

Streit um Streiks für den Standort

Tarifvereinbarungen sind ein probates Mittel, um Standortverlagerungen zu vermeiden oder deren soziale Folgen abzufedern. Juristisch gibt es gegen solche Regelungen keine Bedenken – im Grundsatz auch nicht gegen die Möglichkeit, sie zu erstreiken.

Kaum ein Tag vergeht, an dem nicht ein Großunternehmen laut über eine Produktionsverlagerung ins vermeintlich kostengünstigere Ausland nachdenkt. Welche Möglichkeiten haben Arbeitnehmer oder ihre Vertreter, in solche Prozesse einzugreifen? Das Bundesarbeitsgericht wird im April entscheiden, welche Rolle Tarifverträge in diesem Zusammenhang spielen können. Rüdiger Krause, Professor für Arbeitsrecht an der Georg-August-Universität Göttingen, hat ein Rechtsgutachten erstellt.* Seine Ergebnisse:

Das **Betriebsverfassungsgesetz** erlegt dem Arbeitgeber auf, mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich zu verhandeln – allerdings ohne die Verpflichtung, sich zu einigen. Ein Sozialplan ist zwar erzwingbar, mildert aber lediglich die wirtschaftlichen Nachteile einer Betriebsstilllegung für die Arbeitnehmer. Mit einem **Tarifvertrag** hingegen lassen sich sowohl der Verzicht auf eine Standortverlagerung vereinbaren als auch die Folgen einer Schließung für die Beschäftigten sozialverträglich gestalten. Krause hat die verschiedenen Möglichkeiten durchgeprüft:

Aufrechterhaltung eines Standorts. Inhalt von Tarifverträgen können alle Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen sein, sofern sie unmittelbare Wirkung auf die Beschäftigungsbedingungen haben. „Damit würden etwa Entscheidungen über die Unternehmensfinanzierung durch Kapitalerhöhung oder Kreditaufnahme nicht tariflich regelbar sein“, so der Jura-Professor. Standortvereinbarungen hingegen seien zulässige Gegenstände von Tarifverträgen. Denn:

Für den Arbeitnehmer sei die Betriebsstilllegung eine „Arbeits- und Wirtschaftsbedingung ersten Ranges“. Standortversicherungstarifverträge verstießen auch nicht gegen die „Unternehmensautonomie“, wie manche Juristen glauben: Solch eine Vereinbarung stelle „in erster Linie eine Ausübung und keine Einschränkung von unternehmerischer Entscheidungsfreiheit“ dar, so Krause. Eine Standortvereinbarung – üblicherweise Teil eines Pakets, bei dem sich die Belegschaft auf Mehrarbeit oder geringere Entlohnung einlässt – schaffe für einen gewissen Zeitraum für beide Seiten Planungssicherheit.

Abfedern einer Standortschließung oder -verlagerung. Solche „Sozialtarifverträge“ drehen sich im Wesentlichen um längere Kündigungsfristen für betriebsbedingte Kündigungen, um Qualifizierungsangebote nach Ablauf der Kündigungsfrist und um Abfindungen. Juristen diskutieren das Verhältnis zwischen einem vom Betriebsrat ausgehandelten

Sozialplan und einem von der Gewerkschaft ausgehandelten Sozialtarifvertrag. Ein Tarifvertrag mit sozialplanähnlichen Inhalten stelle den Betriebsrat in unzulässiger Weise funktionslos, so Kritiker. Dem widerspricht Krause: Ein Sozialtarifvertrag schließe die Sozialplanmitbestimmung des Betriebsrats nicht aus und schränke sie auch nicht ein.

Sowohl für Tarifverträge zum Standorterhalt als auch zur Abfederung von Verlagerungsfolgen gilt derzeit: Besonders strittig ist, ob sie auch mittels eines Streiks erzwungen werden können. Manche Juristen führen ins Feld, durch einen Arbeitskampf werde die Berufsfreiheit des Arbeitgebers unzulässig verletzt. Krause unterscheidet hier klar: Ein unmittelbar **gegen eine Standortverlagerung gerichteter Streik** ist unzulässig, wenn der Unternehmer einen neuen Markt erschließen will – oder das hergestellte Produkt schlicht nicht mehr nachgefragt wird. In solchen Situationen soll der Un-

Verfassungsrechtlich kaum Bedenken

Tarifvertragliche Regelung von Standortentscheidungen

Firmentarifverträge	Grundsätzlich möglich?	Durch Streik zu erkämpfen?
Vereinbarungen zur Standortsicherung	<ul style="list-style-type: none"> ■ ja, denn ■ eine Betriebsstilllegung würde sich unmittelbar auf die Beschäftigungsbedingungen auswirken, so dass ein Tarifvertrag sie regeln darf ■ Unternehmensautonomie ist nicht unzumutbar eingeschränkt 	<ul style="list-style-type: none"> ■ im Falle eines florierenden Betriebes, der eine Standortverlagerung mit dem Ziel eines Belegschaftsaustausches plant
soziale Abfederung von Betriebsschließungen („Sozialtarifverträge“)	<ul style="list-style-type: none"> ■ ja, denn ■ Sozialplanmitbestimmung des Betriebsrates ist weder ausgeschlossen noch eingeschränkt ■ Berufsfreiheit des Arbeitgebers ist nicht unzumutbar eingeschränkt 	<ul style="list-style-type: none"> ■ grundsätzlich ja; ■ Ausnahmen: ersichtlich rechtswidriges Streikziel, z.B. Verhinderung der Standortschließung, wenn das hergestellte Produkt nicht mehr nachgefragt wird

Quelle: Krause 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

ternehmer „druckfrei“ entscheiden können. „Soll dagegen im Falle eines florierenden Betriebes gleichwohl eine Standortverlagerung mit dem Ziel eines Belegschaftsaustausches durchgeführt werden, kann der Ursprungsbelegschaft ein Recht zum Kampf um die eigenen Arbeitsplätze nicht verwehrt werden.“

Arbeitskämpfe um Sozialtarifverträge seien fast immer zulässig, auch wenn die Arbeitnehmerseite sehr hohe Forderungen stellt, um Schließungsfolgen abzufedern. Eine Ausnahme von dieser Regel sieht Krause nur, wenn die Streikenden ein rechtswidriges Ziel anstreben – zum Beispiel, wenn die Forderung nach Abfederung erkennbar nur ein Vorwand ist, um eine Standortschließung zu verhindern, die in der freien Entscheidung des Unternehmers liegt. ◀

* Quelle: Rüdiger Krause: Standortversicherung und Arbeitsrecht, Rechtsgutachten erstellt im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, März 2007
Download unter www.boecklerimpuls.de