



 kanzlei  
huber.mücke.helm  
Human rights at the workplace

# Nokia Siemens, BAG, 4 AZR 796/13

Universität Regensburg – Juristische Fakultät  
Prof A Glaser: Strategische Prozessführung





## Aus der Presse am 31.1.2012

- „Schreckens-Nachricht um 12.01 Uhr [bei Nokia Siemens Networks (NSN)]: In München, wo 3600 Menschen vor allem in der Verwaltung arbeiten, sollen die Türen schon Ende nächsten Jahres zugesperrt werden“ (Süddeutsche Zeitung \*)

\* Bernau/Fromm/Hermann in sueddeutsche.de v. 31.1.2012: „Schreckens-Nachricht um 12.01 Uhr," <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/nokia-siemens-networks-schreckens-nachricht-um-uhr-1.1272163> (zuletzt aufgerufen am 17.11.2014))





# Die Konstellation



- Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat sind gewerkschaftlich orientiert. Die IG Metall ist im Aufsichtsrat vertreten.
- Ein gewerkschaftlicher Organisationsgrad von deutlich über 50 Prozent besteht.
- Der Betrieb ist eine Ausgliederung von Siemens mit Erfahrung in kollektiven Auseinandersetzungen, besonders den Hofmannstraßenkonflikten.
- Mit Unterstützung der IG Metall fanden umfangreiche Proteste z.B. vor der Siemens-Zentrale statt.





## Aus der Presse am 8.2.2012



- 8.2.2012: „Die IG Metall kämpft vermutlich auf verlorenem Posten, wenn sie die geplante Schließung des NSN-Standortes in München verhindern will “ (Manager Magazin\*)

\* Knust in manger magazin online v. 8.2.2012: „Dieser Standort wird verteidigt,“ [www.manager-magazin.de/unternehmen/industrie/a-813928.html](http://www.manager-magazin.de/unternehmen/industrie/a-813928.html) (zuletzt aufgerufen am 17.11.2014):



## In einem Keller einer Pension in Pasing

- Zwei Betriebsratsmitglieder entwickeln anwaltlich Unterstützt einen Lösungsansatz, gewinnen die IG Metall dafür.
- Dann folgen mehrere Nichtgespräche:
  - Mit dem Anwalt von NSN.
  - Mit einem Siemens Vorstand
  - Mit zwei Gegnern der Stilllegung der Arbeitgeberseite
- Ein Strategiepapier skizziert die Lösung.
- Eine Mehrheit im Unternehmensvorstand stimmt zu.





## Aus der Presse am 25.3.2012



- 25.3.2012: „Nokia Siemens Networks - Zentrale bleibt doch in München“ (FAZ\*)

\*Köhn in FAZ.net v. 25.3.2012: „Nokia Siemens Networks - Zentrale bleibt doch in München,“ [www.faz.net/aktuell/wirtschaft/nokia-siemens-networks-zentrale-bleibt-doch-in-muenchen-11696944.html](http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/nokia-siemens-networks-zentrale-bleibt-doch-in-muenchen-11696944.html) (zuletzt aufgerufen am 17.11.2014)



# Grenzen tariflicher Gestaltung

- Negative Koalitionsfreiheit: Tarifverträge gelten nur für tarifgebundene. Die Erstreckung tariflicher Bestimmung auf Außenseiter verlangt eine Rechtsgrundlage. Aus Art 9 III GG wird auch das Recht einer Koalition fernzubleiben, abgeleitet.
- Unzulässiger Beitrittsdruck: Durch die Gestaltung von Tarifverträgen darf kein unzulässiger Druck zum Beitritt in eine Koalition entstehen.
- Sozialplan vs Tarifvertrag: Tarifverträge und Sozialpläne sind parallele Gestaltungsmöglichkeiten für die aber unterschiedliche Prinzipien gelten.



## Die inhaltliche Lösung

- Ein **Standortsicherungstarifvertrag** garantiert die Arbeitsplätze in München bei mind. dreijähriger Beschäftigungssicherung.
- Ein **Strukturtarifvertrag** gewährleistete die weiter einheitliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretung der Beschäftigten.
- Ein **Transfer- und Sozialtarifvertrag (TS-TV)** regelt den 2-jährigen Wechsel zur Transferges. bei 70 % des brutto und einem Jahresgehalt Abfindung (max. 110.000,00 EUR) sowie ATZ.
- Der **Interessenausgleich** beschrieb die Umstrukturierung und die Namensliste der wechselnden und bleibenden Menschen.
- Für alle Regelungen war ein Zustimmungsquorum von mindestens 90 Prozent der ausscheidenden Beschäftigten.





# Die inhaltliche Lösung

- Die Unternehmens- und Betriebsstruktur wird neu aufgestellt.
- Der Betrieb wird mit 2000 Arbeitsplätzen weitergeführt.
- Etwa 350 Beschäftigte wechseln in Altersteilzeit und 1250 in eine zweijährige Transfergesellschaft.
- Dem Wechsel in die Altersteilzeit und die Transfergesellschaft mussten die betroffenen Beschäftigten zustimmen.
- Ein Zustimmungsquorum in Höhe von 90 Prozent der ausscheidenden Beschäftigten macht die Vereinbarungen wirksam.



# Die Herausforderung

- Beide Betroffenengruppen mussten „abgesichert“ werden, die Verbleibenden, um die Ernsthaftigkeit des Arbeitgebers zu unterstreichen und die Ausscheidenden um die Zustimmung der Beschäftigten zu gewinnen (Quorum).
- Vom Personalabbau waren besonders Metaller betroffen. Diese gewährleisteten auch die Tarfmächtigkeit, die die Tarifverträge erst möglich machten.
- Ohne eine Wertschätzung der Metaller hielt keine Seite das Erreichen des Quorums für realistisch.



## Aus der Presse am 27.3.2012

- „Richard Giesen, Prof. ... für Arbeits-, Sozialrecht und Bürgerliches Recht an der ... LMU ... spricht von einer ‘Riesenschweinierei’. Die **Riesenschweinierei**: Das sind für Giesen die Privilegien, die die IG Metall für ihre Mitglieder bei Nokia Siemens Networks (NSN) .... ‘Ich sehe darin eine willkürliche Ungleichbehandlung, die meines Erachtens vor Arbeitsgerichten keinen Bestand haben dürfte’, sagt Giesen. (...) ‘Ich sehe ein erhebliches Rechtsrisiko’, sagt Volker Rieble, Professor an der LMU ... ‘Eine **Gleichbehandlungsklage** hat sicher Aussicht auf Erfolg.’ Insbesondere an der hohen Differenz bei den Abfindungen könnten sich die Arbeitsgerichte stören, sagt er.“

\*Süddeutsche Zeitung vom 27.03.2012, [http://www.sueddeutsche.de/muenchen/nokia-siemens-networks-gewerkschafts-privilegien-gefaehrden-muenchner-nsn-standort-](http://www.sueddeutsche.de/muenchen/nokia-siemens-networks-gewerkschafts-privilegien-gefaehrden-muenchner-nsn-standort-1.1318921)



## Die inhaltliche Lösung

- Ein ***Ergänzungstransfer- und Sozialtarifvertrag*** (ETS-TV) bestimmte eine um 10.000 EUR höhere Abfindung bei höherer Höchstgrenze von 120.000,00 EUR. Die Monatsbezüge waren mit 80 Prozent der letzten Vergütung ebenfalls höher. Der persönliche Geltungsbereich des ETS-TV setzte eine IG-Metall-Mitgliedschaft zum 23.3.2012, 12.00 Uhr voraus.
- Der Arbeitgeber wendete den Ergänzungs- und Sozialtarifvertrag nur auf Metaller an und verteidigte dies auch vor Gericht.
- Die Rechtsfrage der Gestaltungsmacht durch Tarifverträge wird von der Arbeitgeberseite arbeitsgerichtlich zugespitzt.



- Die mögliche Besserbehandlung von Gewerkschaftsmitgliedern gegenüber Außenseitern ist in einer auf selbstgewählter Mitgliedschaft aufbauenden Tarifautonomie systemimmanent.
- Arbeitgeber dürfen Außenseiter bei der Anwendung von Tarifverträgen zu sozialplanähnlichen Leistungen unberücksichtigt lassen.
- Attraktive Leistungen in Tarifverträgen üben keinen „unerträglicher Druck“ aus, sondern bilden einen „bloßen Anreiz“ zum Beitritt in eine Gewerkschaft. Sie verletzen die sog. negative Koalitionsfreiheit nicht.

BAG v. 15.04.2015, 4 AZR 796/13, Leitsätze des Bearbeiters



# Wichtige Erfolgsfaktoren

- Die meiste Zeit wurde in die ersten Gespräche investiert, bei denen die Rolle
  - der einzelnen Arbeitgebervertreter,
  - von deren Anwalt,
  - von Siemens,
  - die Besserstellung der Gewerkschaftsmitglieder und
  - alle weiteren Schrittein unterschiedlichen Gestaltungsmöglichkeiten durchdacht.
- Der Arbeitgeber wurde überzeugt, nicht überredet.
- Die IG Metall trat kompetent und selbstbewusst auf.
- Der Beitrag der Gewerkschaftsmitglieder wurde wahrgenommen.





## Das Ergebnis

- Etwa 100 Außenseiter wehrten sich dagegen, nicht wie Gewerkschaftsmitglieder behandelt zu werden.
- Mehr als 95 % der Ausscheidenden haben in der knappen Frist zwischen 4.4.2012 (Unterzeichnungsdatum der Tarifverträge) und 23.4.2012 (Frist für das 90 %-Quorum) zugestimmt.





Danke für Eure Aufmerksamkeit

**ELW** european  
lawyers  
for workers  
network

 Arbeiter-  
Anwälte

 kanzlei  
huber.mücke.helm  
Human rights at the workplace

