

Dynamisch und nicht statisch

Aktuelle Entwicklungen im Tarifrecht

Mit der Durchführung von Flashmob-Aktionen hat die Gewerkschaft ver.di ihren Erfindungsgeist bezüglich neuer Arbeitskampfmethoden unter Beweis gestellt. Unter anderem UFO, GdF und Marburger Bund haben die Tariflandschaft in Bewegung gesetzt. Sozialplanverhandlungen erfolgen nicht mehr nur zwischen den Betriebsparteien, sondern auch auf der Ebene der Tarifvertragsparteien. David Schäfer beschreibt, welche Entwicklungen es in der letzten Zeit im Bereich des Koalitions-, Arbeitskampf- sowie Tarifrechts gegeben hat und welche Folgen damit für die Betriebsratsarbeit verbunden sind.

Gegen den zum Teil erbitterten Widerstand der Arbeitgeber, ihrer Verbände und der arbeitgebernahen Arbeitsrechtler hat die Rechtsprechung den Anwendungsbereich der in Art. 9 Abs. 3 GG (Grundgesetz) verankerten Koalitions- und Koalitionsbetätigungsfreiheit erheblich ausgeweitet – und zwar nicht erst mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zu Flashmob-Aktionen (vgl. dbr 11/2009, Seite 8). Diese Tendenz hat vielfältige Berührungspunkte mit der Situation in den Betrieben und ist somit auch für die betriebliche Interessenvertretung von Bedeutung.

Tariflandschaft ist in Bewegung

In die über viele Jahrzehnte fest einbetonierte Tariflandschaft ist Bewegung gekommen. Lange Zeit hat das Bundesverfassungsgericht die in Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Koalitionsfreiheit so verstanden, dass sie die Betätigung der

Koalitionen lediglich in ihrem Kernbereich gewährleiste. Gewerkschaftliche Tätigkeit sei nur insoweit verfassungskräftig verbürgt, als diese für die Erhaltung und Sicherung der Koalition als unerlässlich betrachtet werden müsse. Später hat das Bundesverfassungsgericht klargestellt, dass die Koalitionsfreiheit nicht von vorneherein auf den Bereich des Unerlässlichen beschränkt sei, sondern ihre Grenze erst in der Abwägung mit dem erforderlichen Schutz anderer Rechtsgüter finde. Seither sind viele Restriktionen weggefallen. Das betrifft insbesondere die subjektiven Anforderungen an eine tariffähige Arbeitnehmervereinigung, die Mittel, die einer Gewerkschaft zur Erreichung ihrer Ziele zu Gebote stehen sowie die Ziele selbst.

Spartengewerkschaften

Ein entscheidendes erstes Signal bestand darin, dass das Bundesarbeitsgericht am 14.12.2004 (1 ABR 51/03) mit seiner Bestätigung der Tariffähigkeit der verhältnismäßig kleinen Flugbegleitergewerkschaft UFO eine Entwicklung bestätigte, die sich zuvor bereits in der Gründung und Betätigung spezialisierter Spartengewerkschaften wie der Vereinigung Cockpit für Piloten, der Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF) für Fluglotsen sowie später der selbstständigen Tarifarbeit des Marburger Bundes

für Krankenhausärzte manifestiert hatte.

Im Gegensatz zu den nach Industrieverbänden organisierten Gewerkschaften des DGB sollte bei diesen Vereinigungen, die überwiegend Arbeitnehmer aus „Schlüsselbereichen“ organisieren, bereits eine relativ kleine Organisationsstruktur und geringe absolute Mitgliederzahlen für die Anerkennung als Gewerkschaft ausreichen.

Dieser Prozess stellte das historisch gewachsene und von der Rechtsprechung entwickelte Prinzip der Tarifeinheit infrage. Verkürzt dargestellt erklärt dieses Prinzip die Anwendung zweier konkurrierender Tarifwerke in einem Betrieb für ausgeschlossen. Zur Aufrechterhaltung der Tarifordnung dürfe in einem Betrieb nur ein Tarifvertrag Anwendung finden. Dies sei im Zweifel der für das Unternehmen in seiner Gesamtheit speziellere Tarifvertrag.

Dieser Grundsatz, der sich über viele Jahrzehnte weitgehend problemlos erhalten ließ, stellte die Existenzgrundlage der „Spezialistengewerkschaften“ infrage. Schließlich bestand deren Organisationsprinzip darin, sich nur für eine bestimmte Beschäftigtengruppe (z.B. Krankenhausärzte) zuständig zu erklären. Nach dem Grundsatz der Tarifeinheit hätte ein Tarifvertrag ausschließlich für die Ärzte eines Krankenhauses gegenüber einem Tarifvertrag zurücktreten müssen, der sämtliche Krankenhausbeschäftigte betraf, da



David Schäfer
ist Rechtsanwalt
in Bremen
www.kanzlei-wv.de



dieser für den Betrieb insgesamt der speziellere ist.

Die Mehrzahl der Arbeits- und Landesarbeitsgerichte haben den Grundsatz der Tarifeinheit inzwischen fallen gelassen oder modifiziert und argumentieren, die Anerkennung von Spartengewerkschaften durch das Bundesarbeitsgericht müsse im Ergebnis dazu führen, dass deren Tarifverträge auch in Betrieben, die bereits tarifiert sind, einen eigenen Geltungsanspruch haben (vgl. LAG Köln vom 12.12.2005 – 2 Ta 457/05, LAG Kiel vom 30.06.2006 – 1 Ga 11b/06, LAG Rheinland-Pfalz vom 14.06.2007 – 11 Sa 208/07, Sächsisches LAG vom 02.11.2007 – 7 SaGa 19/07).

Nun hat das Bundesarbeitsgericht diese Auffassung bestätigt und seine bisherige Rechtsprechung mit Urteil vom 07.07.2010 (4 AZR 549/08) aufgegeben. Die Diskussion wird jetzt durch einen gemeinsamen Vorstoß der Arbeitgeberverbände mit dem DGB (vgl. dbr 9/2010, Seite 20) beherrscht, dessen Ziel es ist, die Tarifeinheit in Gesetzesform zu gießen: In einem Betrieb soll nur ein Tarifvertrag Geltung erlangen können, und zwar der der betriebsweit mitgliederstärkeren Gewerkschaft. Über den Vorschlag dieser bemerkenswerten Allianz wird inzwischen erbittert gestritten. Die Darstellung der Diskussion im Einzelnen würde den Rahmen des Beitrags sprengen, aber es wird

deutlich, dass die soeben erst gewonnene Freiheit eine deutliche Einschränkung zu Lasten der Gewerkschaften erfahren soll.

Auswirkungen auf die Betriebsratsarbeit

Auf die Situation in den betroffenen Betrieben hat die Schaffung eines „Tarifwettbewerbs“ zwischen konkurrierenden Gewerkschaften erhebliche Auswirkungen: Welcher Tarifvertrag soll beispielsweise für diejenigen Arbeitnehmer gelten, die nicht tarifgebunden sind, wenn sie etwa als Mitglied der betroffenen Berufssparte sowohl in den Geltungsbereich des allgemeinen für den Betrieb geltenden Tarifvertrags als auch denjenigen der Spartengewerkschaft fallen? Dies wird sich im Zweifel aus der Auslegung einer arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel auf ein Tarifwerk ergeben und könnte – etwa bei der Eingruppierung des Mitarbeiters gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG – auch für den Betriebsrat von Bedeutung sein. Weiter birgt die Schaffung von gesonderten Tarifregelungen für einzelne Berufssparten Konfliktpotenzial zwischen den Zugehörigen dieser Berufssparte und den übrigen Beschäftigten. Mit den sich daraus ergebenden Auswirkungen auf den Betriebsfrieden

wird der Betriebsrat ebenfalls umgehen müssen.

Allerdings ist zu beobachten, dass der Abschluss besonderer tariflicher Regelungen für eine bestimmte Beschäftigtengruppe nicht selten zu Kompensationsbemühungen des Arbeitgebers gegenüber den übrigen Beschäftigten führt, um die Anziehungskraft des Spartentarifvertrags zu verringern. Derartiges erfolgt regelmäßig nicht auf

„In die über viele Jahrzehnte fest einbetonierte Tariflandschaft ist Bewegung gekommen.“

der tariflichen, sondern auf der betrieblichen Ebene etwa durch die Schaffung neuer Sozialeinrichtungen oder Vergütungselemente, wodurch sich die Regelungsspielräume des Betriebsrats erheblich erweitern können.

Rechtmäßigkeit von Arbeitskampffaktionen

Auch hinsichtlich der Wahl ihrer Mittel im Arbeitskampf hat das Bundesarbeitsgericht den Gewerkschaften durch die besondere Betonung der in Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Koalitionsbetätigungsfreiheit den Rücken gestärkt. Entsprechend dem oben bereits dargelegten Verständnis des Bundes-



Das Bundesarbeitsgericht hat einen Arbeitskampf mit dem Ziel, einen tarifvertraglichen Sozialplan abzuschließen, für zulässig erklärt.

verfassungsgerichts vom Umfang der in Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Koalitionsfreiheit beurteilt auch das Bundesarbeitsgericht die Rechtmäßigkeit der Betätigung einer Gewerkschaft, insbesondere im Bereich des Arbeitskampfes, nunmehr ausschließlich danach, ob das gewählte Kampfmittel unter Berücksichtigung der Rechtspositionen des unmittelbaren Kampfgegners oder von mittelbar betroffenen Dritten verhältnismäßig ist. Die Verhältnismäßigkeit ist in der Tat ein vager rechtlicher Begriff; sie ist aber immer dann der entscheidende Maßstab, wenn es um den Ausgleich kollidierender Verfassungsrechte geht – wie etwa bei einem Arbeitskampf, in dem sich die Koalitionsbetätigungsfreiheit der Gewerkschaft und die Eigentumsrechte sowie Berufsausübungsfreiheit der unmittelbar betroffenen Arbeitgeber sowie der vom Arbeitskampf mittelbar betroffenen Dritten gegenüberstehen.

Mit Leben gefüllt hat das Bundesarbeitsgericht seine Verhältnismäßigkeitsbetrachtungen in seinen Entscheidungen über die Zulässigkeit von Unterstützungsarbeitskampfmaßnahmen sowie von Flashmob-Aktionen. War der Unterstützungs- bzw. Sympathiearbeitskampf zuvor regelmäßig unzulässig und wurde er vom Bundesarbeitsgericht nur in einzelnen Ausnahmefällen gestattet, so hat es dieses Verhältnis durch sein Urteil vom 19.06.2007 (1 AZR 396/06) inzwischen umgekehrt. Unterstützungsstreiks sind demnach nur dann rechtswidrig, wenn sie zur Unterstützung des Hauptarbeitskampfes offensichtlich ungeeignet, offensichtlich nicht erforderlich oder unangemessen sind. Dabei ist nicht entscheidend, dass der vom Unterstützungsstreik betroffene Arbeitgeber die Forderungen des Hauptarbeitskampfes nicht selbst erfüllen kann. Es genügt, wenn auf die

se Weise wirtschaftlicher oder psychischer Druck auf die Arbeitgeberseite ausgeübt werden kann. Dies ist nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts regelmäßig zu bejahen.

Eine weitere entscheidende Voraussetzung ist die Rechtmäßigkeit des Hauptarbeitskampfes. Für die Verhältnismäßigkeit eines Unterstützungsarbeitskampfes selbst sprechen seine räumliche, branchenmäßige und/oder wirtschaftlich enge Verbindung zum Hauptarbeitskampf, eine etwaige wirtschaftliche Verflochtenheit des vom Unterstützungsarbeitskampf betroffenen Arbeitgebers mit demjenigen des Hauptarbeitskampfes, die Identität der Gewerkschaft, die die beiden Arbeitskämpfe führt, eine etwaige Einmischung des vom Unterstützungsstreik betroffenen Arbeitgebers in den Hauptarbeitskampf sowie der Umstand, dass der Unterstützungsstreik von seiner Dauer und seinem Umfang tatsächlich den Charakter einer reinen Unterstützungsmaßnahme gegenüber dem Hauptarbeitskampf hat. Sind mehrere oder gar alle dieser Gesichtspunkte gegeben, spricht dies für die Rechtmäßigkeit des Unterstützungsarbeitskampfes.

Auf dieser Grundlage haben beispielsweise das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (2 SAGa 1/09) und das Arbeitsgericht Frankfurt (12 Ga 64/09) den Unterstützungsarbeitskampf der Fluglotsen im Tower des Flughafens Stuttgart zugunsten des Hauptarbeitskampfes der Vorfeldmitarbeiter des Stuttgarter Flughafenbetreibers für zulässig erklärt.

Flashmob-Aktionen

Ebenfalls unter deutlicher Hervorhebung der Freiheit der Gewerkschaft bei der Wahl ihrer Kampfmittel hat das Bundesarbeitsgericht mit seinem Urteil vom

22.09.2009 (1 AZR 972/08) Flashmob-Aktionen für zulässig erklärt. Zur Unterstützung ihres Arbeitskampfes im Einzelhandel hatte die Gewerkschaft ver.di Sympathisanten via Internet dazu aufgefordert, gezielt in den zuvor festgelegten Einzelhandelsgeschäften durch den Kauf geringwertiger Waren oder das Befüllen und Stehenlassen von Einkaufswagen die betrieblichen Abläufe zu stören. Auch in diesem Fall hat das Bundesarbeitsgericht die freie Wahl der Arbeitskampfmittel betont und die Zulässigkeit der Aktion nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit bewertet. Danach war für das Gericht von wesentlicher Bedeutung, dass sich der Arbeitgeber durch die Ausübung seines Hausrechts sowie durch eine kurzzeitige Betriebsschließung gegen eine derartige Aktion zur Wehr setzen kann.

Aus betrieblicher Sicht steigt mit wachsender Kreativität der Gewerkschaften bei der Wahl ihrer Arbeitskampfmittel somit die Wahrscheinlichkeit dafür, entweder in Arbeitskämpfe einbezogen zu werden, die den Betrieb selbst nicht betreffen, oder im Rahmen eines eigenen Arbeitskampfes von außen unterstützt zu werden. Flashmob-Aktionen aber wegen ihrer von den Mitarbeitern des Betriebs möglicherweise nicht gewünschten Wirkungen mit Mobbing im Betrieb zu vergleichen und insbesondere das betroffene Personal als Opfer solcher Aktionen zu bezeichnen, wie es etwa Prof. Dr. Markus Stoffels im Beck-Blog Arbeitsrecht vom 25.09.2009 getan hat, liegt neben der Sache und stellt ein vorgeschobenes Argument im Interesse der Arbeitgeberschaft dar. Gerade dort, wo die Arbeitgeber Strukturen geschaffen haben, die es den Gewerkschaften erschweren, ihre Forderungen mit klassischen Arbeitskampfmitteln durchzusetzen, ist die besondere Betonung der

Freiheit der Arbeitskampfmittel im Rahmen der Verhältnismäßigkeit ein wesentliches Zeichen zur Stärkung der Gewerkschaften.

Tarifsozialplan

Nicht nur die Schaffung tariffähiger Gewerkschaften und die Wahl der Arbeitskampfmittel ist durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erheblich liberalisiert worden. Auch was die von einer Gewerkschaft verfolgten Ziele angeht, hat es in seiner Entscheidung über die Zulässigkeit eines Tarifsozialplans die Koalitionsbetätigungsfreiheit betont. Auch diese Entwicklung ist aus betrieblicher Sicht und für die Arbeit des Betriebsrats von besonderer Bedeutung. In seiner Entscheidung vom 24.04.2007 (1 AZR 252/06) hat das Bundesarbeitsgericht einen Arbeitskampf mit dem Ziel, einen tarifvertraglichen Sozialplan abzuschließen, für zulässig erklärt. Durch die Regelung der §§ 111 ff. BetrVG sei die umfassende Regelungskompetenz der Gewerkschaften für die Arbeits- und Sozialbedingungen nicht beschränkt, die Höhe der tariflich regelbaren Forderungen entziehe sich der gerichtlichen Kontrolle. Es ist somit denkbar, dass im Fall einer Betriebsänderung gemäß § 111 BetrVG Sozialplanverhandlungen auch auf der tarifvertraglichen Ebene stattfinden. Das Bundesarbeitsgericht spricht insoweit selbst von einem Konkurrenzverhältnis und geht von möglichen Verhandlungen auf beiden Ebenen aus, da die in § 77 Abs. 3 BetrVG zu-

gunsten des Tarifvertrags errichtete Sperrwirkung gegenüber Betriebsvereinbarungen gemäß § 112 Abs. 1 Satz 4 BetrVG für betriebliche Sozialpläne nicht gilt. Lagen hinsichtlich einer Betriebsänderung sowohl tarifvertragliche als auch betriebliche Sozialplanregelungen vor, so gelte für das Verhältnis beider Regelungsebenen wie auch sonst das Günstigkeitsprinzip.

Für den Betriebsrat bedeutet dies, dass er seine Rechte aus §§ 111 ff. BetrVG unabhängig von etwaigen Aktivitäten einer Gewerkschaft in Anspruch nehmen kann. Allerdings ergibt es Sinn, die jeweiligen Schritte abzusprechen. Schließlich birgt nicht nur ein etwaiger Arbeitskampf zur Durchsetzung der tarifvertraglichen Ziele ein erhebliches Drohpotenzial gegenüber dem Arbeitgeber. Auch auf der betrieblichen Ebene kann in den Verhandlungen (zusätzlicher) Druck auf den Arbeitgeber ausgeübt werden – sei es in zeitlicher Hinsicht durch ausführliche Interessenausgleichsverhandlungen oder sei es durch die Anrufung der Einigungsstelle zur Vereinbarung eines betrieblichen Sozialplans, die für den Arbeitgeber Unwägbarkeiten mit sich bringt. In der Regel dürfte der Arbeitgeber auf eine Koordination zwischen beiden Regelungsebenen nach dem Motto: „Wenn ich schon über die Folgen einer Betriebsänderung verhandeln muss, dann

aber nur einmal“ drängen. Aus Sicht des Betriebsrats wird es dabei insbesondere darum gehen, seine betriebspezifische Sicht der Dinge gegebenenfalls auf der Tarifebene im Interesse der Belegschaft zur Geltung zu bringen.

Ausblick

Die aufgezeigte Entwicklung im Koalitions-, Arbeitskampf- sowie Tarifrecht mag in erster Linie die Gewerkschaften und ihre Strategien betreffen. Die besondere Betonung und streckenweise auch Ausdehnung ihrer Freiheiten hat jedoch auch unmittelbare und mittelbare Auswirkungen auf die Situation in den Betrieben – sei es durch den Auftritt konkurrierender Gewerkschaften und Tarifverträge, durch die Konfrontation mit neuen Arbeitskampfmethoden oder infolge der Überschneidung von tariflichen mit betrieblichen Regelungsbereichen. Zielkonflikte zwischen dem Betriebsrat und den Gewerkschaften werden sich dabei nicht vermeiden lassen. Entscheidend ist dabei für einen positiven Ausgang, dass man sich dessen auf der betrieblichen Ebene bewusst ist und dass man das mögliche Konfliktpotenzial sowohl im Gremium als auch gegenüber den Gewerkschaften thematisiert, damit deren Stärkung nicht gleichzeitig eine Schwächung der betrieblichen Arbeitnehmervertretung bedeutet. ■