

Europäische Hochschulschriften



Rechtswissenschaft

Maximilian Lasson

Kollektivrechtliche Investitionsvereinbarungen

A. Das praktische Problem

Der deutsche Arbeitsmarkt verliert an Wettbewerbsfähigkeit. Die durchschnittlichen Kosten je geleistete Arbeitsstunde, d.h. die Summe von Bruttoverdienst und Lohnnebenkosten, sind im Jahr 2012 im Vergleich zum Vorjahr um 2,6 % gestiegen; in den Jahren 2002 bis 2011 betrug das durchschnittliche jährliche Wachstum immerhin 1,6 %.¹ Für 2012 liegt der Anstieg in Deutschland um 32 % über dem Durchschnitt in der Europäischen Union – betrachtet man allein die Entwicklung im besonders wettbewerbsintensiven Bereich Industrie, kostet die deutsche Arbeitsstunde sogar 47 % mehr als im EU-Schnitt.² In absoluten Zahlen bedeutet das: Ein Arbeitgeber bezahlt in Deutschland im Mittel 31,00 Euro pro Arbeitsstunde, in Rumänien dagegen nur 4,50 Euro und in Bulgarien gar nur 3,70 Euro; im geographisch näheren Tschechien und Polen schlägt die Arbeitsstunde mit 10,70 Euro bzw. 7,20 Euro zu Buche.³

Vor dem Hintergrund solcher Zahlen kann es nicht verwundern, wenn viele Unternehmen – insbesondere angesichts der schwierigen Weltwirtschaftslage – den Schritt ins Ausland wagen und Betriebe oder zumindest Teile davon verlagern wollen. Die Folge ist in aller Regel ein erheblicher Arbeitsplatzverlust am bisherigen Standort. Nach einer Studie des Statistischen Bundesamts aus jüngerer Zeit sind neben dem Zugang zu neuen Absatzmärkten die Lohnkosten mit weitem Abstand das wichtigste Motiv deutscher Unternehmen für eine Betriebsverlagerung ins Ausland.⁴ Erleichtert wird eine solche Entscheidung durch den gemeinsamen Binnenmarkt innerhalb der Europäischen Union, der neben Arbeitnehmerfreizügigkeit und Niederlassungsfreiheit den freien Waren-, Dienstleistungs- und Kapitalverkehr garantiert (Artt. 26ff. AEUV). Aber auch exotischere Weltgegenden mit riesigen Wachstumsmärkten, geringen Arbeitskosten und einer boomenden Mittelschicht locken deutsche Unternehmen – allen voran Indien und China. So hatten zuletzt 59,3 % der verlagernden Unternehmen die 12 jüngsten EU-Mitgliedsstaaten zum Ziel, 38,6 % bewegten sich innerhalb Deutschlands, 33,7 % orientierten sich nach China und 16,4 % nach Indien.⁵

1 Pressemitteilung Nr. 93/13 des Statistischen Bundesamts vom 11.3.2013, S. 1.

2 Pressemitteilung Nr. 116/13 des Statistischen Bundesamts vom 26.3.2013, S. 1.

3 Pressemitteilung Nr. 116/13 des Statistischen Bundesamts vom 26.3.2013, S. 2.

4 Statistisches Bundesamt, Verlagerung, S. 9.

5 Statistisches Bundesamt, Verlagerung, S. 15; aufgrund von Mehrfachverlagerungen addiert sich die Statistik nicht auf 100 %.

Will sich ein Unternehmen durch eine Verlagerung vor allem den Zugang zu neuen Absatzmärkten sichern, ist gegen diese Entscheidung aus Arbeitnehmer-sicht wohl kaum ein Kraut gewachsen. Anders kann es dagegen aussehen, wenn als Motiv die Arbeitskosten im Vordergrund stehen: Die Arbeitnehmer haben es dann in der Hand, dem Arbeitgeber bei der Personalkostenreduzierung entgegenzukommen und so unter Umständen eine Verlagerung zu verhindern.

Ähnlich sieht es in Fällen von Unternehmenskrisen aus: Lässt sich ein Betrieb unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten nicht mehr aufrechterhalten, muss er entweder geschlossen werden, oder das Unternehmen muss einschneidende Rationalisierungsmaßnahmen ergreifen. Auch hier wird die Arbeitnehmerseite im Interesse der Beschäftigungssicherung in der Regel bereit sein, ihren Sanierungsanteil zu tragen. Klassische Standortsicherungsvereinbarungen auf tariflicher und betrieblicher Ebene waren bisher meist davon geprägt, dass der Arbeitgeber für einen gewissen Zeitraum auf betriebsbedingte Kündigungen verzichtete oder versprach, den Standort bis zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht zu schließen. Im Gegenzug machten die Arbeitnehmer Zugeständnisse bei Vergütung und Arbeitszeit, um so die Arbeitskosten zu senken.⁶

Charakteristikum solcher Vereinbarungen war bislang stets, dass sie für den Arbeitgeber ein Unterlassungsgebot enthielten. Inzwischen beschreiten die Tarif- und Betriebspartner jedoch neue Wege, indem sie über das Unterlassen hinaus auch Pflichten zu einem positiven Tun statuieren. Paradebeispiel ist in diesem Zusammenhang das Sanierungspaket, auf das sich der marode Autobauer Opel im Jahr 2010 mit Gewerkschaft und Betriebsräten einigte: In einem „Master Agreement“ und diversen Detailvereinbarungen verpflichteten sich die Opel-Gesellschaften neben einem Kündigungsverzicht nach einmaligem Personalabbau auch zu einer Reihe näher bestimmter Investitionsmaßnahmen, die Opel langfristig wieder in die Gewinnzone bringen sollten.⁷ Die Lohnzugeständnisse der Arbeitnehmer – d.h. das mögliche Einsparvolumen des Konzerns – waren dabei an das Erreichen bestimmter „Milestones“ bei den Investitionen

-
- 6 So etwa der Tarifvertrag der Volkswagen AG mit der IG Metall v. 1.1.1994, abgedruckt in NZA 1994, 111; weitere Beispiele und Nachweise bei Däubler/*Hensche/Heuschmid*, § 1 Rn. 638; Däubler/*Schiek*, Einl. Rn. 256; *Wolter*, RdA 2002, 218, 218f.
- 7 „Master Agreement“ v. 31.5.2010; Tarifvertrag „Zukunft Adam Opel GmbH“ v. 2010; Betriebsvereinbarung „Zukunft Adam Opel GmbH“ v. 2010; Tarifvertrag für das Internationale Technische Entwicklungszentrum v. 26.8.2010; Betriebsvereinbarung für das Internationale Technische Entwicklungszentrum v. 26.8.2010 (Fundstellen am Ende S. 255)

geknüpft. Im Falle des endgültigen Nichterreichens sollten die Kosteneinsparungen an die Beschäftigten zurückfließen.

Solche Investitionsvereinbarungen werfen zahlreiche Rechtsprobleme auf, die zum Teil klassische kollektivarbeitsrechtliche Fragen wie die nach Inhalt und Reichweite der Regelungsmacht betreffen, oder ob eine solche Vereinbarung erzwingbar sein kann. Daneben wird aber auch das allgemeine Privatrecht berührt, etwa bei den Fragen, ob die Verpflichtung bestimmt genug und durchsetzbar ist, und inwieweit die Parteien Vertragsstrafen und Bedingungszusammenhänge vereinbaren können. An der Schnittstelle zwischen Kollektivarbeitsrecht und allgemeinem Privatrecht wird insbesondere zu klären sein, welche Rechtsnatur eine Investitionsvereinbarung hat.

Interessant sind vor allem Vereinbarungen, bei denen die Zugeständnisse beider Seiten in einem wechselseitigen Abhängigkeitsverhältnis stehen wie in der „Milestone“-Regelung bei Opel. Dabei sind die Parteien gegenständlich nicht auf die Bereiche Investition einerseits und Entgeltverzicht andererseits beschränkt: Vielmehr wird die Standortsicherung beiden Seiten gewöhnlich eine ganze Reihe von Zugeständnissen abverlangen, zu denen auch der klassische Kündigungsverzicht, allgemeine Standortgarantien sowie Arbeitszeitregelungen gehören. Die folgende Untersuchung wird sich daher nicht isoliert mit der Investitionsvereinbarung als solcher beschäftigen, sondern die einzelnen Regelungen in ihrem Gesamtzusammenhang betrachten, um so mögliche Wechselwirkungen aufzudecken.