



*Rechtsanwalt Dr. Peter Umfug - Ehrenamtlicher Richter am BAG Erfurt
und Hauptgeschäftsführer Verein der Bayerischen Chemischen Industrie e.V.*

„Sozialpartnerschaft statt Arbeitskampf“

Vortrag am 24. April 2014

Der Referent, *Dr. Peter Umfug*, ist als langjähriger Vertreter der bayrischen Chemieverbände nicht nur erfahrener Tarifrechtler sondern auch Experte des in der Chemiebranche praktizierten Sondermodells der Sozialpartnerschaft. Er begann seinen Vortrag mit einer kurzen Darstellung seines beruflichen Werdegangs. Die langjährige Kampferfahrung habe ihn zu der Überzeugung der Vorzugswürdigkeit der Sozialpartnerschaft gebracht. Der Arbeitskampf passe als Ausprägung des Klassenkampfes nicht mehr zu den Zielen und Bedürfnissen der heutigen, globalisierten Welt.

Anschließend führte der Referent in das Vortragsthema der Sozialpartnerschaft ein. Nach einem Blick auf die Chemiebranche und deren Verbandsorganisation als Wirkungsort der Sozialpartnerschaft, legte *Herr Dr. Peter Umfug* dar, dass die Sozialpartnerschaft der Paradigmenwechsel vom Konflikt zur Kooperation sei. Dies stelle keinen „Fitz“ dar, sondern unter Aufrechterhaltung der konträren Positionen den Maßstab und Schlüssel für die Kompromissfindung. Sichtbare Charakteristika dieses Kompromisses seien innovative Tarifverträge mit der Möglichkeit eines flexiblen Personal- und Kostenmanagements, sowie zahlreiche außertarifliche Sozialpartnervereinbarungen. Damit sei das Ergebnis der Sozialpartnerschaft eine Aufrechterhaltung des gewachsenen Betriebsfriedens und mangels Arbeitskämpfen eine wachsende Kostenersparnis.

Ein Zitat Ramses II, nach welchem dieser den ersten Arbeitskampf der Geschichte durch sein ausgleichendes Handeln verhindert haben soll, eröffnete den Hauptteil des Vortrags. *Dr. Peter Umfug* stellt fest, dass es folglich nicht neu sei, dass der Arbeitskampf nicht alternativlos ist. Dennoch sei der Arbeitskampf ein grundgesetzlich garantiertes Instrumentarium. Für welches insbesondere folgende Normen maßgeblich seien: Art. 9 Abs. 2 GG, Art. 170 BV, TarifVG, das Maßregelverbot des § 612a BGB, § 74 Abs. 2 BetrVG, § 940 ZPO i. V. m. § 62 Abs. 2 ArbGG, sowie internationale Vorschriften und Verträge (EMRK und ILO). Art. 28 EuGrR-Charta sei aber nach jüngster Entscheidung des BVerfG auf den Arbeitskampf nicht direkt anwendbar.

Herr Dr. Umfug weist weiter darauf hin, dass der Arbeitskampf von der einseitigen Druckausübung lebt. Klassisch seien danach der Streik und die Aussperrung, wobei letztere nach BAG nur als Abwehraussperrung und in den Grenzen der Verhältnismäßigkeit zulässig sei. Da die Wahl der Mittel jedoch nicht definiert sei, bestehen zahlreiche weitere Arbeitskampfmöglichkeiten. Der Referent ging auf drei durch das BAG gebilligte Erweiterungen näher ein: den seit der Aufgabe des Ultima-Ratio-Prinzips 1988 zugelassenen Warnstreik, den seit 2007 möglichen Unterstützungstreik und den durch das BAG

2009 gebilligten Flashmob im Einzelhandel. Entgegen der Ansicht des BAG halte er Letzteres mangels Kampfparität für unzulässig. Der Arbeitgeber habe nämlich bei lebensnaher Betrachtung keine Möglichkeit hinreichende Gegenmaßnahmen wie das Hausrecht oder die vorübergehende Betriebsschließung auszuüben.

Anschließend widmete sich der Referent dem Tarifgeschehen der letzten Monate, wobei er die umfangreichen und sehr kostenintensiven Streiks des Bodenpersonals von Flughäfen durch Verdi, den Pilotenstreik der Lufthansa und den Warnstreik des öffentlichen Dienstes dem lautlosen Tarifabschluss der Chemie gegenüberstellte. Der Abschluss der Chemie sei ohne schadenverursachende Arbeitskämpfmaßnahmen mit einem vergleichbaren oder sogar besseren Ergebnis erfolgt. Anschließend ging *Herr Dr. Peter Umfug* auf mehrere Studien zur Streikhäufigkeit und Streikintensität ein, nach denen ein Anstieg in 2012 zu verzeichnen sei. Er stellte klar, dass nach seiner Auffassung die Bezeichnung als Tarifkartell fehl geht. Ein Tarifvertrag gleiche konträre Interessen aus und beschränke gerade nicht den horizontalen Wettbewerb. Abrundend wies er darauf hin, dass das BAG am 7.7. 2010 den Grundsatz der Tarifeinheit trotz vieler egoistisch handelnden Spartengewerkschaften aufgegeben habe. Denn eine Tarifvertragsverdrängung sei mit Art. 9 Abs. 3 GG unvereinbar. Konkurrenz zwischen Branchen- und Spartengewerkschaften sei in Deutschland aktuell ausgeprägt, da gerade die Spartengewerkschaften oft Schlüsselpositionen besetzen. Daher halte er englische Verhältnisse nicht für ein Horrorszenerario, sondern für eine ernst zunehmende Gefahr.

Hier könnte die Sozialpartnerschaft helfen, da sie aus Gegnern Partner mache. Ihre Kriterien sind Sachorientierung, Pragmatismus, Fairness, Vertrauen und Verlässlichkeit, wobei die Basis eine belastbare Solidarität darstelle. Sie weise sieben Charakteristika auf: Jahrzehnte ohne Streik, innovative Tarifverträge, firmenbezogene Verbandstarife, gemeinsame Interessenvertretung in Sozial- und Industriepolitik, außertarifliche Sozialpartnervereinbarungen sowie gemeinsame Einrichtungen und Kampagnen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Die Erläuterung des genauen Ablaufs einer Tarifvertragsrunde der Chemie wurde auf die Diskussion verschoben. Die Fundamente der Sozialpartnerschaft fasste *Dr. Peter Umfug* thesenartig in neun Punkten zusammen. Unverzichtbar sei danach unter anderem Mut, Gestaltungswille, die Fähigkeit zum Kompromiss und eine tatsächlich gelebte Begegnung auf Augenhöhe. Dennoch dürfe nicht vergessen werden, dass auch im Rahmen der Sozialpartnerschaft Konfliktfelder, wie der teilweise zu verzeichnende Mitgliederrückgang, das hohe Tarifniveau oder der Gewerkschaftsbonus bestehen. Sozialpartnerschaft sei aber gerade keine Selbstverständlichkeit, sondern müsse täglich neu gelebt werden.

Abschließend forderte *Herr Dr. Peter Umfug* trotz verfassungsrechtlicher Probleme die Umsetzung des Koalitionsvertrags durch eine rasche gesetzliche Regelung der Tarifeinheit. Es schloss sich eine rege Diskussion mit Stellungnahmen von Vertretern anderer Industriebranchen an.

Felisa Frey
Wissenschaftliche Mitarbeiterin