



ZAAR

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

Symposium

Redner:

Professor Dr. Volker Rieble

ZAAR und Deutsch-Koreanische Gesellschaft für Arbeitsrecht

Professor Dr. Heinrich Menkhaus

Präsident der Deutsch-Japanischen Gesellschaft für Arbeitsrecht

Akira Mizutani

Generalkonsul, Japanisches Generalkonsulat München

Professor Dr. Ji-Soon Park

Korea University, School of Law, Seoul, Korea

Professor Dr. Kenji Takahashi

ZAAR und Rissho-University, Kumagaya, Japan

Professor Franz Düwell

Vors. Richter am Bundesarbeitsgericht a.D.

„Tarifeinheit oder Tarifpluralität“ Vergleich zwischen Japan, Korea und Deutschland

am 27. Februar 2014

Zu Beginn begrüßten Professor Dr. Rieble und Professor Dr. Menkhaus die Teilnehmer zu der rechtsvergleichenden Veranstaltung.

Anschließend richtet Herr Mizutani einige Worte an die Zuhörer und hob die Wichtigkeit des Austausches zwischen deutschen und asiatischen Arbeitsrechtsexperten hervor, denn dieser eröffne neue Perspektiven und helfe den Ländern ihr eigenes Arbeitsrecht weiterzuentwickeln. Als Beispiele nannte er die zahlreichen gesetzlichen Änderungen in Japan, die zu einer erheblichen Verbesserung der Situation für Leiharbeiter und ältere Arbeitnehmer gesorgt hätten.

Es folgte der erste Fachvortrag von Professor Dr. Park unter dem Titel „Tarifeinheit oder Tarifpluralität in Korea“. Er zeigte zunächst die Grundstrukturen des koreanischen Arbeitsrechts auf. In der 1958 kodifizierten koreanischen Verfassung ist sowohl das Recht auf Arbeit, Art. 32 als auch das Recht auf Koalition, Kollektivverhandlung und Arbeitskampf, Art. 33 verankert. Darauf gestützt, wurde ein Gewerkschafts- und Schlichtungsgesetz verabschiedet. Die Schwerpunkte des Gesetzes liegen in der Führung der Gewerkschaft, dem Abschluss von Tarifverträgen, der Schlichtung von Arbeitskämpfen und dem Schutz vor ungerechter Behandlung durch den Arbeitgeber. Durch den demokratischen Fortschritt wurde die Gewerkschaftspluralität in Korea 2011 vollständig zugelassen. Statistiken zeigen jedoch, dass sie sich viel geringer ausgewirkt als erwartet. Die Zahl der Gewerkschaften ist nur um 1,1 % und die Anzahl der Mitglieder nur 3,6 % gestiegen. Im zweiten Teil seines Vortrags ging Professor Dr. Park auf die neuen Regelungen zur Tarifeinheit bei Gewerkschaftspluralität ein. Er stellte mit Hilfe einer Graphik das Verfahren über die Entscheidung der einheitlichen repräsentativen Gewerkschaft vor. Zum Schluss zeigte Professor Dr. Park den Unterschied zwischen der

koreanischen und deutschen Grundrechtsdebatte auf. Während das BAG den Grundsatz der Tarifeinheit 2010 für unverhältnismäßig erklärte, wurde die Tarifeinheit vom koreanischen Verfassungsgericht einstimmig als geeignetes Mittel zur Stabilisierung des Tarifsystems anerkannt.

Im direkten Anschluss referierte Professor Dr. Takahashi über „Tarifeinheit und Tarifpluralität in Japan“. Nach einer kurzen Darstellung der historischen Entwicklung des Gewerkschaftsgesetzes, zeigte er die Gewerkschaftsstruktur Japans auf. Obwohl es in Japan sowohl Firmengewerkschaften als auch Dachgewerkschaften und Industrieverbände gibt, liegt die Organisationsrate nur bei 17,7 %. Sodann wurde ein Überblick über die einzelnen Regelungen des Gewerkschaftsgesetzes geschaffen. Professor Dr. Takahashi wies darauf hin, dass nach § 16 GewG Teile von Arbeitsverträgen unwirksam sind, die von den im Tarifvertrag geregelten Arbeitsbedingungen abweichen. Auch die relative Friedenspflicht ist im Gewerkschaftsgesetz geregelt. Dagegen sind Vereinbarungen über eine absolute Friedenspflicht unzulässig. Sobald ein Tarifvertrag für mindestens Dreiviertel der Belegschaft gilt, wird er gemäß § 17 GewG automatisch allgemein verbindlich. Damit sollen die Arbeitsbedingungen im Betrieb vereinheitlicht werden. Die Frage, ob ein Tarifvertrag, der die Änderung der Arbeitsbedingungen vorsieht, auch für Außenseiter gelten darf, wurde mit Hilfe von Fallbeispielen diskutiert und der Referent wies darauf hin, dass die japanischen Gerichte in allen genannten Fällen eine Ausdehnung verneint haben. Abschließend ging Professor Dr. Takahashi noch auf die Gleichbehandlungspflicht ein und stellte zusammenfassend fest, dass der Arbeitgeber in Japan anders als in Deutschland dazu verpflichtet ist, bei den Tarifverhandlungen mit jeder Gewerkschaft gleichwertig zu verhandeln.

Nach der Pause hielt Professor Dr. Rieble seinen Vortrag zur „Tarifeinheit und Tarifpluralität in Deutschland“. Er stellt zunächst kurz fest, dass Art. 9 III des deutschen Grundgesetzes den koreanischen und japanischen Grundrechtsregelungen sehr ähnlich ist. Anschließend warf der Referent die Frage auf, welche Ausgestaltungen der Tarifkonkurrenz möglich sind. Denkbar wären Tarifpluralität, Tarifeinheit, Mischsysteme oder auch staatliche Interventionen. Professor Dr. Rieble wies darauf hin, dass die Bildung von Spartengewerkschaften auch im Versagen der „großen“ Gewerkschaften ihren Ursprung hat, denn es ist ihnen nicht gelungen, den Interessen der spezifischen, kleineren Arbeitnehmergruppen ausreichend Gehör zu verschaffen. Er sieht daher auch den Mangel an Fluchtmöglichkeit aus den großen Gewerkschaften bei der Tarifeinheit als Problem. Nachdem kurz auf Art. 9 III GG als verfassungsrechtliche Ausgangslage eingegangen wurde, zeigte der Vortragende, dass in den Regelungen des Tarifvertragsgesetzes sowohl das Prinzip der Tarifpluralität, § 4 I 1 TVG als auch die Tarifeinheit, § 3 II TVG verankert sind. Professor Dr. Rieble erklärte anschließend wieso sich das BAG zunächst für den Grundsatz der Tarifeinheit entschied und ihn mit Urteil vom 7.7.2010 - 4 AZR 549/08 doch wieder aufgab. Begründet sieht er diesen Wandel vor allem in der umfassenden Kritik der Literatur, die aus seiner Sicht zu Recht auf die Verfassungswidrigkeit des Grundsatzes hinwies. Der Grundsatz der Tarifeinheit ist verfassungswidrig, weil Andersorganisierte um ihren Tarifvertrag gebracht werden und damit auf den Status von Nichtgewerkschaftsmitgliedern zurückgeworfen werden. Zudem sei die Spezialität kein justitiales

Kriterium. Professor Dr. Rieble sprach sich dafür aus, die arbeitskampfrechtlichen Probleme der Tarifpluralität auf Sachebene des Arbeitskampfes und nicht durch Tarifbeschränkungen zu lösen.

Zum Abschluss der Veranstaltung gab Professor Düwell einen „Ausblick- und Überblick über aktuelle Entwicklungen in Deutschland“. Ausgangspunkt stellte hierfür der Koalitionsvertrag der Großen Koalition dar. Auf Seite 50 verpflichtet sich die Regierung den Grundsatz der Tarifeinheit nach dem betriebsbezogenen Mehrheitsprinzip unter Einbindung der Spitzenorganisationen festzuschreiben. Der Referent wirft die Frage auf, welche Spitzenorganisationen wohl gemeint sein könnten. Dem folgend wies er auf die Problematik hin, dass laut Statistiken die Tarifbindung in Deutschland immer weiter sinkt und dass die tarifgebundenen Arbeitnehmer inzwischen die Minderheit in den meisten Betrieben darstellen. Auch die Allgemeinverbindlichkeitserklärungen sind rückgängig. Professor Düwell macht dafür Versäumnisse in der Politik verantwortlich. Das in § 5 I TVG vorgeschriebene Quorum hat ausgedient und deshalb muss die Grenze von 50% fallen. Als Hauptprojekt der neuen Regierung sieht Professor Düwell den Mindestlohn, denn Deutschland hat im Moment den größten Niedriglohnsektor Europas. Er fordert einen Ausbau aller rechtlichen Instrumente von der Großen Koalition um einen angemessenen Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde für alle gewährleisten zu können. Der Geltungsbereich des Mindestlohns muss auf alle Arbeitsverhältnisse ausgedehnt werden. Unter den genannten Neuigkeiten hob der Referent vor allem die Vereinbarung der Sanktionierung der durch Scheinwerk- und Scheindienstverträge verdeckten Arbeitnehmerüberlassung hervor und betonte die Richtigkeit des Vorhabens. Als Ausblick für 2017 nannte er ein neues Mindestentgeltgesetz zur Ausgestaltung der Mindestlohnfindung.

Hieran anschließend folgte eine Diskussion mit allen Referenten.

Christiane Waschke
Studentische Hilfskraft