

*Prof. Dr. Volker Rieble, Vortrag „Zukunft des Tarifvertrags: Gewerkschaftsdisziplinierung durch Abwanderungsdrohung“*

Befördert durch den Wettbewerbsdruck der Globalisierung geraten viele Unternehmen vor allem wegen zu hoher Arbeitskosten zusehends in Bedrängnis. Dies bleibt nicht ohne Folgen für die Arbeitnehmerseite, so daß sich Tarifabschlüsse auf höchstem Niveau geradezu als Pyrrus-Sieg der Gewerkschaften darstellen. Während der Mittelstand schwer an der Last zu „teurer“ Tarifverträge zu tragen hat, versuchen immer mehr leistungsstarke Unternehmen, diese alsbald nach ihrem Abschluß zu korrigieren, indem sie mit Abwanderung drohen.

Angesichts dieses individuellen Kampfes einzelner Großunternehmen liegt es nahe, die Betriebsstillegung als neues „Kampfmittel“ einzuordnen. Für sie gelten – als „Individualbefugnis“ - zwar keine Kampfprivilegierungen, wohl aber die allgemeinen Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen. So ist insbesondere beim Kampf um einen günstigeren Tarifvertrag die Friedenspflicht und innerbetrieblich das absolute Kampfverbot zu beachten. Ob die Friedenspflicht konkret verletzt ist, hängt von der Absicht des Arbeitgebers ab, Druck ausüben, oder lediglich über Standortgefährdungen informieren zu wollen. Letzteres muß schon im Interesse der Arbeitnehmer zulässig sein. Neben der feinen Differenzierung auf subjektiver Ebene ist insbesondere das Kriterium der Zweck-Mittel-Relation i. S. d. §§ 123 BGB, 240 StGB heranzuziehen.

Dieses arbeitgeberseitige Vorgehen hat jüngst bei Daimler Chrysler erhebliche Abwehrmaßnahmen nach sich gezogen. Dort hatte sich der Betriebsrat arbeitskampffählicher Mittel bedient, um Einfluß auf die Tarifpolitik zu nehmen. Neben Übergriffen in die organschaftliche Unternehmensführung und Verstößen gegen Normen des StGB ist vor allem die Verletzung der absoluten Friedenspflicht des § 74 II BetrVG zu konstatieren.

Folge der aktuellen Entwicklung ist, daß sich der Arbeitskampf zunehmend auf die Unternehmensebene verlagert und eine Erosion des Tarifsystems stattfindet. Das bedeutet nicht nur, daß sich der verfassungsrechtliche Vorrang der Gewerkschaften vor den Betriebsräten umkehrt, sondern es wird auch der Arbeitgeberverband geschwächt. Schließlich ist der Erhalt von Arbeitsplätzen, als positiver Effekt der einzeln ausgehandelten Tarifdispense, nur von kurzer Dauer. Langfristig wird der inländische Beschäftigungsabbau im Zuge der Fluktuation und des altersbedingten Ausscheidens indes weitergehen.