

VORTRAGSREIHE

Donnerstag, 16. Februar 2006
17 Uhr

Dr. Burkard Göpfert, LL.M.
Gleiss Lutz Rechtsanwälte

„KAMPF UM DEN ABFINDUNGSTARIFVERTRAG?“

Kampf um den Abfindungstarifvertrag

ZAAR Vortragsreihe

Dr. Burkard Göpfert, LL.M., 16. Februar 2006

Gleiss Lutz München

- Gleiss Lutz 1949 in Stuttgart gegründet
- heute mit 220 Rechtsanwälten an 8 Standorten
- seit 1980 im Arbeitsrecht, Arbeitgeberberatung
- "Kanzlei im Arbeitsrecht" JUVE 2005
- 2001 Büroeröffnung München, heute 16 Rechtsanwälte
- Beratung in München: Restrukturierungen, Interessenausgleich- und Sozialplanverhandlungen, Unternehmensumstrukturierungen, auch aus der Insolvenz, internationale Prozessvertretung im Arbeitsrecht, Abwehr von Diskriminierungsklagen

Übersicht

- Einführung: “Kampf” um den Sozialplantarifvertrag
- Die Herausforderung: “Kampftaktik” seit BAG 10.12.2002
- Reaktionen der Arbeitsgerichtsbarkeit
- Drei Fragen:
 - Zulässiger Inhalt von Sozialplantarifverträgen?
 - Neue “Spielregeln” für Interessenausgleich- und Sozialplantarifverhandlungen?
 - Schutz der Nicht-Gewerkschaftsmitglieder?
- Herausforderungen an die Arbeitsgerichtsbarkeit
- Herausforderungen an Einigungsstellenvorsitzende

Einführung: “Kampf” um den Sozialplantarifvertrag (1)

- Begriff des Sozialplantarifvertrages, § 1 Abs. 1 TVG (“betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen”)
- “Kampfstrategie” IG-Metall. Funktions- und Mitgliederverlust. “Massenbewegung” erfordert “Aktionen”
- OTIS, Heidelberger Druckmaschinen
- Bayern: Rodenstock, INFINEON, Giesecke (ver.di), AEG

Einführung: “Kampf” um den Sozialplantarifvertrag (2)

- Entwicklung der “Forderungen”
 - Verhinderung der Maßnahme
 - Verschiebung der Maßnahme
 - Abschluss eines Firmentarifvertrages bzw. Haustarifvertrages
 - Sozialplanforderungen
 - Qualifizierungsforderungen
- Ergebnisse?

Herausforderung: “Kampftaktik” seit BAG 10.12.2002

- Ausgangspunkt: BAG 10.12.2002 (AP Nr. 162 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Erstreikbarkeit von Firmentarifverträgen trotz Verbandsmitgliedschaft
- “Bündnisse für Arbeit” und bisherige “Rolle der Gewerkschaften” in Restrukturierungsprozessen – “Tarifkürzungen nach Personalabbau” / “2. Wettbewerbshüter in Deutschland?”
- Verhältnis zu Betriebsräten. Rolle der Betriebsratswahlen 2006. Besonderes “Spannungsverhältnis” zu Nicht- IGM Betriebsräten
- Rollenverhalten der Arbeitgeberseite? Hilflosigkeit!
 - Formaljuristische Argumentationen (“Rechtswidrigkeit”)
 - Individuelles Vorgehen
 - teilweise unsinniges Vorgehen (z.B. LAG Frankfurt 9 Sa 915/05)

Reaktionen der Arbeitsgerichtsbarkeit (1)

- Bekannte Entscheidungen LAG Schleswig-Holstein 25.11.1999 (AP Nr. 157 zu Art. 9 GG Arbeitskampf), LAG Hamm 31.5.2000; LAG Niedersachsen 2.6.2004 (AP Nr. 158, 165, 164 zu Art. 9 GG Arbeitskampf), jetzt LAG Frankfurt 9 Sa 915/05 – Schadenersatzklage Heidelberger Druckmaschinen)
- Juristische “Ansatzpunkte”
 - “Vorrang §§ 111 ff. BetrVG”, arg. § 112 I 4 iVm § 77 BetrVG
 - “Friedenspflicht”- Prüfung. “Test”:
“Rationalisierungsschutzabkommen” (Tariflicher Sonderkündigungsschutz?)

Reaktionen der Arbeitsgerichtsbarkeit (2)

- Argument aus § 113 BetrVG?
- Tarifvertragliche Argumentationen (“Grenze der Tarifautonomie bei Unternehmerfreiheit”)
- Hinweis: “Suspendierung der Mitbestimmungsrechte”
- Einstweilige Verfügung? Schadenersatzansprüche?

Frage 1: Zulässiger Inhalt von Sozialplantarifverträgen (1)

- Wie sieht ein Tarifsozialplan aus?
 - Keine Veröffentlichung, Stillschweigensklauseln
 - Pauschalabfindung
 - Qualifizierungsanforderungen
 - Typische “Arbeitskampfgelungen” – Verzicht auf Geltendmachung der Rechtswidrigkeit
 - Bindungsklauseln (“MFN”), Rücktrittsrechte
- Ausgangspunkt: Die Tarifforderung. Verhandlungsgegner? Inhalt der Tarifforderung genau bestimmen. Rolle der Urabstimmung.
- Wichtige Ansatzpunkte
 - Unterscheidung zwischen Tarifziel und Arbeitskampfmittel
 - Teilunzulässigkeit führt zu Gesamtunzulässigkeit (BAG 04.05.1955, AP Nr. 2 zu Art. 9 GG Arbeitskampf)
 - Tarifforderung als Prüfungsgrundlage – kein “moving target” zulassen

Frage 1: Zulässiger Inhalt von Sozialplantarifverträgen (2)

- (Noch) h.M.: Unzulässigkeit jedenfalls der Arbeitskampfmaßnahmen, die die Unternehmerentscheidung verhindern/wirtschaftlich unmöglich machen, z.B. “Rückgängigmachung des Schließungs-/ Verlagerungsbeschlusses”, “Verhinderung Outsourcing”, wohl auch erhebliche zeitliche Verlegung der Beschlüsse
- Umgehungsstrategien der Gewerkschaften
- Unzulässig hohe Abfindungs- und Qualifizierungsforderungen? Problem “Forderung” versus “Ergebnis”
- Hauptproblem: Verfassungsebene (Art. 9 GG versus Art. 12,14 GG) im einstweiligen Rechtsschutzverfahren
- Fazit: “Sicherheit” nur im Rahmen bestehender Friedenspflicht
- Rolle der Verbände bei künftigen Tarifverhandlungen. Neubewertung “Verbandsaustritt”

Frage 2: Neue “Spielregeln” für Interessen- ausgleich- und Sozialplanverhandlungen (1)

- Herkömmlicher Verhandlungsablauf. Rolle der Einigungsstelle. Orientierungsrahmen § 112 Abs. 5 BetrVG. Verhandlungspartner.
- Neue “player”
 - Arbeitgeberverband
 - Gewerkschaft
 - Medien
 - Mitarbeiter
 - Konzernleitung
 - “deus ex machina”

Frage 2: Neue “Spielregeln” für Interessen- ausgleich- und Sozialplanverhandlungen (2)

- Drei “Verhandlungstypen”
 - Modell 1 – “Draufsatteln”
 (“Normale” Verhandlungen - Tarifforderungen kommen erst am Verhandlungsende)
 - Modell 2 – “Wegdrücken des Betriebsrats”
 (Frühe Tarifforderung – Bedeutungslosigkeit des BR)
 - Modell 3 – “Kampf Gewerkschaft versus BR”
 (Arbeitskampf parallel zu Einigungsstelle)
- “Die Trittbrettfahrer” (“gebt uns gleich Divisor 25 und wir lassen Euch aus der Zeitung raus”)

Frage 2: Neue “Spielregeln” für Interessen- ausgleich- und Sozialplanverhandlungen (3)

- “Kampfvorbereitung” auf Arbeitgeberseite
 - Rollenbestimmungen
 - Rolle Arbeitgeberverband. Rolle von “Ritualen”
 - “good guy – bad guy”, Rolle Konzernleitung, “deus ex machina”
 - Vorproduktion, Verschiebung Stilllegungsplanungen, Nutzen von Zeiträumen (z.B. Gutachter)
 - Pressearbeit, Pressearbeit, Pressearbeit (“Der erste Streiktag gehört der IGM, danach keiner mehr...”)
 - Unterstützung von “Neutralen” und “Gemäßigten” im BR
 - “Faden nie abreißen lassen”
 - Realismus: Verhandelt wird dort, wo “die Macht” ist...
- Arbeitskampf ist der klug dosierte Einsatz rechtmäßiger und rechtswidriger Methoden auf beiden Seiten...

Frage 3: Schutz von Nicht-Gewerkschafts- mitgliedern

- Das eigentliche Hauptproblem der neuen “Kampflage”
- Notweniges Verfahren nach §§ 111 ff. BetrVG, es sei denn, man “lässt der Gewerkschaft das Spiel”
- Problem der MFN-Klauseln und Rücktrittsklauseln in Sozialplantarifverträgen
- Keine Bindung der Sozialplantarifverträge an
 - § 112 Abs. 5 BetrVG
 - Übliche Altersstaffeln bei Abfindungen
 - Gefahr! “Aufzehrung des Volumens nach § 112 Abs. 5 Ziff. 3 BetrVG durch Sozialplantarifvertrag?”
- Aber auch umgekehrt: Risiko des “Draufsattelns” in der anschließenden Einigungsstelle
- Keine “Patentrezepte”. M.E. aber das Hauptdiskussionsfeld. Möglicherweise sogar wichtiger als die bisherige Auseinandersetzung über die “Zulässigkeit des Sozialplantarifverträge”

Herausforderungen an die Arbeitsgerichtsbarkeit

- Schutz der Tarifautonomie versus Schutz des Verfahrens nach § 111 ff. BetrVG.
- Effektiver Kampfschutz (ArbG München – 4 Meter Durchfahrt)
- Effektiver Verfahrensschutz: Bei Ankündigung von Tarifforderungen sind die Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen als gescheitert anzusehen, und es ist auf Antrag einer Seite eine Einigungsstelle einzusetzen. Zügige Entscheidung im Verfahren nach § 98 ArbGG
- Einsetzung durchsetzungsfähiger, erfahrener Einigungsstellenvorsitzender
- Strenge Handhabung § 74 BetrVCG (Neutralitätspflicht, Arbeitskampfverbot)
- Schutz der Nichtmitglieder als besonderes Schutzinteresse in §§ 111, 112 (besonders Abs. 5 Ziff. 1 BetrVG)

Herausforderungen an den/die Einigungsstellenvorsitzende(n)

- Aufgabenstellung: Effektive und aktive Einigungsstellenführung. Ergebnissuche vor der Einigungsstelle.
- Problem: Einigungsstelleneinsetzung bei Arbeitskampf... Suspendierung des Rechts aus §§ 111 ff BetrVG...
- Ständiger Versuch der “Gesamtmoderation”, gerade auch gegenüber Gewerkschaftsvertretern im Betriebsrat (“Zwei Seelen...”).
- Rolle der “Gewerkschaftsanwaltes” – Interessenkonflikte?
- Einladungen an Gewerkschaftsseite. Öffentlichkeitsdarstellung Einigungsstelle. Vor- und Nachteile eines schnellen “Spruches”
- Zusammenwirken mit dem “deus ex machina”

Fazit

- An der Realität der neuen Kampfstrategie führt kein Weg vorbei
- Je früher man das auch in der Literatur (an)erkennt, desto eher werden das “Nebeneinander” und die “Verschränkungen” der beiden “Verfahren” Gegenstand vertiefter Auseinandersetzung
- §§ 111 ff BetrVG als Schutznormen für die Nichtgewerkschaftsmitglieder erkennen und effektiv gestalten
- Letzten Endes ist es die Chance und die Verantwortung der Arbeitsgerichte, gerade durch begleitende Entscheidungen (Einigungsstellenvorsitzende, Überwachung § 74 BetrVG) dem drohenden Funktionsverlust der §§ 111 BetrVG vorzubeugen. Die Arbeitsgerichte müssen nur mit den “richtigen” Themen angegangen werden.
- Pyrrhus-Niederlagen wie LAG Frankfurt bringen niemandem etwas!!!