



## KOLLEKTIVES ARBEITSRECHT

# NACH DEM WEGFALL DER TARIFEINHEIT

Einzelgewerkschaften im Wettstreit um gleiche Berufsgruppen stellen die Arbeitgeber vor neue Herausforderungen: Tarifverträge müssen mehrfach verhandelt werden, bislang unzulässige Differenzierungsklauseln finden das Plazet des BAG. Da sind pragmatische Ansätze gefragt.

**D**as kollektive Arbeitsrecht ist komplexer geworden: Einheitsgewerkschaften konkurrieren mit Sparten- und Gewerkschaften in Tarifverhandlungen und bei der Aufstellung von Betriebsräten teilweise um dieselben Berufsgruppen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) wiederum hat mit seinem vierten und zehnten Senat die Rechte der in unterschiedlichen Gewerkschaften organisierten Mitarbeiter gestärkt. Es befand, dass Beschäftigte auch dann Anspruch auf Einhaltung der mit ihrer individuellen Gewerkschaft geschlossenen Tarifverträge hätten, wenn für den Betrieb kraft Tarifbindung des Arbeitgebers mehr als ein Tarifvertrag Anwendung finde: „Es gibt keinen übergeordneten Grundsatz, dass für verschiedene Arbeitsverhältnisse derselben Art in einem Betrieb nur einheitliche Tarif-

regelungen zur Anwendung kommen können“, heißt es in der Pressemeldung vom Juni 2010 (10 AS 3/10).

Für die Unternehmen und ihre Juristen bedeutet dies eine neue Herausforderung. Beispiel Deutsche Bahn AG: Sowohl Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) wie die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) sprechen für ihre Mitglieder, die Lokführer. Für Michael Fritz, Leiter Arbeitsrecht, Mitbestimmung und Sozialpolitik der Deutschen Bahn AG, hat sich die Situation seit 2010 grundlegend geändert. Früher gab es im Unternehmen für jede Arbeitnehmergruppe immer nur einen Tarifvertrag, heute werden Verhandlungen dadurch erschwert, dass sich jede der um eine Berufsgruppe konkurrierenden Gewerkschaften „mit ihren Forderungen profilieren will.“



Dr. Hans-Peter Löw,  
Rechtsanwalt,  
Allen & Overy



Michael Fritz, Leiter  
Arbeitsrecht, Mitbestim-  
mung und Sozialpolitik  
der Deutschen Bahn AG



Martin Jonetzko,  
Geschäftsführer, Unter-  
nehmerverbandsgruppe

Die Bahn hat es geschafft, den Wegfall der Tarifeinheit durch einen Grundlagentarifvertrag mit beiden Gewerkschaften zu kompensieren. Er gibt der GDL die Verhandlungsführung für die Lokführer, der EVG die für andere Berufsgruppen. Aber das ist eine Lösung auf Zeit. Der Tarifvertrag läuft bis 2013, Friedenspflicht besteht bis 2014. „Daher gilt es, gemeinsam mit den Gewerkschaften daran zu arbeiten, dass auch in Zukunft eine vernünftige Basis der Zusammenarbeit gefunden werden kann. Dafür gibt es aber keine Garantie“, so Fritz.

Kommt es zu unterschiedlichen Tarifverträgen, wird es schwierig. Woher soll die Lohnbuchhaltung jetzt wissen, was sie zu überweisen hat? Der Arbeitsvertrag verweist „auf den einschlägigen Tarifvertrag“. Gelten mehrere, darf der Arbeitgeber dennoch nicht nach der Gewerkschaftsmitgliedschaft fragen. Rechtsanwalt Dr. Hans-Peter Löw, Büro Frankfurt am Main von Allen & Overy: „Dafür gibt es bisher keine Patentlösung. Das ist eine der vielen vom BAG locker übergangenen praktischen Fragen.“

Unterschiedliche Tarifverträge entsprechen nicht der Personalpolitik vieler Unternehmen, die ihre Mitarbeiter gleich behandeln und gleich bezahlen wollen. Das wird ihnen durch die Zulassung einfacher tariflicher Differenzierungsklauseln noch schwerer gemacht. Das BAG hat folgende Tarifvertragsregelung abgesegnet: „Verdi-Mitglieder erhalten in jedem Geschäftsjahr eine Ausgleichszahlung in Höhe von 535 Euro brutto.“ Folge: Wer als Nichtmitglied nur den üblichen Verweis auf den Tarifvertrag im Arbeitsvertrag hat, geht leer aus. Will das Unternehmen auch ihm die 535 Euro zukommen lassen, muss es das gesondert regeln (4 AZR 64/08). Diese Art Klauseln „waren seit einer Entscheidung des Großen BAG-Senats von 1967 verboten“, sagt Dr. Paul

Melot de Beauregard, Arbeitsrechtler im Büro München von McDermott Will & Emery. Bis der vierte BAG-Senat beschloss: erlaubt. Diese nunmehr vom BAG wieder für zulässig erklärten Differenzierungsklauseln machen auch kleine Gewerkschaften attraktiv. Diese können den für die Durchsetzung solcher Forderungen notwendigen Druck aufbauen, wenn ihre Mitglieder in Schlüsselpositionen sitzen wie Lokführer, Piloten oder Ärzte.



*Heute ist eigentlich alles erlaubt.“*

Dr. Hans-Peter Löw,  
Allen & Overy

Mit der Flashmob-Entscheidung (1 AZR 972/08) hat das BAG unterstrichen, dass Gewerkschaften neben dem Streik auch andere Kampfformen zur Durchsetzung tariflicher Ziele offenstehen. Gewerkschaftliche Maßnahmen, die in einem laufenden Arbeitskampf auf eine Störung betrieblicher Abläufe gerichtet seien, unterfallen laut BAG „grundsätzlich der durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften“. Im vorliegenden Fall hatten Streikende für eine Stunde einen Einzelhandel lahmgelegt, indem sie Cent-Artikel kauften und Einkaufswagen vollgepackt in Gängen stehen ließen. Solche Aktionen seien zulässig, wenn sie, wie bei sonstigen Kampfmitteln auch, nicht dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit widersprechen.

Die Flashmob-Entscheidung des BAG findet nicht überall Zustimmung. Sie passe in den Rechtsprechungstrend, meint

Arbeitsrechtler Löw: „Heute ist eigentlich alles erlaubt.“ Früher seien Streiks erst nach Scheitern der Verhandlungen zulässig gewesen, und – anders als jetzt – Sympathiestreiks gar nicht, heute solle im Warnstreik die Erklärung liegen, dass die Verhandlungen gescheitert seien.

” *Es gilt, mit den Gewerkschaften daran zu arbeiten, dass auch in Zukunft eine vernünftige Basis der Zusammenarbeit gefunden werden kann.“*

Michael Fritz, Deutsche Bahn AG

Das alles muss nicht auf dem direkten Weg in die Katastrophe führen. Alexander Zumkeller, Leiter Arbeitsrecht, Tarif- und Sozialpolitik bei ABB AG Mannheim: „Bei uns ist das Thema als Problem noch nicht angekommen, aber es ist auch gar nicht so einfach, eine Gewerkschaft auf die Beine zu stellen.“ Rechtsanwalt Martin Jonetzko, Geschäftsführer beim Arbeitgeberverband Unternehmerverbandsgruppe in Duisburg, bestätigt: „Nach meiner Wahrnehmung gibt es bisher keine nennenswerten Neugründungen, aber latent ist die Gefahr da.“

Immerhin kann das nach Einschätzung von Zumkeller in manchen Branchen sogar funktionieren, „wenn es klare Revierabgrenzungen zwischen den Gewerkschaften gibt“. Etwa in der Chemie, wo die IG-Chemie mit dem Verband angestellter Akademiker friedlich und ohne Kollateralschäden für den Arbeitgeber koexistiert. Ein unsicherer Frieden. Hans-Peter Löw: „Zur Zeit wird die Gründung einer Feuerwehrgewerkschaft diskutiert. Wenn die in einem Chemie-Unternehmen streiken, ist Ruhe im ganzen Betrieb.“

Diese Entwicklungen machen nicht nur den Unternehmen Kopfzerbrechen, sie bedrohen auch die Positionen der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gemeinsam rufen sie jetzt nach dem Gesetzgeber. Er soll zur Sicherung der „Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie“ die Rückkehr zum Grundsatz der Tarifeinheit gesetzlich regeln.

Der Wettbewerb der Gewerkschaften um Mitglieder und Anerkennung betrifft auch das Betriebsverfassungsrecht und betriebliche Mitbestimmung. Ein Beispiel: Die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) wollte die Betriebsratswahl 2010 der Daimler AG per einstweiliger Verfügung stoppen, weil das Unternehmen zu viele Mitarbeiter als Leitende ausgewiesen habe. In der ersten Instanz hatte die CGM Erfolg, das Landesarbeitsgericht jedoch wies den CGM-Antrag ab und die Wahl fand im März 2010 statt.

Im Anfechtungsverfahren erhielt die CGM Recht, weshalb die Wahl am 8. November 2011 wiederholt werden musste: Als das Gericht nachzählte, blieben von 800 nur 300 echte

Leitende übrig. Zu viele Mitarbeiter als Leitende ausgewiesen zu haben, die folglich nicht an der Wahl teilnehmen können, sei ein beliebter Ansatz, die Betriebsratswahl anzufechten, sagt Arbeitsrechtler Melot de Beauregard.

Im konkreten Fall sieht Arbeitsrechtler Löw aber noch andere Motive: „Dabei spielte der Profilierungswunsch, der Kampf um Anerkennung ganz sicherlich eine Rolle. Die wollen ernst genommen werden.“ Von den Unternehmen verlangt das noch mehr Präzision in betriebsverfassungsrechtlichen Fragen, um möglichst wenig Angriffsflächen zu bieten. Gerade beim Thema „Leitende“ haben viele Schwachstellen. Sie schreiben in die Anstellungsverträge gerne „leitender Angestellter“, „das schmeichelt dem Mitarbeiter“, weiß Verbandsjurist Jonetzko, „und der Arbeitgeber hofft vielleicht, auf diese Art am Kündigungsschutz vorbeizukommen“. Aber es kommt darauf an, ob die Stelle die gesetzlichen Kriterien erfüllt.

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz ist leitend und damit außerhalb der Betriebsratszuständigkeit, wer wichtig für Bestand und Entwicklung des Unternehmens ist, etwa der Leiter Personal oder Vertrieb – nach Schätzung von Alexander Zumkeller je nach Struktur des Unternehmens etwa 0,5 bis zwei Prozent. Nach Erfahrung von Jonetzko sind 80 bis 90 Prozent der „Führungskräfte“ nicht wirklich leitend im Sinn des Betriebsverfassungsgesetzes, „egal was im Arbeitsvertrag steht“.

” *Es gibt keine nennenswerten Neugründungen, aber latent ist die Gefahr da.“*

Martin Jonetzko, Unternehmerverbandsgruppe

Gerade in großen Unternehmen ist das Management auf ein gutes Verhältnis zum Betriebsrat angewiesen. Manche Unternehmen haben es mit spezieller Beziehungspflege versucht, nicht nur Volkswagen. Das gab viel Wirbel. „Zunehmend regeln Unternehmen den Umgang mit dem Betriebsrat im Code of Conduct“, beobachtet Paul Melot de Beauregard. Der Anwalt warnt, die Grenzen zu eng zu ziehen, „das kann zu einem starren Klima der Übervorsicht führen“. Klar sei die Sache bei Beförderung und Gehalt. Auch bei Schulungen werden Betriebsräte und Mitarbeiter gleichbehandelt. Das, so Michael Fritz, richte sich nach der fachlichen Erforderlichkeit: Eine Freigabe für ein Seminar Töpfern auf Mallorca werde es nicht geben.

Fazit: Die Lockerung der Spielregeln für Arbeitskämpfe und Tarifverträge durch das BAG erleichtert den zunehmend wichtigen kleinen Gewerkschaften das effektive Agieren. Das macht es noch wichtiger, alle juristischen Schwachstellen in betriebsverfassungsrechtlichen Fragen zu beseitigen, um die Angriffsflächen zu minimieren. *Thomas Münster*