

# **Gutachten über den Abschluss eines Standortsicherungsvertrages**

Gutachten über den Abschluss eines Zukunfts- und Standortsicherungsvertrages für die Beschäftigten der Tierkörperbeseitigungsanlage und der Gesellschaft für Tierkörperbeseitigung mbH (GFT) sowie dem Zweckverband Tierkörperbeseitigung in Rheinland-Pfalz, im Saarland, im Rheingau-Taunus-Kreis und im Landkreis Limburg-Weilburg.

von Armin Fladung, Arbeitgeberverband Chemie Rheinland-Pfalz e.V.

Bahnhofstr. 48

67059 Ludwigshafen

Stand: 13.12.2013

## **Inhaltsübersicht:**

- 1. Zweckverband als Arbeitgeber**
- 2. Wahrung der Diskontinuität**
- 3. Deckelung der Kosten**
- 4. Öffnung für den TVöD**
- 5. Risiken aus der Belegschaft**
  - a) Streikgefahr**
  - b) Krankenstand**
  - c) Motivation und Vertrauensgewinn**
- 6. Gesamtabwägung und Empfehlung**

# Gutachterliche Stellungnahme zu den Punkten im Einzelnen:

## 1. Zweckverband als Arbeitgeber

Die Frage, ob die bei der GFT beschäftigten Arbeitnehmer dem Zweckverband angehören bzw. ob diese dem Zweckverband zumindest zuzurechnen sind, ist nach derzeitiger Einschätzung zu bejahen (siehe ausführliches Gutachten vom 04.06.2013; siehe **Anlage**).

Aus der Gesamtschau der getroffenen Regelungen ergibt sich eine umfassende Verantwortung des Zweckverbandes für die betroffenen Arbeitnehmer. Der Zweckverband ist aufgrund seiner Teilnahme am Privatrechtsverkehr Zuordnungsobjekt von Rechten und Pflichten aus dem Privatrecht. Die Arbeitnehmer der GFT können ihm zugeordnet oder zumindest faktisch zugerechnet werden. Damit bestünde auch nach § 12 Verbandsordnung eine Haftung der Mitglieder des Zweckverbands für alle Mitarbeiter der GFT.

Dieses gutachterliche Ergebnis wird auch durch § 1 des Tarifvertrages zur Zukunfts- und Standortsicherung für die Beschäftigten der Tierkörperbeseitigungsanlage (künftig: ZukunftsTV; siehe **Anlage**) bestätigt und vertraglich fixiert. Ferner regelt § 3 Abs. 2 ZukunftsTV den Übergang der Arbeitnehmer nach § 613a BGB mit allen Rechten und Pflichten bei Wegfall der Geschäftsgrundlage der GFT auf den Zweckverband.

Mit dieser vertraglichen und gesetzlichen Verpflichtung ist der Zweckverband gehalten, sämtlichen arbeitsrechtlichen Pflichten - wie zum Beispiel eine zumutbare Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmer u. ä. - nachzukommen. Gleichzeitig stehen ihm auch Rechte – wie beispielsweise die Kündigung von Mitarbeitern – zu.

Bei einer Auflösung des Zweckverbandes würden diese arbeitsrechtlichen Rechte und Pflichten seinen Mitgliedern obliegen. Die Mitglieder müssten die Arbeitnehmer entlohnen, auch wenn sie nicht eingesetzt werden könnten, da sie die Mitglieder durch Angebot ihrer Arbeitskraft in Annahmeverzug setzen könnten. Der Mitglieder wären zur Vermeidung dieser Konsequenz nach § 3 Abs. 1 ZukunftsTV dazu berechtigt, eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit zu prüfen und vorrangig anzubieten. Ohne eine solche Regelung könnte dieser Punkt streitig sein.

Es könnte jedoch auch der Fall eintreten, dass die auf die Mitglieder zu verteilenden Arbeitnehmer keinen oder keinen zumutbaren Arbeitsplatz angeboten bekommen können. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn eine zu große Entfernung zwischen Arbeitsstätte und Wohnort des Arbeitnehmers besteht. In diesem Fall kann das Mitglied den Arbeitnehmer unter Wahrung der gesetzlichen Voraussetzungen auch kündigen. Für den einzelnen Arbeitnehmer besteht daher eine große Unsicherheit über die Zukunft seines Arbeitsplatzes.

Die gesetzlichen Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) sehen vor, dass in solchen Fällen der betriebsbedingten Kündigung eine Abwägung der Sozialkriterien (Betriebszugehörigkeit, Alter, Schwerbehinderung und Unterhaltspflichten) vorgenommen wird. Diese müssen regelmäßig mit dem Betriebsrat abgestimmt werden und sollten im Interesse des Arbeitgebers schriftlich fixiert werden. Dieses Procedere ist ebenfalls bereits im ZukunftsTV geregelt. So ist nach § 3 Abs. 3 ZukunftsTV ein gesonderter Tarifvertrag zur Umsetzung personeller Maßnahmen und nach § 4 Abs. 1 ZukunftsTV ein Sozialtarifvertrag für die Minimierung wirtschaftlicher Nachteile mit dem Betriebsrat vorgesehen.

## **2. Wahrung der Diskontinuität**

Die von der EU-Kommission geforderte Diskontinuität (Ausschluss der wirtschaftlichen Kontinuität des neuen Betreibers mit dem Zweckverband) bei der Schaffung eines neuen Tierkörperbeseitigungsmodells wird vom ZukunftsTV berücksichtigt und unterstützt.

Der ZukunftsTV ist bewusst so gestaltet, dass er kein bestimmtes Modell bevorzugt, sondern vielmehr weiterhin jegliche Veränderung bei der GFT und dem Zweckverband in Betracht kommen kann. Es wird daher auch kein spezifisches Szenario für den Übergang des Personals vom bisherigen Zweckverband auf einen möglicherweise neuen Zweckverband oder ähnliche Trägerlösungen genannt oder ausgeführt. Vielmehr gibt der ZukunftsTV lediglich den Rahmen für das weitere Vorgehen vor.

Es ist ausdrücklich zu erwähnen, dass der ZukunftsTV keine wirtschaftlichen Nachteile für den neuen Träger vorsieht, wenn dabei das bisherige Personal keine Nachteile (z.B. Arbeitsplatzverlust) erleidet. Insoweit sieht der ZukunftsTV in § 3 und § 4 vor, dass eine erneute Verhandlung zwischen den Vertragspartnern aufgenommen wird, die die dann maßgeblichen und bis zu diesem Zeitpunkt bekannten Tatsachen berücksichtigt. Würde beispielsweise die Aufgabe der Tierkörperbeseitigung – künftig wohl nur für K1/K2-Material – von einem neuen Zweckverband erledigt werden und das frühere Personal würde dort eine Anstellung finden, so entstehen dem alten Zweckverband nach der derzeitigen Regelung des § 4 Abs. 5 ZukunftsTV keine Pflichten zur Zahlung von Abfindungen.

## **3. Deckelung der Kosten**

Im Fall, dass es keine Möglichkeiten geben würde, die bisherigen Aufgaben durch ein wie auch immer geartetes Modell fortführen zu können, bietet der ZukunftsTV Klarheit und Rechtssicherheit über den Umgang mit dem dann bei den Mitgliedern des Zweckverbandes verbleibenden Arbeitnehmern. Sollten diese bei den Mitgliedern nicht eingesetzt werden können, so bleibt diesen nur der Weg der betriebsbedingten Kündigung.

Betriebsbedingte Kündigungen ziehen regelmäßig Abfindungszahlungen nach sich. Auch wenn es keinen gesetzlichen Anspruch darauf gibt, so besteht die Praxis der Arbeitsgerichte aus dem Abschluss von gerichtlichen Vergleichen, die zur Abmilderung der wirtschaftlichen und sozialen Nachteile der Arbeitnehmer auf die Zahlung einer Abfindung in nicht unwesentlicher Höhe abzielen. Die Höhe richtet sich bei einer freien Vergleichsverhandlung, d.h. ohne die Vorgaben aus einem Sozialtarifvertrag o.ä., nach den Sozialkriterien wie Alter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltungspflichten, Schwerbehinderung, Rentennähe, Chance auf dem Arbeitsmarkt und nur zu einem relativ kleinen Teil nach den Erfolgsaussichten der Kündigungsschutzklage. Bei langgedienten Mitarbeitern ist daher mit erheblichen Abfindungszahlungen zu rechnen. Zu diesem Zweck sieht das Arbeitsgerichtsgesetz die Anberaumung eines eigenen Güteterrmins vor, der weitestgehend unabhängig vom eigentlichen Streitverfahren und dem dazugehörigen Kammertermin stattfindet.

Ein weiterer wichtiger Faktor für die vergleichsweise Beendigung des Verfahrens ist die Bereitschaft des Arbeitnehmers zu einem günstigen Abfindungsbetrag abzuschließen. Diese Bereitschaft ist umso kleiner, je weniger Aussicht auf eine Folgebeschäftigung besteht. Um diese Risiken zu minimieren werden üblicherweise feste Abfindungsregelungen in eigenen Vereinbarungen getroffen. Ab einer gewissen Anzahl an Arbeitnehmern (Massenentlassung),

die entlassen werden muss, besteht sogar eine gesetzliche Pflicht zu einer solchen Vereinbarung. Eine entsprechende Rahmen-Regelung findet sich in § 4 Abs. 2 ZukunftsTV. Eine solche Abfindungsregelung beinhaltet immer eine Formel aus Betriebszugehörigkeit, Bruttomontagegehalt und Faktor. Betriebszugehörigkeit und Bruttomonatsgehalt sind Tatsachen, die von den Verhandlungspartnern aufgrund Sachlage nicht verändert werden können. Streitpunkt ist daher immer der Faktor.

Die Bereitschaft der Arbeitnehmerseite auf Abschluss eines Sozialtarifvertrags mit einem niedrigen Faktor hängt von der Aussicht auf erfolgreiche Fortführung des Betriebs ab. Derzeit ist Arbeitnehmerseite – allen voran die IG BCE und der Betriebsrat – bereit einen sehr moderaten Faktor zu akzeptieren, da alle Verhandlungspartner die Hoffnung haben, dass ein wie auch immer geartetes Nachfolgemodell den meisten Mitarbeitern eine weitere Beschäftigung ermöglicht. In dem Moment, in dem keine Hoffnung mehr auf Weiterbeschäftigung für einen Großteil der Belegschaft besteht, wird die Arbeitnehmerseite den größtmöglichen monetären Vorteil für die Arbeitnehmer herausverhandeln. Aus der Sicht der Arbeitnehmerseite muss sie einen Arbeitgeber nicht mehr schonen, wenn dieser keine Arbeitnehmer mehr beschäftigt. In solchen Phasen werden regelmäßig Faktoren in Höhe von 1,5 und noch höher von Arbeitnehmerseite aufgerufen. Und auch in den Freiverhandlungen im Gütetermin sind die Erwartungen nicht wesentlich geringer. Nur wenn ausreichend Mitarbeiter weiterbeschäftigt werden, sieht die Arbeitnehmerseite davon ab, dem Arbeitgeber durch allzu hohe Abfindungszahlungen eine existenzgefährdende Zahlungsverpflichtung („Hypothek“) aufzubürden.

Durch intensive Vorverhandlungen konnte erreicht werden, dass die Arbeitnehmerseite von ihrem ursprünglich geforderten Faktor 2,0 für eine Mindestabfindung abließ und einen Faktor 0,7 akzeptierte. Zudem konnte eine Deckelung der Abfindung mit einem maximalen Faktor von 1,25 erreicht werden. Während der Faktor 0,7 die Mindestabfindung für den am wenigsten schutzwürdigsten Arbeitnehmer regelt, ist es gesetzlich vorgesehen, die schutzwürdigeren Arbeitnehmer mit einer höheren Zahlung abzufinden (vgl. bereits oben). Um hier einen verlässlichen und ebenfalls moderaten Rahmen zu sichern, wurde die beschriebene Deckelung vorgesehen.

Argumentativ konnte bis dato vor allem die Aussicht auf einen vielleicht doch glimpflichen Ausgang der europarechtlichen Streitpunkte mit der EU-Kommission ins Feld geführt werden. Würde man den Faktor nicht bereits jetzt durch den ZukunftsTV festschreiben, sondern erst in einer späteren Phase, wenn keine Aussicht mehr auf einen positiven Ausgang der europarechtlichen Streitpunkte mehr zu erwarten ist, so würde der Faktor bei einer Abwicklung des Zweckverbandes ohne Fortführung in einem neuen Modell erfahrungsgemäß deutlich höher als 0,7 liegen.

#### **4. Öffnung für den TVöD**

Aufgrund der Wirkungen des § 613a BGB im Falle des gesetzlichen bzw. vertraglichen Übergangs der Arbeitnehmer auf den alten oder einen Zweckverband ist der übernehmende Zweckverband zunächst für ein Jahr an die bisherigen tarifvertraglichen Pflichten aus den chemischen Tarifverträgen gebunden. Hinzukommt, dass die Arbeitnehmer regelmäßig Bezugnahmeklauseln auf den Manteltarifvertrag der chemischen Industrie in ihren Arbeitsverträgen haben. Das Verlassen eines seit Jahren eingeführten und bestehenden

Tarifsystems ist äußerst schwierig und regelmäßig nur mit Einwilligung der Arbeitnehmer zu schaffen.

Vor diesem Hintergrund sieht der ZukunftsTV in § 3 Abs. 1 vor, dass die Öffnungsklausel der Tarifverträge der chemischen Industrie genutzt werden kann. Diese sieht vor, dass andere Tarifwerke zur Anwendung gebracht werden können. Konkret heißt dies, dass die Verhandlungspartner bereit sind, bei einer Fortführung des Tierkörperbeseitigungsbetriebs die Regelungen des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst in weiten Teilen zur Anwendung zu bringen. Die einzelnen Punkte sind hier zwar Verhandlungssache im Rahmen eines weiteren und künftigen Tarifvertrags, jedoch wäre diese Zusage insoweit bereits heute gegeben. Möglich wäre damit beispielsweise die Anpassung an die Vergütungsstrukturen im öffentlichen Dienst.

Der TVöD käme damit nicht originär zur Anwendung, sondern auf Arbeitgeberseite nur unter dem Fortbestand einer Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband der chemischen Industrie. Gleichwohl wäre damit die oben beschriebene Umstellungsproblematik auf den „echten“ TVöD vermieden.

Zudem würden mit den beiden starken Sozialpartnern der IG BCE und des Arbeitgeberverbands Chemie Rheinland-Pfalz die gleichen verlässlichen und eingespielten Berater und Verhandlungspartner zur Verfügung stehen wie bisher.

## **5. Risiken aus der Belegschaft**

Zu bedenken sind auch die Auswirkung eines Nicht-Abschlusses eines solchen oder ähnlichen ZukunftsTV auf die Belegschaft und die Folge für den noch laufenden Betrieb.

### **a) Streikgefahr**

In Zeiten wirtschaftlicher Not haben Gewerkschaften den größten Zulauf an Mitgliedern. So verhält es sich derzeit wohl auch bei der IG BCE im Fall des Zweckverbands. Es ist nach Aussagen der Arbeitnehmerseite mit einem Organisationsgrad von 90 % auszugehen.

Damit geht ein erhebliches Streikpotential einher. Ein Streik ist zwar nur solange nicht zulässig wie die Friedenpflicht besteht, diese ist vor dem Hintergrund einer akuten Gefährdung der Arbeitsplätze der Arbeitnehmer jedoch insoweit nicht gegeben, als dass das Bundesarbeitsgericht auch das Erstreiken eines Sozialtarifvertrages zulässt (BAG, Urteil vom 24. 4. 2007 - 1 AZR 252/06). Grundlage sind hier Art. 9 Abs. 3 GG und § 4 Abs. 1 TVG, die Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung für zulässig erklären.

Es könnte sich die Frage stellen, ob der Streik deswegen ausgeschlossen ist, soweit es hier um wesentliche Punkte der Daseinsvorsorge bzw. der Gefahrenabwehr geht. Die Seuchenverhütung durch Entsorgung von K1/K2-Material gehört sicherlich dazu. Insoweit wäre eine Parallele zum Streik bei Atomkraftwerken zu ziehen. Dort hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg am 14.8.2012 entschieden, dass zumindest ein Streik der Wachleute rechtmäßig ist, und das obwohl eine funktionierende Bewachung Betreibervoraussetzung ist. Es ist damit anzunehmen, dass zumindest auch ein Großteil der

Belegschaft des Tierkörperbeseitigungsbetriebs streiken dürfte. Gleichzeitig ist der Zweckverband gehalten, seine öffentlichen Aufgaben zu erfüllen.

## **b) Krankenstand**

In Zeiten enormer Unsicherheiten neigen Arbeitnehmer krank zu werden. Erfahrungsgemäß ist es nicht selten, dass im Falle eines unterbliebenen Abschlusses mit einem Krankenstand von 15-20 % zu rechnen ist.

Auch hier stellt sich die Frage, inwieweit dann noch die anstehenden Aufgaben bewältigt werden können.

## **c) Motivation und Vertrauensgewinn**

Mit Abschluss eines solchen Zukunfts- und Standortsicherungsvertrag wird das Vertrauen der Mitarbeiter in den positiven Ausgang dieser Unsicherheitslage gestärkt. Die Arbeitnehmer haben über ihre Betriebsräte massiv für die Interessen des Zweckverbandes auch auf politischer Ebene geworben. Sicherlich auch im Eigeninteresse, zu betonen ist aber, dass hier alle Verhandlungspartner an einem Strang ziehen. Es ist zu bedenken, dass ein Unterlassen des Abschlusses die Bemühungen der Arbeitnehmerseite auf die Protagonisten auf Landes- und Bundesebene sowie auf europäischer Ebene deutlich schmälern würde.

Das Argument, dass die Politik vor dem Hintergrund des ZukunftsTV einen geringeren Druck verspürt, da das Personal durch diesen abgesichert ist, verfängt insoweit nicht. Im ZukunftsTV ist gerade die Gefahr des Personalabbaus ausdrücklich skizziert. Ohne ZukunftsTV könnte vielmehr das Argument gehört werden, dass die Arbeitnehmer im Härtefall bei den Mitgliedern des Zweckverbandes unterkommen.

## **6. Gesamtabwägung und Empfehlung**

Der ZukunftsTV behandelt die drängendsten Fragen des Zweckverbandes, der GFT und der Arbeitnehmerseite. Er gibt lediglich einen Rahmen für zukünftige Verhandlungen, die die dann aktuellen Entwicklungen ausreichend berücksichtigen können. Er ist damit ergebnisoffen.

Alle Punkte, die eine gemeinsame Positionsfindung erschweren werden moderat und vernünftig geklärt. So werden gesetzliche Verpflichtungen, die für den Zweckverband und die GFT sowieso bestehen, in einen für den hier vorliegenden Fall passenden Rahmen gesetzt. Die Arbeitgeberbereitschaft des Zweckverbandes wird klargestellt und der von der EU-Kommission geforderte Grundsatz der Diskontinuität gewahrt. Gleichzeitig werden insbesondere beide möglichen Ausgänge der europarechtlichen Streitpunkte und ihre Folgen für den Zweckverband und die GFT berücksichtigt: Durch die moderate Deckelung der Abfindungszahlungen wird für den Fall des negativen Ausgangs, bereits jetzt eine wirtschaftliche Sicherheit und Planbarkeit erreicht. Für den Fall des positiven Ausgangs durch die Übernahme des zumindest größten Teils der Belegschaft in einem wie auch immer

gearteten Modell, sind bereits jetzt vereinbart, dass Regelungen des TVöD zukunftsweisend zur Anwendung gebracht werden können. Nicht zuletzt wirkt ein solcher ZukunftsTV positiv auf die Belegschaft, die für die gleichen Ziele kämpft.

Es werden auch nur dort Zugeständnisse an die Arbeitnehmerseite gemacht, wo sowieso Verpflichtungen des Zweckverbandes und der GFT bestehen, so dass sich lediglich die Frage stellt, wann sich beide ihren Pflichten stellen wollen. Die Verhandlungsbereitschaft der Arbeitnehmerseite und damit die Chance auf eine moderate Lösung sinken regelmäßig, sobald sich die Hoffnung auf einen positiven Ausgang der europarechtlichen Streitpunkte vermindert.

Insgesamt ist daher der zeitnahe Abschluss eines solchen ZukunftsTV überwiegend zu empfehlen.

## **Anlage**

- Gutachten in der Sache Gesellschaft für Tierkörperbeseitigung mbH (GFT) wegen Feststellung der Arbeitnehmerzugehörigkeit zum Zweckverband Tierkörperbeseitigung in Rheinland-Pfalz, im Saarland, im Rheingau-Taunus-Kreis und im Landkreis Limburg-Weilburg vom 04.06.2013
- Tarifvertrag zur Zukunfts- und Standortsicherung für die Beschäftigten der Tierkörperbeseitigungsanlage in der aktuellen Fassung