



Rechtsanwalt *Dr. Burkard Göpfert* – Gleiss Lutz Rechtsanwälte
„Kampf um den Abfindungstarifvertrag?“

Vortrag vom 16. Februar 2006

Seit dem Urteil des BAG vom 10.12.2002 ist es rechtlich zulässig, Firmentarifverträge trotz Verbandsmitgliedschaft des Arbeitgebers zu erstreiken. Diese so abgesteckte neue „Kampflage“ eröffnet den Konflikt des im BetrVG vorgesehenem ordnungsgemäßem Verfahrens nach §§ 111 ff. BetrVG mit dem Ziel eines Interessenausgleichs und der Erstellung eines Sozialplans mit dem durch Arbeitskämpfungsmittel erzwungenen Tarifvertrag, welcher alternative Abfindungsregelungen vorsieht. Trotz der hiermit verbundenen Probleme sind Sozialplantarifverträge damit aus der juristischen Wirklichkeit nicht mehr wegzudenken. Üblicher Inhalt eines solchen Plans sind u. a. Stillschweige Klauseln, welche eine Veröffentlichung des Inhalts verhindern sollen, Pauschalabfindungen, ein Verzicht auf die Geltendmachung der Rechtswidrigkeit sowie Rücktrittsrechte und Bindungsklauseln. Nicht zulässig ist es nach noch herrschender Meinung allerdings über Arbeitskämpfmaßnahmen die unternehmerische Entscheidung selbst, welche den Sozialplan notwendig macht, zu verhindern. In der neuen vom BAG geschaffenen Situation existieren neue Verhandlungspartner und –strategien. Als Strategie kommt aus Gewerkschaftssicht in Betracht: Zunächst „normal“ verhandeln und am Ende der Verhandlung Tarifforderungen stellen, sog. „Draufsatteln“; das Gegenteil dieser Strategie, den Betriebsrat durch möglichst frühe Tarifforderungen „ausschalten“, also faktisch bedeutungslos machen; schließlich als „Mittellösung“ die Führung eines Arbeitskampfes parallel zu den Bemühungen des Betriebsrats bzw. der Einigungsstelle. Auf Arbeitgeberseite gehört zur Vorbereitung des Arbeitskampfes neben der Beachtung bestimmter unternehmensspezifischer Rituale eine intensive Pressearbeit, die Einschaltung von Gutachtern, die Herstellung und Beibehaltung von Kommunikation mit dem Betriebsrat, die Verteilung informeller „Rollen“ und die Einsetzung einer neutralen Schlichtungsinstanz, welche kraft Autorität zu einem bestimmten Zeitpunkt vermitteln kann. Arbeitskampf wird so unter Berücksichtigung auch der juristischen Mittel zum klug dosierten Einsatz rechtmäßiger und „rechtswidriger“ Methoden auf beiden Seiten.

Insgesamt muß gesehen werden, daß das eigentliche Hauptproblem der neuen „Kampflage“ im Schutz der Nicht-Gewerkschaftsmitglieder besteht. Will man nicht den Gewerkschaften ganz das Feld überlassen, ist das Verfahren nach § 111 BetrVG zu beachten. Vor allem sind die Tarifverträge nicht an die Vorgaben von § 112 Abs. 5 BetrVG gebunden, ebenso nicht an die übliche Abstufung bei Abfindungen, welche im Gegenteil pauschal gewährt werden.

Auf rechtlicher Ebene läuft der Grundkonflikt entlang der Linie, welche den Schutz der Tarifautonomie vom Verfahren nach § 111 BetrVG abgrenzt. Hier liegt eine der Herausforderungen für die Arbeitsgerichtsbarkeit neben dem Gebot, effektiven Kampfschutz und Verfahrensschutz zu verschaffen. Letzteres sollte auch die Einsetzung durchsetzungsfähiger, erfahrener Einigungsstellenvorsitzender und eine strenge Handhabung von § 74 BetrVG umfassen. Dem Einigungsstellenvorsitzenden fällt hier eine besonders heikle Aufgabe zu: Er muß ständig moderieren zwischen Betriebsratsmitgliedern, Gewerkschaftsangehörigen (welche manchmal mit

letzteren identisch sind) und Arbeitgebern bzw. Konzernleitung, ein Gefühl für die Dringlichkeit und den richtigen Zeitpunkt eines Schiedsspruches entwickeln sowie die Öffentlichkeitsdarstellung der Einigungsstelle lenken.

Insgesamt wird man wohl die Realität der neuen Kampfstrategie akzeptieren müssen, so daß sich der Schwerpunkt in der praktischen wie theoretischen Problemlösung von der Diskussion der Rechtmäßigkeit des Vorgehens hin zur Auseinandersetzung mit dem Nebeneinander der beiden Verfahren verlagern wird. Dies erfordert z. B., die §§ 111 ff. BetrVG als Schutznormen für Nichtgewerkschaftsmitglieder zu erkennen und zu gestalten und so auch einem drohenden Funktionsverlust dieses Normenkomplexes vorzubeugen.