

VORTRAGSREIHE

Freitag, 17. September 2004
17 Uhr

Professor Dr. Volker Rieble
Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht

„Zukunft des Tarifvertrags? Gewerkschaftsdisziplinierung durch Abwanderungsdrohung“

Zukunft des Tarifvertrags: Gewerkschaftsdisziplinierung durch Abwanderungsdrohung

ZAAR-Vortrag am 17. September 2004

Prof. Dr. Volker Rieble

www.zaar.uni-muenchen.de



ZAAR

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

Das Problem

- **Verschiebung der Arbeitsmarktmachtverhältnisse über Jahrzehnte**
 - **Stärkung der Gewerkschaftsmacht durch Veränderung des Arbeitskampfrechts**
 - Grenzenloser Streik + Streiktaktik
 - Beschränkung der Aussperrung
 - Rechtsunsicherheit + Rechtsrisiko
 - Betriebsverfassungsrechtliche Kampfflankierung
 - Entlastung von Folgen im Drittbetrieb (Arbeitskampfrisikolehre)
 - Steuerfreiheit der Unterstützungszahlungen
 - **Stärkung der Rätewacht durch permanente Mitbestimmungsausweitung**
 - **Staatshilfe durch Zugriff auf Außenseiter (Tarifprotektionismus)**
 - **Zunehmender Wettbewerbsdruck schwächt Unternehmen**
 - **Individuelle Fluchtlogik**
- **Trotz verfallenden Organisationsgrades steigt gewerkschaftliche Durchsetzungsmacht**
- **Nicht mehr wettbewerbsfähige Arbeitskosten**
 - **Lohnnebenkosten, aber auch (zu) hohe Tarifabschlüsse**
 - **verursachen Wettbewerbsschwäche und Arbeitslosigkeit**

Macht oder Ohnmacht

- Pyrrus-Sieg der Gewerkschaften:
 - arbeitsrechtliche und sozialrechtliche Sicherung auf höchstem Niveau
 - Praktisch kein Zugewinn mehr möglich
 - Verteilungspolitik gescheitert: Arbeit läßt sich nicht „gerecht“ verteilen
 - Arbeitszeitverkürzungen verteuern die Arbeit, vernichten Arbeitsplätze und führen zu mehr Schwarzarbeit
- Unternehmen leiden unter Wettbewerbsdruck der Globalisierung
- Kaum unternehmerische Handlungsspielräume
 - keine Quersubvention durch Auslandsstandorte
 - keine Vollversorgung auf Kosten des Kapitals
 - Außerhalb von Monopolen: keine Preisspielräume
- Entmachtung der Unternehmen durch Wettbewerb schlägt auf die Arbeitnehmerseite durch
- Gewerkschaften können nichts gewinnen – nur verlieren



Tarifschizophrenie

- Teurer Pforzheimer Tarifabschluß
 - obschon arbeitsplatzvernichtende Wirkung vorhersehbar
- Nur wenige Monate danach Individualkampf
 - Siemens: Kamp-Lintfort und Bocholt
 - DaimlerChrysler: Sindelfingen
 - Opel, VW ...
 - Unternehmensspezifische Drohung mit Standortverlagerung
- Kollektiver Irrsinn:
 - zu teure Tarifabschlüsse werden erst hingenommen und dann in wenigen Großunternehmen korrigiert
 - Mittelstand geht leer aus
- Fehlsteuerung im Tarifsysteem: Abkehr von den Mindestbedingungen hin zu einem Median-Tarif

Gefahr: Lohndrift

Flexibilität
durch
„Aufsatteln“

Echte tarifliche
Mindestarbeits-
bedingungen

Flexibilität durch
„Aufsatteln“

+ Öffnung

„Angemessene“
Tarif-
bedingungen

„Aufsatteln“

+ Öffnung

Mediantarif:
an mittlerer
Belastbarkeit
orientiert

Marktreaktion: Abwanderungsdrohung

- **Betriebsstillegung als neues „Kampfmittel“?**
 - keine Aussperrung iSd überkommenen Arbeitskampfrechts
 - keine kampfrechtliche Betriebsstillegung
 - sondern „Individualbefugnis“: unternehmerische Standort- und Investitionsentscheidung
- **Rechtliche Behandlung?**
 - Bislang: Massen(änderungs)kündigung + Zurückbehaltungsrechte
 - Neu: kollektiver Widerspruch nach § 613a Abs. 6 BGB
 - Keine Kampfprivilegierung, aber allgemeine Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen.



Kampfrechtliche Grenzen

- Bei Kampf um Tarifvertrag
 - Zulässiger Tarifvertrag (Tarifpartei + Tarifinhalt)
 - Achtung der tariflichen Friedenspflicht
- Bei Kampf um Betriebsvereinbarung
 - Absolutes Kampfverbot, § 74 II BetrVG
- Bei Kampf um Arbeitsvertrag
 - Zulässiger Vertragsinhalt
 - kein vorrangiger Kollektivvertrag
 - keine Veränderungssperre nach § 613a Abs. 1 S. 2 BGB

Insbesondere Friedenspflicht

- Tarifvertrag gilt nicht nur für aktuelle, sondern auch für künftige Arbeitsverhältnisse (Optionswirkung), § 3 Abs. 1 TVG
 - also: keine Beschränkung der Friedenspflicht auf gegenwärtige Arbeitsverhältnisse
 - also: jeder Druck auf Änderung eines **aktuell geltenden Tarifvertrags** verboten
 - aber keine Investitionspflicht
- Feine Unterscheidung:
 - Arbeitgeber darf mit der Abwanderung nicht die Tarifänderung erzwingen wollen (**unzulässiges Koppelungsansinnen!**)
 - „Baden-Württembergische Krankheit“
 - bloße „informative“ Ankündigung der nachteiligen Tariffolgen – fehlende Rentabilität, Standortentscheidung – bleibt stets zulässig, sonst müßte der Arbeitgeber die Arbeitnehmer ins Unglück laufen lassen
 - Entscheidender Unterschied: Absicht der Druckausübung
- entsprechend für das BetrVG-Kampfverbot als absolute Friedenspflicht
- Rechtlich: Beurteilung der Zweck-Mittel-Relation (§ 240 StGB | § 123 BGB)
 - Zweck: Freiwillige Tarifänderung ist zulässig, erzwungene nicht
 - Mittel: Investitions- und Standortentscheidung ist frei
 - Zweck-Mittel-Relation: während Friedenspflicht angemessen nur, wenn kein Druck ausgeübt wird

Abwehr durch BR?

- Druck- und Protestmaßnahmen bei DC
 - Versagung von Samstagsschichten | Demonstrationen während der Arbeitszeit | Gabelstapler-Rundfahrt legt Bänder still
 - Betriebsversammlung zwischen Information und Druck
- Einordnung als Arbeitskampf
 - Druck oder Protest?
 - Jedenfalls Einfluß auf Tarifvertrag (Verlagerung der Opfer aus dem übertariflichen in den tariflichen Bereich)
 - Erzwungenes Opfer der Führung (Leitende + Organmitglieder)
- Rechtsfolgen
 - Verstoß gegen die absolute Friedenspflicht, § 74 II BetrVG
 - Übergriff in organschaftliche Unternehmensführung, Zuständigkeit des Aufsichtsrats und des SprA
 - Strafbare Behinderung der Arbeit des Sprecherausschusses, § 34 I Nr. 2 SprAuG
 - Vor allem: strafbare Erpressung, § 253 StGB
 - Amtsenthebung, § 23 I BetrVG
 - Schadensersatz?
- Warum nur?
 - Rechtsschutzlosigkeit des Arbeitgebers in der Betriebsverfassung
 - Gewerkschaftlicher Streik wäre ebenso rechtswidrig, kein tariflich-normativ regelbares Ziel

- Dämpfung des Arbeitsplatzabbaus – weniger Entlassungen durch Kündungsverzichte
- Inländischer Beschäftigungsabbau geht weiter: im Zuge der Fluktuation und des altersbedingten Ausscheidens
- Auslandsmarkt wird verstärkt von ausländischen Niederlassungen deutscher Unternehmen bedient: das schmälert Arbeitsnachfrage im Inland
- Geringe Investitionen des Auslands in Deutschland
- Zunahme des Wettbewerbsdrucks auf die Unternehmen – und damit auf die Tarifpartner

Spiegelbild:

- **Zuwanderungsangebot (neue Arbeitsplätze) gegen Tarifdispens**
 - Beispiel: VW 5000 × 5000 – funktioniert aber nur, weil unter Haustarif aber über Flächentarif
 - Gewerkschaft kann nicht dauerhaft Tarifdispens anbieten
 - Rechtlich: maximale Laufzeit 5 Jahre
 - Faktisch: Organisationsdruck (Mitgliedschaft lohnt sich nicht – wie in der Zeitarbeit)
 - Marktprägung durch Flächentarif
 - Arbeitnehmergewinnung
 - Firmenimage bei Tarifunterschreitung
- **Vereinzelter Tarifdispens löst das Problem der „zu hohen“ Tarifverträge in der Fläche nicht**



Wie geht es weiter?

- Erosion nicht nur des Flächentarifs, sondern des Tarifsystems
 - Verlagerung der Verhandlungen auf die Unternehmensebene
 - Tarifverhandlungen durch Betriebsräte?
 - Betriebsrätlicher Druck auf Gewerkschaften (DC)
 - Umkehrung des verfassungsrechtlichen Vorrangs der Gewerkschaften vor den Betriebsräten
- Schwächung des Arbeitgeberverbandes
 - Standortfrage als Kampfinstrument im Gegensatz zur Aussperrung nicht kollektivierbar
 - Verlagerung des Arbeitskampfes auf die Unternehmensebene
 - Koordination durch Verband? Begleitung der Tarifbewegung durch individuelle Standortdrohung?
 - Letztes Wort bei den Mitgliedern
- Privilegierung der Großunternehmen, Benachteiligung der KMU
- Investitions- und Beschäftigungszusagen in Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung?
 - Bislang keine normativ-tarifliche Regelbarkeit
 - Schuldrechtliche Zusage?
 - Erkämpfbarkeit?
 - kein verbindlicher Interessenausgleich, erst recht keine verbindlichen Beschäftigungszusagen (§ 92a BetrVG)
 - Haftung von Gewerkschaft und Betriebsrat?
 - Usurpation unternehmerischer Entscheidungen
 - Fehlentscheidung schädigt Aktionäre und ggf. Gläubiger

