

## **VORTRAGSREIHE**

Donnerstag, 8. September 2022 / 19:00 Uhr

### **Die Rolle des Dritten im Arbeitskampf**

Referent:

**Dr. Markus Sprenger**

Kommunaler Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz e.V.

## „Die Rolle des Dritten im Arbeitskampf“

Von Dr. Markus Sprenger

### Texte zum Vortrag:

#### Auszug aus dem Entwurf eines neuen Manteltarifvertrages für das private Omnibusgewerbe in Rheinland-Pfalz:

„Protokollerklärung zu den Regelungen in § 14 Ziffer 5. Absätze 2 und 3, § 17 Ziffer 2. 3. und 4. Spiegelstrich, § 18 III, Ziffer 1. Satz 1, § 19 Ziffer 1 Abs. 2 und 3 und § 20 Ziffer 2. a) und b) dieses Manteltarifvertrags

Die Regelungen in § 14 Ziffer 5. Absätze 2 und 3, § 17 Ziffer 2. 3. und 4. Spiegelstrich, § 18 III, Ziffer 1. Satz 1, § 19 Ziffer 1 Abs. 2 und 3 und § 20 Ziffer 2. a) und b) dieses Manteltarifvertrags betreffen Änderungen, die durch das Land Rheinland-Pfalz respektive der rheinland-pfälzischen Aufgabenträger refinanziert werden müssen. Hierfür hat das Land Rheinland-Pfalz die 100%-ige Finanzierung über einen RLP-Personalkosten-Index oder eines vergleichbaren Förderregimes (z.B. eine adäquate Förderrichtlinie) in Aussicht gestellt. Nur mit dieser Zusage der Finanzierung durch das Land ist der Arbeitgeberseite eine Unterzeichnung des Manteltarifvertrages möglich.“

(Anm.: Schreibfehler im Original)

#### Auszug aus dem Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG) vom 16.9.2014 i. d. F. des Gesetzes betreffend die Mitgliedschaft der Universitätskliniken im Arbeitgeberverband des Landes v. 30.6.2022 (GVBl. S. 780b):

### § 31a

#### Universitätsklinikum

(2) Die Universitätskliniken sind Anstalten des öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit. Das Nähere regelt das Ministerium durch Rechtsverordnung. Durch die Rechtsverordnung können die Universitätskliniken auch in anderer Rechtsform errichtet oder in eine andere Rechtsform umgewandelt werden. Die Rechtsverordnung bedarf des Einvernehmens mit dem für Finanzen zuständigen Ministerium und dem für Inneres zuständigen Ministerium und der Zustimmung des für Wissenschaft und Forschung zuständigen Ausschusses des Landtags.

(2a) Die Universitätskliniken gründen den Arbeitgeberverband der Universitätskliniken Nordrhein-Westfalen in einer geeigneten Rechtsform des privaten Rechts. Erklärungen dieses Verbands hinsichtlich des Abschlusses eines Tarifvertrages bedürfen der Zustimmung des Ministeriums, die des Einvernehmens des für Finanzen und des für Gesundheit zuständigen Ministeriums bedarf. Für die Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildenden der

Universitätskliniken finden bis zum Abschluss entsprechend neuer Tarifverträge durch diesen Verband die für Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende des Landes geltenden Tarifverträge Anwendung.

## § 84

### Inkrafttreten, Übergangsregelungen

(6) Das Ministerium ist berechtigt, zur Gründung des Arbeitgeberverbands der Universitätskliniken Nordrhein-Westfalen in Vertretung der Universitätskliniken die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen.“

#### Auszug aus der Gesetzesbegründung (LT-Drucksache 18/58):

„A Problem

In den nordrhein-westfälischen Universitätskliniken im Sinne des § 31a des Hochschulgesetzes gilt wie in anderen Ländern der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Im Tarifkonflikt an den Universitätskliniken in Nordrhein-Westfalen besteht der Wunsch, Tarifverhandlungen über einen Entlastungstarifvertrag zu führen. Für derartige Tarifverhandlungen ist aufgrund der Mitgliedschaft der Universitätskliniken im Arbeitgeberverband des Landes Nordrhein-Westfalen (AdL NRW) eine Zustimmung der zuständigen Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) notwendig, der wiederum der AdL NRW angehört. Der AdL NRW hatte daraufhin auf Wunsch der Landesregierung die TdL um Zustimmung zur Aufnahme von Tarifverhandlungen für einen Entlastungstarifvertrag gebeten. In ihrer Mitgliederversammlung am 2. Mai 2022 hat die TdL gegenüber dem AdL NRW jedoch ihre geltende Beschlusslage bekräftigt und die Aufnahme von Verhandlungen über einen Entlastungstarifvertrag auf Bundes-, Landes- und auf Ebene der Universitätskliniken abgelehnt.

Nach § 31a Absatz 2 Satz 1 Halbsatz 2 in Verbindung mit § 34 Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 1 des Hochschulgesetzes gehören die Universitätskliniken dem AdL NRW als Mitglieder an, der wiederum der TdL als Mitglied angehört. Daher ist es nach derzeitiger Hochschulgesetzlicher Rechtslage im Lichte der vorgenannten Beschlusslage der TdL nicht zulässig, dass für die Universitätskliniken außerhalb der TdL ein Entlastungstarifvertrag geschlossen wird. Angesichts dessen sollte der Austritt der Universitätskliniken aus dem AdL NRW eröffnet werden, damit die Universitätskliniken eigene Tarifverhandlungen führen dürfen.

[...]

B Lösung

Um den Verbleib der Landesbeschäftigten im Tarifverbund der Länder zu sichern und gleichzeitig Verhandlungen an den Universitätskliniken möglich zu machen, muss daher das Hochschulgesetz geändert werden. Die Änderungen ermöglichen zudem auch die Gründung eines Arbeitgeberverbands der Universitätskliniken Nordrhein-Westfalen (AdUK NRW). Dabei ist sicherzustellen, dass die Beschäftigten der Universitätskliniken neben dem zusätzlichen Entlastungstarifvertrag weiterhin bis zum Abschluss entsprechend neuer Tarifverträge durch den neuen Verband in den bisher geltenden Tarifverträgen für die

Beschäftigten des Landes – also insbesondere dem TV-L – verbleiben. Damit soll eine tarifvertragsrechtliche Schlechterstellung der Beschäftigten der Universitätskliniken gegenüber den Landesbeschäftigten vermieden werden.

[...]

Es ist zu erwarten, dass die Universitätskliniken die Maßnahmen ergreifen werden, die zur Gründung des neuen Arbeitgeberverbandes erforderlich sind. Der neue Absatz 6 [des § 84 HG] sichert dabei, dass das Land ggfls. in Vertretung der Universitätskliniken die erforderlichen Schritte gehen und dabei insbesondere die erforderlichen Willenserklärungen für die Universitätskliniken im Wege einer gesetzlichen Vertretungsmacht abgeben darf. Die neue Regelung regelt inzidenter zudem, dass die Ausübung dieser Vertretungsmacht im Innenverhältnis der Universitätskliniken zum Land durch diese nicht – auch nicht auf der Grundlage eines gesetzlichen Auftragsverhältnisses – beschränkbar ist.“

### **Thesen des Vortrags:**

1. Von Arbeitskämpfen bleiben Dritte nicht verschont. Es gehört zum Kompromiss- und Einigungsdruck, den Arbeitskämpfmaßnahmen – zumeist Streiks – auf den sozialen Gegenspieler ausüben sollen, dass auch dessen Geschäfts- und Leistungsbeziehungen in Mitleidenschaft gezogen werden. Der betroffene Dritte muss das wohl oder übel hinnehmen.
2. Auch soweit Dritte infolge ihrer Betroffenheit auf Arbeitskämpfe reagieren, ist dies noch Teil des grundrechtlich geschützten Geschehens und des Kompromiss- und Einigungsdrucks, der beim sozialen Gegenspieler entstehen soll. Dazu gehören öffentliche und nicht-öffentliche Meinungs- und Unmutsäußerungen oder auch Dispositionen, die Dritte treffen, um ihrer Betroffenheit vom Arbeitskampf auszuweichen (z. B. Inanspruchnahme von Angeboten anderer Anbieter).
3. Problematisch wird es, wenn Dritte sich in den fremden Arbeitskampf mit eigenen Aktionen einmischen. Sobald Dritte nicht mehr nur dulden und reagieren, sondern eigene – wenn auch von einer beteiligten Koalition organisierte oder geduldete – Aktionen starten, verschiebt sich das Machtgefüge zwischen den Arbeitskampf- und Tarifvertragsparteien. Dennoch hat die Rechtsprechung den Flashmob als Unterstützungsmaßnahme eines Streiks bereits seit längerem akzeptiert.
4. Besonders kritisch wird es, wenn Dritte selbst zu Akteuren werden, indem sie – im eigenen oder fremden Interesse – unmittelbaren und gezielten Einfluss auf die Tarifauseinandersetzung nehmen:
  - a) Richten sich die Aktivitäten Dritter gegen einen der sozialen Gegenspieler (z. B. öffentliche Kampagnen von interessierter Seite), erhöht das die Durchsetzungsfähigkeit des anderen, obwohl sie sich eigentlich auf die Unabhängigkeit und Stärke der eigenen mitgliederschaftlichen Organisation gründen soll. Gestört ist dann die tarifautonome, von Fremdeinflüssen freie Kompromissfindung in den Tarifverhandlungen.

- b) Führen die Aktivitäten Dritter dazu, dass die Tarifvertragsparteien ihr Tarifergebnis nicht mehr selbst verantworten müssen (z. B. Finanzierungszusagen zu einem von beiden Seiten gewollten Tarifergebnis), kann das bei isolierter Betrachtung für die Parteien des Tarifvertrages und ihre Mitglieder noch akzeptabel sein. Ein solcher Tarifvertrag eignet sich jedenfalls nicht als Anknüpfungspunkt für eine staatliche Rechtsetzung mit Drittwirkung (Allgemeinverbindlichkeit, Tariftreue). Gestört ist dann der gesetzgeberische Zweck, für den die tarifautonome Kompromissfindung nutzbar gemacht werden soll.