
**BESCHLUSS DES PRÄSIDIUMS
DER BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE
VOM 15. SEPTEMBER 2003**

Für eine neue Balance in der modernen Tarifautonomie

Die BDA tritt für eine Modernisierung der rechtlichen Rahmenbedingungen der Tarifautonomie ein. Wir wollen eine neue Balance zwischen Tarif- und Privatautonomie, mehr betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Betriebspartner in den Branchentarifverträgen und ein Gleichgewicht der Tarifpartner bei Tarifverhandlungen.

Streik und Aussperrung sind Relikte einer vergangenen Epoche unter besonderen historischen, heute nicht mehr existierenden wirtschaftlichen Bedingungen. Die heutigen Arbeitsbedingungen sind durch eine technologisch entwickelte, höchst arbeitsteilige, weltweit miteinander verflochtene und im globalen Wettbewerb stehende Wirtschaft gekennzeichnet. Das bisher nicht geregelte, allein von der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte gestaltete Streikrecht bedarf daher gesetzlicher Modifizierungen. Wir respektieren selbstverständlich die verfassungsrechtlichen Grundlagen der Tarifautonomie. Fehlentwicklungen in den letzten Jahren belegen jedoch, dass unter den Voraussetzungen der modernen Wirtschaft das in Artikel 9 GG vorausgesetzte Gleichgewicht der Kräfte der Tarifpartner nicht gewährleistet ist. Die Streiks in mehreren Branchen während der Tarifrunde 2002 haben erneut bewiesen, wie anfällig die Unternehmen selbst in einer Rezession sind, wenn just in time-Lieferungen und Kundenbeziehungen durch gezielte Streiks mit Auswirkungen auf die internationalen Lieferbeziehungen gefährdet werden. Die mit diesen Streiks erreichten, völlig überzogenen Abschlüsse und die Arbeitskämpfe selbst haben sich als Schaden für die Unternehmen, die Arbeitnehmer und die Arbeitslosen erwiesen. Der diesjährige Arbeitskampf in der Metall- und Elektroindustrie in den neuen Bundesländern ist ebenfalls Ausdruck eines Defizits bei den rechtlichen Rahmenbedingungen der Tarifautonomie, weil eine Minderheit von Arbeitnehmern den Versuch unternommen hat, durch Streiks und Betriebsblockaden gegen den Willen großer Teile der Belegschaften Betriebe stillzulegen und Fernwirkungen herbei zu führen.

Die notwendige Modernisierung des Tarifrechtes ist zunächst Aufgabe der Tarifparteien selbst. Falls sich die Gewerkschaften allerdings weiterhin weigern, mehr betriebliche Bündnisse für Arbeit zu ermöglichen und sich einer Reform des Tarifverhandlungsrechtes entgegen stellen, ist der Gesetzgeber gefordert, entsprechende Regelungen zu treffen.

1. Betriebliche Bündnisse für Arbeit ermöglichen

In vielen Tarifverträgen sind die betrieblichen Gestaltungsspielräume für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Betriebsparteien in den letzten Jahren erweitert worden. Durch Öffnungsklauseln, Optionen und Korridore innerhalb verschiedener Branchentarifverträge können betriebliche Regelungen getroffen werden. In einigen Branchen fehlt aber leider die Bereitschaft der Gewerkschaften, diese positive Entwicklung weiter zu verfolgen, zu vertiefen und auszubauen.

Die BDA bekräftigt ihren Vorschlag, für betriebliche Bündnisse für Arbeit eine sichere Rechtsgrundlage zu schaffen und das im Tarifvertragsgesetz geregelte Günstigkeitsprin-

zip zu präzisieren. Wenn Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam im Rahmen eines betrieblichen Bündnisses für Arbeit vom Tarifvertrag abweichen wollen, um Arbeitsplätze zu sichern, muss dies als günstigere Regelung anerkannt werden. Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit von Betriebsrat und Arbeitgeber soll gewahrt bleiben. Die gesetzliche Absicherung von betrieblichen Bündnissen bedeutet nicht, eine zweite Tarifrunde im Betrieb zuzulassen.

Die BDA begrüßt die Ankündigung des Bundeskanzlers, eine gesetzliche Regelung vorlegen zu wollen, wenn die Tarifpartner in den Tarifverträgen nicht mehr Raum für betriebliche Bündnisse für Arbeit schaffen. Da sich trotz der Ankündigung des Bundeskanzlers einige Gewerkschaften beharrlich weigern, entsprechend tarifvertragliche Regelungen zu schaffen, muss der Gestaltungsraum für betriebliche Bündnisse für Arbeit durch Gesetz erweitert werden. Die BDA unterstützt die parlamentarischen Initiativen von CDU/CSU und FDP zu entsprechenden gesetzlichen Änderungen.

2. Schlichtungsverfahren zur Sicherung des ultima ratio Prinzips einführen

Arbeitskämpfe dürfen schon nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur ultima ratio, also letztes Mittel, sein, wenn alle Möglichkeiten in den Tarifverhandlungen ausgeschöpft sind. Die Rechtsprechung setzt diesen von ihr selbst aufgestellten Rechtsatz aber leider nicht konsequent um. Er wird für verhandlungsbegleitende Streiks durchbrochen. Tatsächlich verletzt aber jede Form des Arbeitskampfes, gerade auch die vielfachen Droh- und „Warnstreiks“ der Gewerkschaften, das ultima ratio Prinzip immer wieder. „Warnstreiks“ während laufender Tarifverhandlungen sind gerade nicht das letzte Mittel zur Durchsetzung eigener Forderungen.

Um den Missbrauch des Streikrechts zu begrenzen und die wirtschaftlich schädliche Aushöhlung des ultima ratio Prinzips zu verhindern, schlägt die BDA die Einführung eines obligatorischen Schlichtungsverfahrens vor. Arbeitskampfmaßnahmen, insbesondere auch „Warnstreiks“, dürfen erst zulässig sein, wenn zuvor ein Schlichtungsverfahren durchgeführt worden ist. Für die Ausgestaltung des Schlichtungsverfahrens sollen die Tarifparteien eine Schlichtungsvereinbarung treffen. Für den Fall, dass eine solche Vereinbarung nicht zustande kommt oder die bestehende Vereinbarung nicht eingehalten wird, wird ein gesetzlich normiertes Schlichtungsverfahren im Tarifvertragsgesetz geregelt. Hierzu gehören Regelungen über die Bestellung des Schlichters, die Anrufung des Schlichtungsgremiums, den Verfahrensabschluss durch einen etwaigen Spruch der Schlichtungsstelle, der angenommen oder abgelehnt werden kann sowie die Mindestdauer eines solchen Schlichtungsverfahrens, das nicht weniger als einen Monat betragen sollte.

3. Missbrauch des Streikrechts durch spezialisierte Minderheiten verhindern

In der Vergangenheit haben spezialisierte Minderheiten mit Streiks oder Streikdrohungen ganze Betriebe lahm gelegt oder deren Lahmlegung angedroht. Beispiele hierfür sind die Streiks von Cockpit bei der Lufthansa oder die Streikdrohung der Gewerkschaft der Lokomotivführer bei der Deutschen Bahn. Ohne in den Kernbereich der Koalitionsfreiheit des Grundgesetzes einzugreifen, müssen solche Streiks spezialisierter Minderheiten, die Schlüsselkräfte für den ganzen Betrieb sind, verhindert werden, wenn dadurch der Betrieb weitgehend oder darüber hinaus sogar weitere Betriebe lahm gelegt werden.

Streiks dürfen nicht von einer kleinen Minderheit geführt oder angedroht werden, wenn mit ihnen ein Ziel durchgesetzt werden soll, das nur dieser Minderheit zugute kommen soll, die übrige Belegschaft aber durch den Arbeitskampf die Möglichkeit verliert, ihrer Beschäftigung nachzugehen. Solche Streiks sind unverhältnismäßig und werden durch das Grundgesetz nicht geschützt.

4. Unverhältnismäßige Arbeitskämpfmaßnahmen verhindern

Beim diesjährigen Streik in der Metall- und Elektroindustrie in Sachsen wurde deutlich, dass die von der Rechtsprechung zur Vermeidung von Betriebsblockaden entwickelten Grundsätze nicht ausreichend sind. Daher ist gesetzlich klarzustellen, dass auch während eines Arbeitskamps ein unbegrenzter Zugang zum Betrieb für Arbeitnehmer, Lieferanten und Kunden gewährleistet sein muss. Streikposten durch betriebsfremde Funktionäre sollen untersagt werden.

Im Hinblick auf so genannte Wellenstreiks muss für alle Streikhandlungen eine Ankündigungsfrist von drei Tagen eingeführt werden.

Für Betriebe der Daseinsvorsorge wie z. B. der Wasser- oder Stromversorgung, der Entsorgung, des Gesundheitswesens und des Verkehrs, kann das Streikrecht nicht so weit gehen, dass die Versorgungsleistungen nicht mehr zuverlässig funktionieren. Dies bedeutet nicht, den Arbeitskampf total auszuschließen, verlangt allerdings eine Notdienstpflicht, auch in Phasen von Streiks. Im Bereich des öffentlichen Dienstes ist klar zu stellen, dass Beamte die Arbeit der streikenden Mitarbeiter einer Dienststelle erledigen müssen, wenn dies notwendig ist, um die Funktionsfähigkeit der Dienststelle aufrechtzuerhalten.

5. Arbeitskampfverbot des Betriebsrates

Dem Betriebsrat ist es bereits nach geltendem Recht verwehrt, einen Streik zu führen oder zu unterstützen. Trotzdem kommt es immer wieder vor, dass Betriebsräte sich an Arbeitskämpfen beteiligen, indem sie dem Arbeitgeber Abwehrmaßnahmen unmöglich machen, wie z. B. durch die Verweigerung von Überstunden oder indem sie Informationen an die Gewerkschaften weitergeben, die der Arbeitgeber aus betriebsverfassungsrechtlichen Gründen dem Betriebsrat zu geben hat.

Das Arbeitskampfverbot des Betriebsrates muss daher präzisiert werden. Sind die Tarif- und Schlichtungsverhandlungen gescheitert, ruhen Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, soweit es Maßnahmen betrifft, die mit dem Arbeitskampf zusammenhängen oder für den Arbeitskampf Bedeutung haben. Bei über den Streik hinauswirkende Maßnahmen und Entscheidungen des Arbeitgebers greifen die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats wieder ein.

6. Arbeitskampfrisiko regeln

Kommt es wegen eines Streiks zu Arbeitsausfällen außerhalb des Arbeitskampfgebiets, oder in Unternehmen anderer Branchen, ruht nach geltendem Recht der Lohnanspruch der mittelbar betroffenen Arbeitnehmer, wenn sonst das Arbeitskampfgleichgewicht zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaft gestört wäre. Die Feststellung, wann das Arbeitskampfgleichgewicht gestört ist, obliegt allein den Gerichten; ihre Entscheidungen sind kaum kalkulierbar.

Eine arbeitskampfbedingte Betriebsstörung kommt allein aus der Sphäre der Arbeitnehmer. Bei allen Betriebsstörungen, die durch einen Streik hervorgerufen werden, muss künftig auch der mittelbar betroffene Arbeitgeber, also der Arbeitgeber, der wegen Fernwirkungen seinen Betrieb einstellen muss, lediglich das Risiko des Produktionsausfalls tragen müssen. Das Risiko, Entgelt zu erhalten, muss demgegenüber allein von den Arbeitnehmern getragen werden. In Arbeitskampfphasen entfällt daher die Pflicht der mittelbar betroffenen Arbeitgeber, Entgelt zu zahlen. Die Arbeitnehmer erhalten statt ihres Entgelts Lohnersatzleistungen der Bundesanstalt für Arbeit nach Maßgabe der Vorschriften im Arbeitsförderungsrecht, die die Neutralität der Bundesanstalt bei Arbeitskämpfen sicherstellen sollen. Der Anspruch auf Kurzarbeiter- oder Arbeitslosengeld ruht nur, wenn

die mittelbar von Streik betroffenen Arbeitnehmer von der von den Gewerkschaften erhobenen Forderungen direkt oder indirekt profitieren sollen.

7. Bindungswirkung der Tarifverträge zeitlich begrenzen

Tritt der Arbeitgeber aus seinem Verband aus, bleibt er häufig für einen nicht kalkulierbaren Zeitraum an den weitergeltenden Tarifvertrag gebunden. Dadurch wird die negative Koalitionsfreiheit übermäßig eingeschränkt. Die Tarifbindung eines aus dem Verband ausgetretenen Arbeitgebers muss daher spätestens zu dem Zeitpunkt enden, zu dem der Tarifvertrag gekündigt werden kann.

Prinzipiell dürfen Tarifverträge nicht unbegrenzt gelten. Soweit ein Tarifvertrag keine Kündigungsfrist vorsieht, wie dies häufiger bei Haustarifverträgen der Fall ist, sollte eine gesetzliche Kündigungsmöglichkeit nach fünf Jahren eingeführt werden.

Nach Auslaufen der weitergeltenden Tarifbindung müssen Arbeitsbedingungen geändert werden können. Soweit dies nicht durch einvernehmliche Vertragsänderungen möglich ist, bleibt in den Fällen der Gefährdung von Arbeitsplätzen oder sogar des ganzen Betriebs nur die Möglichkeit der Änderungskündigung. Die Rechtsprechung stellt an Änderungskündigungen aber so hohe Anforderungen, dass sie faktisch nur noch eine hypothetische Möglichkeit der Vertragsanpassung darstellen. Um Arbeitsplätze zu sichern, müssen Änderungskündigungen ermöglicht werden, wenn ansonsten der Bestand der Arbeitsplätze oder des Unternehmens gefährdet ist. Stimmt der Betriebsrat oder 2/3 der betroffenen Arbeitnehmer der Änderung zu, gelten die Voraussetzungen der Änderungskündigung als aus wirtschaftlichen Gründen gegeben.

8. Kein Tarifzwang gegenüber verbandsangehörigen Arbeitgebern

Nach dem Tarifvertragsgesetz sind zum Abschluss von Tarifverträgen berechtigt, Gewerkschaften, Vereinigungen von Arbeitgebern und einzelne Arbeitgeber. Die Gewerkschaften nutzen immer häufiger die grundsätzliche Tariffähigkeit einzelner Arbeitgeber aus, um diese auch dann zum Abschluss von Tarifverträgen zu zwingen, wenn der Arbeitgeber Mitglied im Arbeitgeberverband ist und für ihn Verbandstarife gelten. Dies ist z.B. der Fall, wenn der Arbeitgeber durch einen ergänzenden Tarifvertrag gezwungen werden soll, längere Kündigungsfristen zu gewähren.

Durch ein solches Verhalten wird der einzelne Arbeitgeber aus der Solidarität seines Verbandes herausgebrochen. Hieran besteht kein schutzwürdiges Interesse der Gewerkschaft. Die Tariffähigkeit des einzelnen Arbeitgebers ist von der Systematik des Gesetzes für den Fall geschaffen, dass der Gewerkschaft kein anderer Verhandlungspartner zur Verfügung steht. Die jüngste Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die es ausdrücklich für zulässig erklärt, einen verbandsangehörigen Arbeitgeber zum Abschluss eines Firmentarifvertrages zu zwingen, muss daher durch eine Gesetzesänderung korrigiert werden. Streiks mit dem Ziel, Haustarifverträge oder unternehmensbezogene Verbandstarifverträge abzuschließen, sollten für unzulässig erklärt werden, wenn der Arbeitgeber einer Arbeitgebervereinigung angehört und für ihn Tarifverträge gelten. Der freiwillige Abschluss von Haus- oder unternehmensbezogenen Verbandstarifverträgen bleibt zulässig.