganze Reihe betriebsbedingter Kündigungen möglich gemacht würden.

Tg

und damit
→ gesprochen wird

Eine Ausnahme wird nur dann in Betracht kommen, wenn Maßnahmen des Personalabbaus und der Rationalisierung bereits zu einem Zeitpunkt eingeleitet wurden, als die Verhandlungen über die Fusion noch keinerlei konkrete Gestalt angenommen hatten. Hier einen "Fusionsbezug" anzunehmen, würde den Rahmen des Vertretbaren überschreiten.

Dieselben Grundsätze gelten auch dann, wenn bei der Bahntrans nicht allein Personal abgebaut, sondern darüber hinaus eine Veräußerung an Dritte erfolgen sollte. Auch dies müßte man mangels gegenteiliger Anhaltspunkte als Maßnahme ansehen, die mit der Fusion in Zusammenhang steht, die zumindest durch sie beschleunigt wurde. Das Personalkonzept muß jedoch auch ~~solche~~ Vorgänge "auffangen", bei denen sich Krupp oder Thyssen von einem bestimmten Konzernbestandteil trennen will. ~~Da dies~~ die Gesamttrennbarkeit des künftigen Unternehmens sichern soll, ist der ~~Von~~ der Vereinbarung vom 2. ~~11~~ 1998 vorgesehene Kündigungsschutz auch auf diesen Fall zu erstrecken. Praktisch müßte dies in der Weise umgesetzt werden, daß der Erwerber durch Vertrag verpflichtet würde, innerhalb des vorgesehenen Zeitraums keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen.

IV. Ergebnis

Die Gutachtenfrage ist also in dem Sinne zu beantworten, daß mangels anderer Anhaltspunkte Umstrukturierungen wie Personalabbau und Veräußerung des Unternehmens im Falle der

h. v. s.

h. Da eine solche Maßnahme
h. in

h. Februar

Abstand

Bahntrans als fusionsbedingt anzusehen sind. Der Ausschluß der betriebsbedingten Kündigung muß daher auch hier Platz greifen.