

Reingard Zimmer (Hrsg.)

Tarifeinheit – Tarifpluralität in Europa

Reingard Zimmer (Hrsg.)

**Tarifeinheit – Tarifpluralität
in Europa**

Tarifrechtliche Probleme im europäischen Vergleich



Antonio Baylos Grau, Dr. (Spanien) ist Professor für Arbeitsrecht an der Universität Castilla la Mancha und Direktor des dortigen 2003 gegründeten Forschungszentrums. Herr Baylos Grau ist darüber hinaus Direktor des Europäischen und Lateinamerikanischen Zentrums für sozialen Dialog sowie der Zeitschrift „Soziales Recht“ und häufiger Kooperationspartner der Gewerkschaftsstiftung 1. Mai von CCOO.

Stein Evju, (Norwegen) ist Professor für Arbeitsrecht an der Universität Oslo sowie Honorarprofessor an der Business School in Aarhus. Von 1984-2000 war Herr Evju Präsident des höchsten Norwegischen Arbeitsgerichts, 1999-2003 „Ad-hoc Richter“ für Norwegen beim EGMR. Er hatte von 1996-2008 verschiedene Funktionen im Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte (Aufsichtsgremium zur Umsetzung der ESC) inne, u.a. als Präsident des Gremiums.

Csilla Kollonay-Lehotzky, Dr. (Ungarn) ist Professorin für Arbeitsrecht an der Eötvös Loránd Universität und an der Central European University in Budapest. Sie war Gastprofessorin an der Stanford Law School, der Universität von Illinois, Chicago und der Johann Wolfgang Goethe Universität in Frankfurt/Main. Frau Kollonay-Lehotzky ist u.a. Mitglied im Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte (Aufsichtsgremium zur Umsetzung der ESC) und im Europäischen Netzwerk für Rechtsexpertinnen für Gender-Equality, sie war zudem Expertin im „Flexicurity-Komitee“ der Europäischen Kommission.

Antonio Loffredo, Dr. (Italien) ist Professor für Arbeitsrecht an der Universität Siena und Mitglied im Beirat der arbeitsrechtlichen Zeitschrift „Diriti Labori Mercat“ sowie der Onlinezeitschrift „Note Informative“ der Gewerkschaft CGIL.

Reingard Zimmer, Dr. (Deutschland) ist Vertretungsprofessorin für Arbeitsrecht an der Universität Hamburg. Von 2009-2011 leitete sie das Forschungsreferat Arbeits- und Sozialrecht am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung.

© Copyright 2011 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Produktion: Der Setzkasten GmbH, Düsseldorf
Printed in Germany 2011
ISBN: 978-3-86593-161-0
Bestellnummer: 13265

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des öffentlichen Vortrages, der Rundfunksendung, der Fernsehausstrahlung, der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

Inhaltsverzeichnis

Reingard Zimmer

1 Einleitung	9
1.1 Tarifeinheit und Tarifpluralität in Europa	9
1.2 Die Debatte um Tarifeinheit in Deutschland	9
1.3 Fazit	13

Reingard Zimmer

2 Von der Tarifeinheit zur Tarifpluralität in Deutschland	15
2.1 Begriffsklärung: Tarifpluralität und Tarifkonkurrenz	15
2.2 Tarifpluralität im Unternehmen	18
2.3 Betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen bei Tarifpluralität	20
2.3.1 Tarifvorrang gem. § 87 Abs. 1 BetrVG bei Tarifpluralität	21
2.3.2 Tarifvorbehalt gem. § 77 Abs. 3 BetrVG bei Tarifpluralität	23
2.4 Arbeitskampfrechtliche Fragen bei Tarifpluralität im Unternehmen	24
2.4.1 Gestörte Arbeitskampfparität?	25
2.4.2 Wie weit reicht die Friedenspflicht?	27
2.5 Fazit	29
2.6 Literatur	30

Antonio Baylos Grau

3 Die Tarifverhandlungsstruktur in Spanien:	
Tarifeinheit und Tarifpluralität sowie Geltungsbereiche	33
3.1 Das verfassungsmäßige Tarifverhandlungsmodell und das spanische Gewerkschaftsmodell	33
3.2 Das gesetzliche Modell der Tarifverhandlungen	38
3.2.1 Der Modelltarifvertrag	38
3.2.2 Die Nebenkategorie „Pakt außerhalb des Arbeitnehmerstatuts“	39
3.3 Die Struktur der Tarifverhandlungen und die allgemeinen Merkmale des konventionellen Systems	42
3.4 Fragestellungen zu Tendenzen in der Krise und Reform des Tarifverhandlungssystems	45
3.5 Tarifverhandlungen und Streik: Darstellung beispielhafter Fälle	49
3.6 Zusammenfassung	52

Antonio Loffredo

4 Struktur der Tarifverhandlungen und Gewerkschaftsrechte:	
Aktuelle Tendenzen in Italien	57
4.1 Das Problem der eingeschränkten Geltung der Tarifverträge	57
4.2 Tarifkonkurrenz – mehrere Tarifverträge unterschiedlicher Ebenen	60
4.3 Aktuelle Tendenzen im Verhältnis zwischen Tarifvertragsabschluss auf nationaler Ebene und betrieblicher Arbeitnehmervertretung	63
4.4 Aktuelle Tendenzen im Verhältnis zwischen Tarifvertragsabschluss und Streikrecht	65
4.4.1 Gesetz über Streiks bei Basisdienstleistungen	66
4.4.2 Gesetzentwurf der Regierung Berlusconi aus dem Jahr 2009	66
4.4.3 „Verantwortungsklausel“ in den Betriebstarifverträgen der FIAT-Standorte Mirafiori und Pomigliano	66
4.5 Ein paradigmatisches Beispiel der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen: der „Fall FIAT“	68

Csilla Kollonay-Lehoczky

5 Tarifpluralität und Tarifeinheit in ungarischen Betrieben	73
5.1 Einleitung	73
5.2. Geschichtliches und rechtliches Umfeld der Veränderungen	74
5.2.1 Geschichtlicher Hintergrund vor dem Wandel	74
5.2.2 Gewerkschaftsfreiheit – Aushöhlung der Gewerkschaften	76
5.2.3 Negative Auswirkungen der Politisierung der Gewerkschaften	77
5.3 Neue gesetzliche Rahmenbedingungen für die Gewerkschaften – Schwerpunkt Betrieb	79
5.4 Betriebsgewerkschaften und das Recht auf Unterrichtung und Anhörung	81
5.5 Vom Gewerkschaftspluralismus unberührte Gewerkschaftsrechte im Arbeitsrecht	84
5.5.1 Die Organisationsfreiheit der Gewerkschaften am Arbeitsplatz	84

5.5.2	Nebenrechte zur Förderung der Ausübung der Gewerkschaftsrechte am Arbeitsplatz	85
5.5.3	Das Vetorecht	87
5.6	Kollektivverhandlungen	88
5.6.1	Gewerkschaftspluralismus und Teilnahme an Kollektiv- verhandlungen	89
5.6.2	Gegenstand von Tarifvertragsverhandlungen	91
5.7	Fazit	92

Stein Eyju

6	Tarifpluralität aus skandinavischer Sicht	95
6.1	Einleitung	95
6.2	Tarifvertrag und Unabdingbarkeit	95
6.2.1	Schuldrechtliches Instrument	95
6.2.2	Vertikale Unabdingbarkeit des Tarifvertrags	97
6.2.3	Horizontale Unabdingbarkeit des Tarifvertrags	98
6.3	Der Gewerkschaftsbegriff	99
6.4	Tarifmehrheit und Pluralitätsformen	100
6.4.1	Vertikale Tarifpluralität	100
6.4.2	Horizontale Tarifpluralität	100
6.5	Norwegen: Gewerkschaftsorganisationen, Gewerkschafts- struktur und Tarifpluralität	101
6.6	Die norwegische Rechtslage im Überblick	104
6.7	Recht und Wirklichkeit	107
6.8	Schweden: Einheit normativer Bestimmungen – Überblick	110
6.9	Dänemark: Tarifpluralität und Arbeitskampschranken	110
6.10	Einheitsbestrebungen und Koalitionsfreiheit	112
6.11	Schlusswort	114

Über die Hans-Böckler-Stiftung	119
---------------------------------------	------------

1 Einleitung

1.1 Tarifeinheit und Tarifpluralität in Europa

Dieser Band möchte dazu beitragen, in der Debatte um Tarifeinheit und Tarifpluralität die Aufmerksamkeit auf andere Ansätze des Umgangs mit der Thematik zu legen, wie sie in den Arbeitsbeziehungen ausgewählter europäischer Nachbarländer praktiziert werden. Die Beiträge aus den verschiedenen Ländern können dabei allerdings nur Denkanstöße geben, da einzelne Elemente eines komplexen Systems industrieller Beziehungen sich bekanntermaßen nicht 1:1 auf ein gänzlich anderes System übertragen lassen. So gut wie alle in der Debatte um Tarifeinheit und Tarifpluralität diskutierten Vorschläge finden sich im System der industriellen Beziehungen des einen oder anderen Landes in Europa, sei es die Verpflichtung zum Abstimmen der Tarifforderungen verschiedener Gewerkschaften in einer Tarifkommission in Spanien (siehe Beitrag von Antonio Baylos Grau in diesem Band)¹ oder das Repräsentativitätsprinzip als zentralen Gedanken im ungarischen Tarifsystem (siehe Beitrag von Csilla Kollonay-Lehotzky in diesem Band).² Festhalten lässt sich jedoch auch, dass es Systeme gibt, die wie in Skandinavien seit Jahrzehnten tarifplural strukturiert sind, ohne dass es deshalb zu Problemen innerhalb der Arbeitsbeziehungen gekommen wäre (siehe Beitrag zu Norwegen, Schweden und Dänemark von Stein Evju in diesem Band).

1.2 Die Debatte um Tarifeinheit in Deutschland

Der Grundsatz „ein Betrieb – ein Tarifvertrag“ ist nicht gesetzlich kodifiziert, sondern durch Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entstanden. Gewerkschaftspolitisch leitet sich der Grundsatz der Tarifeinheit von dem Prinzip der Industriegewerkschaft ab, in welcher die Beschäftigten einer gesamten Branche einheitlich organisiert sind, was es erheblich erleichtert, eine solidarische Tarif-

1 Ergänzend sei auf den Abschnitt zu Spanien im Gutachten von Waas verwiesen, Der Regelungsentwurf von DGB und BDA zur Tarifeinheit. Verfassungs- und internationalrechtliche Aspekte, 2010, S. 103 ff.

2 Ergänzend sei auf den Abschnitt zu Ungarn im Gutachten von Waas verwiesen, a.a.O., S. 108 ff.

politik zu betreiben. Allerdings hat sich die Gewerkschaftslandschaft bereits seit geraumer Zeit diversifiziert, mittlerweile existieren neben den drei Dachverbänden Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)³, dbb-Beamtenbund und Tarifunion⁴ sowie Christlicher Gewerkschaftsbund (CGB)⁵ 12 tarifschließende Einzelgewerkschaften mit zusammen 270.000 Mitgliedern, die größten Marburger Bund (MB) und der Deutsche Journalistenverband (DJV).⁶

Nachdem sich eine Änderung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Tarifeinheit bereits seit längerem abzeichnete, verkündete das BAG Mitte 2010 den Grundsatz der Tarifeinheit aufzugeben und seiner Rechtsprechung nunmehr Tarifpluralität zugrunde zu legen.⁷ Das BAG war von der Literatur bereits seit geraumer Zeit wegen der Anwendung des Grundsatzes der Tarifeinheit auch auf Fälle von Tarifpluralität⁸ kritisiert worden.⁹ Diese Kritik greift das BAG auf und stellt fest, dass der Grundsatz der Tarifeinheit im Betrieb bei Tarifpluralität weder mit dem Wortlaut, noch mit dem Sinn des TVG vereinbaren lässt.¹⁰ Die Argumente der Rechtssicherheit und Praktikabilität werden als nicht einleuchtend erachtet,¹¹ zumal die Anwendung des Grundsatzes der Tarifeinheit gegen die individuelle und kollektive Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG verstoße.¹² Der Grundsatz der Tarifeinheit finde im TVG für den Bereich der Inhaltsnormen keine gesetzliche Grundlage, §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 S. 1 TVG stellen vielmehr explizit auf die Tarifgebundenheit der Arbeitsvertragsparteien ab, sodass für den

3 Der DGB ist mit seinen acht Mitgliedsgewerkschaften, die Ende 2010 zusammen 6.193.252 Mitglieder vertraten, mit Abstand der größte Dachverband, Siehe <http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010> (20.7.2011).

4 DBB Beamtenbund und Tarifunion kommen Ende 2009 bei 39 Mitgliedsgewerkschaften auf 1.282.620 überwiegend verbeamtete Mitglieder, wobei fünf Mitgliedsgewerkschaften eigenständige Tarifverträge abschließen, darunter die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GdL), siehe <http://www.oeckl-online.de> (20.7.2011).

5 Der CGB gibt für 2009 bei 16 Mitgliedsgewerkschaften 283.000 Mitglieder an, siehe Dribbusch (Fußnote 6). Wobei die Mitgliedszahlen der einzelnen Gewerkschaften des CGB nicht offen gelegt werden und daher anzuzweifeln sind.

6 Dribbusch, Tarifkonkurrenz als gewerkschaftspolitische Herausforderung: Ein Beitrag zur Debatte um die Tarifeinheit, WSI-Diskussionspapier Nr. 172, 2010, S. 6 (mit Zahlen von 2008).

7 BAG v. 7.7.2010 – 4 AZR 549/08, NZA, 2010, 1068 ff; v. 27.1.2010, NZA 2010, 645 ff.

8 Zur Tarifpluralität und Tarifkonkurrenz siehe Beitrag von Zimmer unter 2.1.

9 Däubler/Zwanziger, § 4 TVG, Rn 940 ff; ErfK/Dieterich, Art 9 GG, Rn 85; ErfK/Franzen, § 4 TVG, Rn 71; Kempen/Zachert-Wendeling-Schröder, § 4 TVG, Rn 156 f; Löwisch/Rieble, § 4 TVG, Rn 132 ff; Wiedemann/Wank, § 4 TVG, Rn 271 ff, sowie zahlreiche weitere AutorInnen in verschiedenen Aufsätzen.

10 BAG v. 7.7.2010 – 4 AZR 549/08, NZA, 2010, 1068 (1072); v. 27.1.2010, NZA 2010, 645 (650 f.).

11 BAG v. 7.7.2010 – 4 AZR 549/08, NZA, 2010, 1068 (1072); v. 27.1.2010, NZA 2010, 645 (651).

12 BAG v. 7.7.2010 – 4 AZR 549/08, NZA, 2010, 1068 (1075); v. 27.1.2010, NZA 2010, 645 (654).

Inhalt des Arbeitsverhältnisses maßgeblich ist, wer in welcher Gewerkschaft organisiert ist. Angeführt wird ferner, das Gesetz kenne auch in anderen Kontexten Tarifmehrheiten.¹³

Die Frage der Tarifeinheit ist für DGB-Gewerkschaften eng mit dem Prinzip „ein Betrieb – eine Gewerkschaft“ verknüpft. Das darauf basierende Gewerkschaftsmodell geht davon aus, dass die für eine solidarische Tarifpolitik notwendige Geschlossenheit der Beschäftigten am besten durch eine einheitliche Organisation gewährleistet wird.¹⁴

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) wandten sich angesichts der Rechtsprechungsänderung mit dem Ansinnen an den Gesetzgeber, die Tarifeinheit gesetzlich im TVG zu verankern. Nach dem Grundsatz der Tarifeinheit sollte in einem Betrieb (auch weiterhin) nur ein Tarifvertrag Anwendung finden, durchsetzen sollte sich jedoch nicht mehr der „nach dem Grundsatz der Spezialität dem Betrieb räumlich, betrieblich, fachlich und persönlich am nächsten stehende (...) Tarifvertrag“.¹⁵ Der Entwurf von DGB und BDA fordert vielmehr die Anwendung des Prinzips der Repräsentativität, wonach nur der Tarifvertrag anwendbar ist, an den die Mehrzahl der Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb gebunden ist.¹⁶ Zudem sollte die Friedenspflicht aus dem vorrangigen Tarifvertrag sich auch auf konkurrierende Tarifverträge erstrecken.¹⁷

Diese Initiative wurde jedoch vom DGB am 07.06.2011 zurückgezogen,¹⁸ nachdem sich herausstellte, dass es bei Verdi keine Mehrheit für die Initiative gab. Insbesondere die geplanten Einschnitte bei der Friedenspflicht waren auf Kritik gestoßen.¹⁹

Ein recht ähnlicher Entwurf wurde von einer Professoreninitiative vorgelegt, wonach jedoch in Bezug auf die Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder lediglich auf den Bereich der Überschneidung abgestellt werden soll. Auch dieser Vorschlag sieht vor, dass die Friedenspflicht aus dem vorrangigen Tarifvertrag sich auch auf

13 BAG v. 7.7.2010 – 4 AZR 549/08, NZA, 2010, 1068 (1072); v. 27.1.2010, NZA 2010, 645 (652).

14 Dribbusch, a.a.O., S. 13 f.

15 So die Rechtsprechung des BAG bis zum 27.1.2010, NZA 2010, 645 (649) u. 7.7.2010, NZA, 2010, 1068 ff.

16 Kempen, O.E./Schubert, J., Informationen zum Vorschlag von DGB und BDA zur Tarifeinheit, 2010, S. 3,

17 Siehe Abs. 2 des neu einzufügenden § 4a TVG nach dem Vorschlag von BDA/DGB: „Die Friedenspflicht aus dem nach Abs. 1 anwendbaren Tarifvertrag erstreckt sich auch auf konkurrierende Tarifverträge.“

18 PM des DGB vom 07.06.2011.

19 PM von ver.di vom 25.05.2011.

konkurrierende Tarifverträge erstrecken soll.²⁰ Beide Vorschläge basieren auf der Einschätzung, dass Tarifpluralität im Betrieb zu unlösbaren Problemen führen wird, insbesondere zu fortwährenden Arbeitskämpfen.²¹

Der Gesetzgeber signalisierte angesichts dieser Initiativen Handlungsbereitschaft, ist aber bislang noch nicht tätig geworden. Angesichts des Rückzugs der Sozialpartnerinitiative von DGB und BDA ist es mittlerweile mehr als fraglich, ob die Bundesregierung immer noch Handlungsbedarf sieht, zumal die Vorstöße zur gesetzlichen Kodifizierung der Tarifeinheit in der Rechtswissenschaft sehr umstritten sind. Neben verfassungsrechtlichen Bedenken, wonach die Vorschläge nicht mit Art. 9 Abs. 3 GG vereinbar sind, wird zudem kritisiert, dass die Friedenspflicht aus dem vorrangigen Tarifvertrag sich auch auf konkurrierende Tarifverträge erstrecken sollte.²² Zwar kann sich der Vorschlag der Professoreninitiative auf neun Rechtsgelehrte stützen, auch auf Seiten der Kritiker/innen finden sich jedoch namhafte Rechtswissenschaftler/innen, unter ihnen ein ehemaliger Richter am Bundesverfassungsgericht.

Anführen lässt sich zudem, dass aus der Tarifpluralität keine unlösbaren Probleme erwachen. So stellt es bspw. kein Problem dar, dass die Frage nach der Gewerkschaftszugehörigkeit nicht zulässig ist, da es dem Arbeitgeber unbenommen bleibt, allen Arbeitnehmer/innen lediglich die Leistungen zu erbringen, die Nicht- oder Andersorganisierte erhalten. Will eine Arbeitnehmerin die tarifvertraglichen Leistungen ihrer Gewerkschaft in Anspruch nehmen, so muss sie ihre Gewerkschaftszugehörigkeit offenbaren. Angesichts moderner EDV-Programme dürften sich daraus keine größeren praktischen Probleme ergeben.²³

20 Bayreuther (u.a.), Tarifpluralität als Aufgabe des Gesetzgebers. Entwurf eines Gesetzes zur Regelung der Tarifeinheit, 2010.

21 Siehe dazu den Beitrag von Zimmer in diesem Band.

22 Berg (u.a.), § 4 TVG, Rn ...; Däubler, Die gemeinsame Initiative von DGB und BDA zur Schaffung einer neuen Form von Tarifeinheit, S. 14 ff; Deinert, Folgen der Tarifpluralität für das Arbeitskampfrecht, RdA, 2011, S. 12 ff; Dieterich, Gesetzliche Tarifeinheit als Verfassungsproblem, AuR 2011, S. 46 ff; Hensche, Wider die Tarifeinheitsfront, „Blätter“ 8/2010, S. 13 ff; Henssler, Ende der Tarifeinheit – Eckdaten eines neuen Arbeitskampfrechts, RdA 2011, S. 65 ff; Reichold, Rechtsgutachten zur Verfassungsmäßigkeit eines von BDA und DGB geplanten Gesetzes zur Tarifeinheit, 2010, S. 10 ff; Rieble, Gutachten zur Tarifeinheit, 2010.

23 Siehe Beitrag von Zimmer unter 2.2 in diesem Band.

1.3 Fazit

Es bleibt zu hoffen, dass dieser Band einige Anstöße in der aktuellen Debatte gibt – und möglicherweise dazu beiträgt, tradierte Rechtsgrundsätze in Frage zu stellen. So können bspw. in skandinavischen Ländern Flächentarifverträge nicht von Haustarifverträgen verdrängt werden, es existiert vielmehr eine Hierarchie von Tarifverträgen, wonach ein Branchentarifvertrag Vorrang vor einem Haustarifvertrag hat – ein interessanter Ansatz.

Bei der Betrachtung der unterschiedlichen Systeme kristallisiert sich zudem als Gemeinsamkeit heraus, dass das Mehrheitsprinzip in vielen anderen Ländern verankert ist. Deutlich wird auch, dass sich in fast allen in diesem Band vertretenen Ländern eine starke Tendenz zur Verbetrieblichung der tariflichen Beziehungen realisiert. In Ungarn wurden im Zuge der Gesetzesreformen vom Sommer 2011 gar Tarifverträge auf nationaler Ebene ganz abgeschafft – diese Entwicklung zu untersuchen wäre jedoch Aufgabe eines gesonderten Forschungsprojektes bzw. Sammelbandes und kann hier nur den Raum eines (wenngleich interessanten) Nebenaspektes einnehmen.

Zumindest werden die Beiträge Hintergrundinformationen über das System kollektivvertraglicher Beziehungen und über das Arbeitskampfrecht in Spanien, Italien, Ungarn sowie den skandinavischen Ländern Norwegen, Schweden und Dänemark vermitteln.²⁴ Ein Beitrag aus Deutschland, der einige kollektivrechtliche Aspekte zur Tarifpluralität beleuchtet, rundet den Sammelband ab.

Hamburg, August 2011
Reingard Zimmer.

24 Die Beiträge aus den genannten Ländern gehen zurück auf Vorträge, die im März 2011 auf einem Panel zu „Tarifeinheit und Tarifpluralität in Europa“ auf dem Forum der Hans-Böckler-Stiftung zum Arbeits- und Sozialrecht gehalten wurden.

2 Von der Tarifeinheit zur Tarifpluralität in Deutschland

Mit Beschluss vom 27.01.2010 kündigte der 4. Senat des Bundesarbeitsgerichts mittels Divergenzanfrage an den 10. Senat an, den Grundsatz der Tarifeinheit aufgeben zu wollen. Der 10. Senat schloss sich dieser Auffassung an, sodass in der Rechtsprechung des BAG in Bezug auf Inhalts-, Abschluss- und Beendigungsnormen nunmehr der Grundsatz der Tarifpluralität zugrunde gelegt wird.²⁵ Damit können nunmehr mehrere Tarifverträge, an die der Arbeitgeber gebunden ist, innerhalb eines Betriebs zur Anwendung kommen. Eine bloße Tarifpluralität, die nicht gleichzeitig zur Tarifkonkurrenz im Arbeitsverhältnis führt, wird von der Rechtsprechung folglich nicht mehr aufgelöst.²⁶ Diese Rechtsprechung wird im folgenden Beitrag nicht mehr in Frage gestellt, erörtert werden vielmehr zentrale tarif- und arbeitskampfrechtliche Fragen, die sich mit dem Tätigwerden mehrerer Gewerkschaften in einem Betrieb stellen.

2.1 Begriffsklärung: Tarifpluralität und Tarifkonkurrenz

Tarifpluralität liegt nach ständiger Rechtsprechung des BAG vor, „wenn der Betrieb des Arbeitgebers vom Geltungsbereich zweier von verschiedenen Gewerkschaften geschlossenen Tarifverträge für Arbeitsverhältnisse derselben Art erfasst wird, an die der Arbeitgeber gebunden ist, während für den jeweiligen Arbeitnehmer je nach Tarifgebundenheit nur einer der beiden Tarifverträge Anwendung findet“.²⁷ Mehrere Tarifverträge kommen folglich zur Anwendung, weil der Arbeitgeber doppelt tarifgebunden ist, sei es aufgrund von Verbandsmitgliedschaft oder wenn er sich gleichzeitig neben einem Verbandstarifvertrag mit einer Gewerkschaft an einen Firmentarifvertrag mit einer anderen Gewerkschaft bindet. Positive Auswirkung der Aufgabe des Prinzips der Tarifeinheit ist, dass Flächen-tarifverträge nicht mehr durch unterbietende Haustarifverträge verdrängt werden können. Das war zuvor möglich, da die Rechtsprechung (auch) zur Auflösung

25 BAG v. 7.7.2010 – 4 AZR 549/08, NZA, 2010, 1068 ff; v. 27.1.2010, NZA 2010, 645 ff.

26 ErfK-Franzen, 11. Aufl. 2011, § 4 TVG, Rn 70.

27 BAG v. 7.7.2010 – 4 AZR 549/08, NZA, 2010, 1068 (1070); 27.1.2010, NZA 2010, 645 (649); 20.3.1991, NZA 1991, 736; 5.9.1990, NZA 1991, 202; 24.1.1990, NZA 1990, 450 L.

der Tarifpluralität das Spezialitätsprinzip zugrunde legte. Ein Haustarifvertrag mit erheblich schlechteren Konditionen verdrängte somit den Flächentarifvertrag, auch wenn die unterbietende Gewerkschaft innerhalb des Betriebs keinen einzigen Arbeitnehmer organisiert hatte. Das war möglich, da der Haustarifvertrag als spezieller charakterisiert wurde.

Obschon sich in der Tariflandschaft mittlerweile etliche Verbände und Gewerkschaften auch außerhalb des DGB tummeln²⁸, ist die Tarifpluralität im Betrieb dennoch überschaubar. Die Mitgliedsgewerkschaften des DGB grenzen ihren Organisationsbereich überwiegend ohnehin nach dem Industrieverbandsprinzip ab. Im Verhältnis zueinander wurde in § 15 der Satzung des DGB festgelegt, bei Konkurrenz unter DGB-Gewerkschaften das Organisationsprinzip „ein Betrieb – eine Gewerkschaft – ein Tarifvertrag“ anzuwenden.²⁹ Für den Fall von Abgrenzungstreitigkeiten haben sich die DGB-Gewerkschaften einem Abstimmungs-, Vermittlungs- und Schiedsgerichtsverfahren unterworfen. Ist eine Doppelzuständigkeit von DGB-Gewerkschaften gegeben, so sieht das Schiedsgerichtsverfahren nach § 16 der DGB-Satzung vor, eine konkurrierende Doppelzuständigkeit zu vermeiden.³⁰

Fällt ein Arbeitsverhältnis hingegen in den normativen Geltungsbereich mehrerer Tarifverträge, so liegt aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit eine auflösungsbedürftige *Tarifkonkurrenz* vor, sofern die Tarifverträge sich inhaltlich überschneiden und nicht lediglich ergänzen. Das ist bspw. der Fall, wenn der Arbeitgeber kraft Verbandsmitgliedschaft an den Flächentarifvertrag einer Gewerkschaft gebunden ist und mit der gleichen Gewerkschaft noch einen Haustarifvertrag abschließt (sofern sich weder durch ausdrückliche Regelung, noch durch Auslegung ermitteln lässt, dass nur einer von Ihnen aktuell gelten soll). Tarifkonkurrenz ist auch gegeben, wenn neben einer Tarifbindung aus § 3 Abs. 3 TVG Normen eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags einer anderen Gewerkschaft durch Gesetz nach § 5 Abs. 4 TVG zur Anwendung kommen oder wenn zwei Tarifverträge Regelungen zu betrieblichen oder betriebsverfassungsrechtlichen Fragen enthalten (siehe dazu unter 2.3).

Das BAG hat Tarifkonkurrenz bislang nach dem Grundsatz der Tarifeinheit und dem Spezialitätsprinzip gelöst. Es soll nur ein Tarifvertrag im Betrieb zur Anwendung kommen und zwar der, welcher „den Erfordernissen und Eigenarten

28 Für genauere Zahlen siehe Einleitung dieses Bandes.

29 Vgl. § 15 mit Anlage 1 Ziff. 2 a) 2. Spiegelstrich der DGB-Satzung.

30 Däubler-Peter, § 2 TVG, Rn 170; KeZa-Wendeling-Schröder, § 2 TVG, Rn 155, 159 f; Berg (u.a.), § 2 Rn 121; zur vertieften Information, siehe: Zachert, U., Tarifeinheit durch Satzungsrecht der Gewerkschaften, 2009.

des betreffenden Betriebs und der darin beschäftigten Arbeitnehmer am besten gerecht wird³¹. Das sei im Zweifel der Tarifvertrag, der dem Betrieb und den Beschäftigten räumlich, fachlich und persönlich am nächsten stehe.³¹

Firmentarifverträge sollen als speziellere Regelung stets dem Verbandstarifvertrag vorgehen.³² Nur bei Tarifverträgen gleicher Sachnähe soll die größere Zahl der tariflich erfassten Arbeitnehmer/innen maßgeblich sein,³³ wobei sich zumindest hinsichtlich der Sonderproblematik des (früheren) § 1 Abs. 3 AEntG in Bezug auf für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge ein Abrücken des BAG vom Vorrang des spezielleren Tarifvertrags feststellen lässt.³⁴

Auch die Literatur erachtet Tarifkonkurrenz als auflösungsbedürftig, wobei Teile nicht oder nicht durchgängig auf das Spezialitätsprinzip abstellen, das eher als Auslegungsregel eingeordnet wird. Wird eine allgemeine Norm durch die speziellere verdrängt, so setze dies voraus, dass die kollidierenden Normen auf denselben Normgeber zurückgehen, mithin von denselben Tarifvertragsparteien abgeschlossen wurden.³⁵ Dieser Position ist zuzustimmen, fehlt es an der Identität der Tarifvertragsparteien, so ist die Tarifkonkurrenz nach anderen Kriterien aufzulösen. Zum Teil wird vertreten, die Tarifkonkurrenz nach einzelnen Fallgruppen, d.h. unterschiedlich aufzulösen.³⁶ Angesichts der möglichen unterschiedlichen Konkurrenzkonstellationen erscheint diese Lösung plausibel, unterscheidet sich doch ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag, der aufgrund staatlicher Anordnung normative Wirkung entfaltet, erheblich vom „normalen“ Flächentarifvertrag. Bei genauerer Betrachtung wird jedoch deutlich, dass eine Auflösung der Tarifkollision, die nach dem Charakter der Tarifnormen unterschiedlich

31 Ständige Rechtsprechung, siehe BAG vom 23.1.2008, NZA 2008, 771; vom 15.11.2006, NZA 2007, 448; vom 18.10.2006, NZA 2007, 1111; vom 23.3.2005, NZA 2005, 1003; vom 4.12.2002, DB 2003, 1067; vom 25.7.2001, NZA 2002, 1406; vom 14.6.1989, DB 1990, 129.

32 Ständige Rechtsprechung, siehe BAG vom 24.1.2001, EzA § 4 TVG Tarifkonkurrenz Nr. 14; vom 20.4.1999, EzA § 77 BetrVG 1972 Nr. 64.

33 Ständige Rechtsprechung, siehe BAG vom 4.12.2002, DB 2003, 1067; vom 25.7.2001, NZA 2002, 1406.

34 So schloss sich der 10. Senat der Auffassung des 9. Senats an, „dass nach § 1 Abs. 3 AEntG ein inländischer AG, der vom betrieblichen Geltungsbereich eines für allgemeinverbindlich erklärten Verfahrenstarifvertrages im Sinne von § 1 Abs. 1 S. 1 AEntG erfasst wird, im Zusammenhang mit der Gewährung von Urlaubsansprüchen zur Abführung von Beiträgen an eine Urlaubskasse als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien gesetzlich verpflichtet ist und diese gesetzliche Bindung durch einen für den Betrieb an sich tarifrechtlich geltenden sachnäheren Tarifvertrag nicht verdrängt wird.“ BAG vom 13.5.2004, IBR 2004, 462.

35 ErfK-Franzen, § 4 TVG, Rn 69; JKO-Jacobs, TVG, § 7, Rn 212, 217; Wiedemann-Wank, § 4 TVG, Rn 298; Löwisch/Rieble, § 4 TVG, Rn 142; Berg (u.a.), § 4 TVG, Rn 64; KeZa-Wendeling-Schröder, § 4 TVG, Rn 179.

36 JKO-Jacobs, TVG, § 7, Rn 217 ff.

gehandhabt wird, bereits aus dogmatischen Gründen nicht sinnvoll ist. Würde Tarifkonkurrenz bspw. bei Inhaltsnormen nach dem Spezialitätsprinzip, und bei Betriebsnormen nach dem Mehrheitsprinzip aufgelöst, so wäre der innere sachliche Zusammenhang und der ökonomische Gesamtkompromiss der Tarifverträge aufgehoben.³⁷

Angesichts der Aufgabe der Rechtsprechung zur Tarifeinheit im Betrieb, erscheint zudem eine Anknüpfung hinsichtlich der Sachnähe an den *Betrieb* nicht mehr sinnvoll, geht es doch inhaltlich im Grunde um die Frage, welcher Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis angewandt wird. Anknüpfungspunkt sollte daher das einzelne Arbeitsverhältnis sein.³⁸ Sinnvolles Kriterium kann jedoch nur der stärker legitimierte Tarifvertrag sein. Zwar kollidiert die Anwendung des Mehrheitsprinzips mit der Koalitionsfreiheit der Minderheitsgewerkschaft und ihrer Mitglieder,³⁹ aus diesem Grund erfolgt die Auflösung auch lediglich bei Betriebs- und betriebsverfassungsrechtlichen Normen. Eine Auflösung nach dem Mehrheitsprinzip ist in diesem Fall jedoch durch die stärkere mitgliederschaftliche Legitimation des von der Mehrheitsgewerkschaft abgeschlossenen Tarifvertrags gerechtfertigt.⁴⁰

2.2 Tarifpluralität im Unternehmen

Bei reiner Tarifmehrheit, die nicht zu echter Tarifkonkurrenz wird, besteht keine Notwendigkeit die Tarifpluralität aufzulösen, da diese ja gerade nicht zur Kollision mehrerer Tarifverträge in einem Arbeitsverhältnis führt. Der Arbeitgeber wendet in diesem Fall die verschiedenen Tarifverträge gem. §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG entsprechend der Gewerkschaftszugehörigkeit der Arbeitnehmer/innen an.⁴¹ Wobei kein Problem ist, dass die Frage nach der Gewerkschaftszugehörigkeit keine zulässige Frage darstellt, da es dem Arbeitgeber unbenommen bleibt, allen Arbeitnehmer/innen lediglich die Leistungen zu erbringen, die Nicht- oder Andernorganisierte erhalten. Will eine Arbeitnehmerin die tarifvertraglichen Leistungen ihrer Gewerkschaft in Anspruch nehmen, so muss sie ihre Gewerkschaftzuge-

37 Berg (u.a.), § 3 TVG, Rn 68 u. KeZa-Wendeling-Schröder, § 4 TVG, Rn 186.

38 ErfK-Franzen, § 4 TVG, Rn 69; Däubler-Zwanziger, § 4 TVG, Rn 931; kritisch hinsichtlich des Anknüpfens an den Betriebsbegriff auch Däubler, Die gemeinsame Initiative von DGB und BDA zur Schaffung einer neuen Form von „Tarifeinheit“, S. 9.

39 Siehe auch Ausführungen zu Art. 9 Abs. 3 GG in der Einleitung.

40 Däubler-Zwanziger, § 4 TVG, Rn 936; Berg (u.a.), § 4 TVG Rn 68; nur für einzelne Fallgruppen zustimmend: JKO-Jacobs, § 7 Rn 221.

41 ErfK-Franzen, § 4 TVG, Rn 70.

hörigkeit offenbaren. Angesichts moderner EDV-Programme dürften sich daraus keine größeren praktischen Probleme ergeben – zumal der Arbeitgeber ohnehin danach trachten kann, eine eigene Mehrfachbindung an Tarifverträge zu vermeiden.

Dabei hat sich die Sachlage durch die Abkehr der Rechtsprechung vom Prinzip der Tarifeinheit lediglich graduell verändert, da auch bislang in der betrieblichen Praxis oftmals mehrere Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften nebeneinander zur Anwendung kamen.⁴² Sei es, dass der Arbeitgeber Tarifverträge über ähnliche Regelungsgegenstände mit unterschiedlichen Gewerkschaften abgeschlossen hat, dass tarifliche Regelungen nach einem Betriebsübergang gem. § 613a Abs. 1 S. 2 BGB als Bestandteil des Arbeitsverhältnisses mitgebracht werden oder der Arbeitgeber auf unterschiedliche Tarifverträge in den Arbeitsverträgen Bezug nimmt. Auch wenn sich ein Flächentarifvertrag lediglich in der Nachwirkung befindet und der Arbeitgeber mit einer anderen Gewerkschaft einen Haustarifvertrag abschließt, löst dieser nicht den nachwirkenden Flächentarifvertrag ab, sondern beide Tarife wirken nach der Rechtsprechung bindend für die Mitglieder der jeweiligen Gewerkschaft.⁴³ Bilden zudem zwei Unternehmen einen gemeinsamen Betrieb, für den ein gemeinsamer Betriebsrat gewählt wird, so kam das Prinzip der Tarifeinheit auch bislang nicht zur Anwendung. In Bezug auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse gelten vielmehr die im jeweiligen Unternehmen maßgeblichen Tarifverträge.⁴⁴

Nicht zuletzt führen auch der Austritt aus dem Arbeitgeberverband oder vom Arbeitgeber erzwungene tarifliche Absenkungsvereinbarungen zur Anwendung unterschiedlicher Standards im Betrieb. Für die „alte“ Belegschaft gilt noch der alte Tarifvertrag (ggfs. in der Nachwirkung gem. § 4 Abs. 5 TVG), während für Neueingestellte andere, zumeist nach unten abweichende (Tarif-) Vereinbarungen zur Anwendung kommen. Für Leiharbeiter/innen, Werkvertragsbeschäftigte und Soloselbstständige wiederum, gelten noch andere Standards. Auch in der Vergangenheit war die Anwendung eines einzigen Tarifvertrags im Betrieb somit keinesfalls durchgängige betriebliche Praxis, das Prinzip der Tarifeinheit wurde vielmehr von Arbeitgeberseite unterlaufen, wann immer es für die eigenen Interessen opportun erschien.⁴⁵

42 So auch das BAG in seiner ausführlichen Begründung zur Abkehr von der Tarifeinheit: BAG vom 7.7.2010, NZA 2010, 1068 (1073 f.); vom 27.1.2010, NZA 645 (654).

43 BAG, NZA 1998, 40 ff.

44 Däubler, Die gemeinsame Initiative von DGB und BDA zur Schaffung einer neuen Form von „Tarifeinheit“. Rechtsgutachten, 2010, S. 26.

45 Dribbusch, WSI-Diskussionspapier Nr. 172, Tarifkonkurrenz als gewerkschaftspolitische Herausforderung: Ein Beitrag zur Debatte um Tarifeinheit, 2010, S. 14.

2.3 Betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen bei Tarifpluralität

Während die normative Wirkung von Tarifverträgen bei Inhaltsnormen gem. § 4 Abs. 1 TVG nur auf die beiderseits Tarifgebundenen Anwendung findet, gelten betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Normen hingegen (unabhängig von der Frage der Tarifpluralität) gem. § 3 Abs. 2 TVG für alle Betriebe, deren Arbeitgeber tarifgebunden ist. Sie haben mithin einen erweiterten Adressatenkreis, da sie auch auf nicht organisierte Arbeitnehmer/innen angewandt werden, die alleinige Tarifbindung des Arbeitgebers ist ausreichend.⁴⁶ Die Abgrenzung zwischen Inhaltsnormen und Betriebs- bzw. betriebsverfassungsrechtlichen Normen ist nicht immer ohne Problem vorzunehmen. Als *Betriebsnormen* werden tarifvertragliche Bestimmungen charakterisiert, die nicht nur Regelungen für das einzelne Arbeitsverhältnis treffen, sondern das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Belegschaft als Kollektiv regeln, sich mithin unmittelbar auf die Organisation und Gestaltung des Betriebes und der Belegschaft beziehen. Hierunter können bspw. Regelungen zur Zusammensetzung der Belegschaft, zur Festlegung von Betriebsöffnungszeiten, zur Gestaltung der Arbeitsorganisation oder zur Gestaltung der Ordnung des Betriebs fallen.⁴⁷ *Betriebsverfassungsrechtliche Normen* treffen Regelungen zur betrieblichen Interessenvertretung nach dem BetrVG.⁴⁸

Da es sich insoweit um Ausnahmen vom Grundprinzip des § 4 Abs. 1 TVG handelt, ist § 3 Abs. 2 TVG eng auszulegen. Gestaltung durch eine betriebliche Norm kommt daher nur in Betracht, wenn in rechtlicher oder tatsächlicher Hinsicht lediglich eine einheitliche Gestaltung im Sinne einer betrieblichen Ordnung möglich ist,⁴⁹ wobei das BAG es ausreichen lässt, wenn eine individualvertragliche Regelung wegen „evident sachlogischer Unzweckmäßigkeit“ nicht sinnvoll erscheint.⁵⁰

Enthalten Tarifverträge mehrerer Gewerkschaften Betriebsnormen mit ähnlichem Regelungsgehalt, so ist wegen § 3 Abs. 2 TVG Tarifkonkurrenz gegeben. Das BAG hat die Aufgabe der Tarifeinheit ausdrücklich nicht für Tarifverträge

46 Däubler-Deinert, § 4 TVG, Rn 511; Berg (u.a.), Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht, 3. Auflage 2010, § 1 Rn. 134.

47 Berg (u.a.), § 1 TVG Rn 134 f.

48 Berg (u.a.), § 1 TVG Rn 137; § 3 TVG Rn 65.

49 Stein, Tarifvorrang nach § 87 Abs. 1 BetrVG bei Bestehen von Tarifverträgen konkurrierender Gewerkschaften, in: Schubert, Sozialer Dialog in der Krise, 2009, S. 38.

50 BAG v. 26.4.1990 – 1 ABR 84/87, NZA 1990, 850.

über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen erklärt.⁵¹ Eine solche Kollision von Tarifverträgen über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen bedarf der Auflösung, da diese Normen sinnvollerweise nur einheitlich im Betrieb gelten können.⁵² Das BAG zieht zur Auflösung der Tarifkonkurrenz das Spezialitätsprinzip heran und greift nur hilfsweise auf das Mehrheitsprinzip zurück, wenn keiner der Tarifverträge sich als spezieller charakterisieren lässt.⁵³ Sinnvoller erscheint jedoch, wie bereits ausgeführt, dem stärker legitimierten Tarifvertrag den Vorzug zu geben, mithin auch für Betriebs- und betriebsverfassungsrechtliche Normen das Mehrheitsprinzip anzuwenden, wonach sich der Tarifvertrag der Gewerkschaft mit den meisten Mitgliedern im Betrieb durchsetzt.⁵⁴

2.3.1 Tarifvorrang gem. § 87 Abs. 1 BetrVG bei Tarifpluralität

Bevor in diesem Zusammenhang auf Auswirkungen der Tarifpluralität eingegangen wird, ist der Tarifvorrang gem. § 87 Abs. 1 BetrVG zu erläutern. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist gesperrt, wenn ein Tarifvertrag abschließende und zwingende Regelungen, mithin Betriebsnormen enthält (§ 87 Abs. 1 BetrVG).⁵⁵ § 87 Abs. 1 BetrVG enthält jedoch auch einige Tatbestände, für die nicht zwingend eine einheitliche tarifliche Regelung durch Betriebsnormen notwendig ist, so bspw. Nr. 3, 10 und 11.⁵⁶ Das BAG sieht es bereits als gegeben an, dass eine tarifliche Regelung nach § 87 Abs. 1 BetrVG besteht, die eine Sperrwirkung gegenüber einer Regelung durch den Betriebsrat entfaltet, wenn nur der Arbeitgeber nach § 3 Abs. 1 an einen Tarifvertrag gebunden ist, sofern es sich nicht um einen für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag handelt.⁵⁷ Damit greift die Sperre des § 87 Abs. 1 BetrVG bereits dann, wenn ein Tarifvertrag lediglich Abschluss, Inhalts- oder Beendigungsnormen enthält, die sich auf in § 87 Abs. 1 BetrVG normierte Regelungsbereiche beziehen. Die Literatur folgt überwiegend dem BAG,⁵⁸ wobei auch vertreten wird, die Sperrwirkung greife nur in Bezug

51 BAG vom 27.01.2010, NZA 2010, 645 (657); BAG vom 7.7.2010, NZA 2010, 1068 (1078).

52 Berg (u.a.), § 3 TVG Rn 67; KeZa-Wendeling-Schröder, § 4 TVG, Rn 163.

53 Ständige Rechtspr., siehe: BAG vom 7.7.2010, NZA 2010, 1068 (1078 f.); BAG vom 27.01.2010, NZA 2010, 645 (649 ff.).

54 Ähnlich auch Berg (u.a.), § 3 TVG, Rn 67 ff. u. KeZa-Wendeling-Schröder, § 4 TVG, Rn 186.

55 DKK-Klebe, § 87 BetrVG Rn 29.

56 Stein, a.a.O., S. 39.

57 BAG v. 24.2.1987 – 1 ABR 18/85, NZA 1987, 639; BAG v. 30.1.1990 – 1 ABR 98/88, NZA 1990, 493; BBAG v. 10.8.1993 – 1 ABR 21/93, NZA 1994, 326.

58 Bspw. DKK-Klebe, BetrVG, § 87 Rn 30; Fitting, BetrVG, § 87 Rn 42; MünchArbR-Matthes, § 332 Rn 16; Kittner/Zwanziger, Arbeitsrecht, § 18 Rn 73; Stein, a.a.O., S. 40 f.; Bakopoulos, Zuständigkeitsverteilung zwischen tarifvertraglicher und innerbetrieblicher Normsetzung, 1991, S. 158 ff; Moll, Der Tarifvorrang im Betriebsverfassungsgesetz, 1980, S. 21 f.

auf die tarifgebundenen Arbeitnehmer/innen, für Nichtorganisierte sei die Mitbestimmung des Betriebsrats nicht gesperrt.⁵⁹ Letztere Auffassung verkennt jedoch, dass die Norm neben dem Schutz der Arbeitnehmer/innen vor willkürlicher Ausübung des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts auch den Tarifvorrang sicherstellt.⁶⁰ Würde für Nichtorganisierte der Betriebsrat tätig werden dürfen, so wären die tariflich nicht gebundenen Arbeitnehmer/innen durch eine Betriebsvereinbarung ggfs. sogar besser geschützt, als die Gewerkschaftsmitglieder. Das würde jedoch eine Schwächung der Tarifautonomie durch eine Norm bedeuten, deren Sinn und Zweck dem Gegenteil entspricht.⁶¹

Dem BAG ist daher zuzustimmen, dass eine bestehende tarifliche (oder gesetzliche) Regelung das Schutzbedürfnis der Arbeitnehmer/innen in ausreichendem Maße berücksichtigt, sodass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats entbehrlich ist. Zwar bieten tarifliche Regelungen nur Gewerkschaftsmitgliedern Schutz, es bleibt den übrigen Arbeitnehmern jedoch unbenommen, sich durch Beitritt zur Tarifvertragspartei diesen Schutz zu verschaffen. Wobei das BAG betont, es komme bei der Sperrung des Mitbestimmungsrechts durch einen Tarifvertrag nicht darauf an, wie viele Arbeitnehmer/innen tatsächlich dem normativen Anwendungsbereich des Tarifvertrags unterliegen.⁶²

Das leuchtet ein, wenn lediglich ein Tarifvertrag mit Betriebsnormen gegeben ist, der die Sperrwirkung des § 87 Abs. 1 BetrVG auslöst, kann aber im Extremfall dazu führen, dass kein/e einzige/r Arbeitnehmerin dem normativen Anwendungsbereich des Tarifvertrags unterliegt und dieser abgeschlossen wurde, ohne dass die abschließende Gewerkschaft in der Lage gewesen wäre, mittels Arbeitskampf für ein angemessenes Schutzniveau zu sorgen. Auch könnte die Hauptfunktion des Tarifvertrags darin bestehen, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auszuschalten – ein solcher Missbrauch des Tarifrechts muss verhindert werden. Dieses ist vor allem eine Frage der Tariffähigkeit, die bei Schein- oder Gefälligkeitstarifverträgen nicht gegeben ist.⁶³ Allerdings zeigt gerade die Geschichte der CGZP, dass die Auslegung der Kriterien der Tariffähigkeit nicht nur äußerst streitbehaftet ist, sondern dass die Überprüfung auch eine recht langwierige Angelegenheit sein

59 GK-BetrVG/Wiese, § 87 Rn 68 u. Wiese, FS 25 Jahre BAG, 1979, S. 661, 670 ff.; Löwisch, BetrVG, § 87 Rn 31; Jacobs, NZA 2008, 325, 332.

60 BAG vom 27.01.2010, NZA 2010, 645 (657); BAG vom 7.7.2010, NZA 2010, 1068 (1078).

61 Stein, a.a.O., S. 40 ff.

62 BAG v. 24.2.1987 – 1 ABR 18/85, NZA 1987, 639 ff.

63 Zu dieser Frage siehe Zimmer, Eingriff in Gewerkschaftsrechte durch Aufbau vom Arbeitgeber abhängiger Scheingewerkschaften – bietet die Rechtsprechung ausreichenden Schutz?, in: Zimmer, R. (Hrsg.), Rechtsprobleme der tariflichen Unterbietungskonkurrenz, 2011, S. 25 ff.

kann, während derer das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrat gesperrt wäre. Sinnvoll ist daher, eine Mindestrepräsentativität der Gewerkschaft im Betrieb vorauszusetzen, bevor ein Tarifvertrag das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats sperren kann.⁶⁴ Gibt es nur eine Gewerkschaft im Betrieb, sollte zumindest ein Arbeitnehmer Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft sein.

Zu klären ist jedoch, wie sich das Vorliegen mehrerer Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften im Betrieb auf die Sperre des Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 BetrVG auswirkt. Enthalten beide Tarifverträge Betriebsnormen, so ist diese Konkurrenz wegen der notwendigen Einheitlichkeit der Betriebsordnung aufzulösen – und die Mitbestimmung des Betriebsrats durch den vorrangigen Tarifvertrag gesperrt. Enthält lediglich ein Tarifvertrag Betriebs- oder betriebsverfassungsrechtliche Normen, so sperrt mit dem BAG dieser das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG – unabhängig davon, wie viele Mitglieder die betreffende Gewerkschaft im Betrieb hat.

Sofern Tarifverträge zu betrieblichen oder betriebsverfassungsrechtlichen Fragen miteinander konkurrieren, ist auch hier als geeignetes Kriterium auf die Repräsentativität des Tarifvertrags, mithin darauf abzustellen, welche Gewerkschaft die meisten Mitglieder im Betrieb hat.⁶⁵

2.3.2 Tarifvorbehalt gem. § 77 Abs. 3 BetrVG bei Tarifpluralität

Gemäß § 77 Abs. 3 S. 1 BetrVG darf der Betriebsrat nicht tätig werden, wenn ein Tarifvertrag entsprechende Regeln enthält oder die Materie üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt ist. Aus Wortlaut und Normzweck von § 77 Abs. 3 S. 1 BetrVG, der die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sicherstellen soll, ergibt sich, dass für das Eintreten der Sperrwirkung unerheblich ist, ob der jeweilige Tarifvertrag für die Arbeitnehmer/innen des Betriebs normativ tatsächlich zur Anwendung kommt.⁶⁶ Ausreichend ist bereits „Tarifüblichkeit“. Die Sperrwirkung greift daher unabhängig davon, ob die tarifliche Regelung für die jeweilige Branche repräsentativ ist.

Zu klären ist, ob ebenso wie hinsichtlich der Sperrwirkung aus § 87 Abs. 1 BetrVG eine missbräuchliche Verhinderung betrieblicher Mitbestimmung durch Tarifverträge willfähriger „Scheingewerkschaften“ auftreten kann.⁶⁷ Da die Norm wie bereits ausgeführt, nicht darauf abstellt, ob ein konkreter Tarifvertrag zur

64 Ähnlich auch Stein, a.a.O., S. 40 ff. sowie DKK-Klebe, BetrVG, § 87 Rn 30.

65 DKK-Klebe, § 87 BetrVG, Rn 30.

66 DKK-Berg, § 77 BetrVG, Rn 69a; ErfK-Kania, Rn 49, Fitting, § 87 BetrVG, Rn 78.

67 So Fitting, § 87 BetrVG, Rn 79.

Anwendung kommt, sondern Tarifüblichkeit ausreicht, müsste ein entsprechend problematischer Tarifvertrag „tarifunübliche Normen“ enthalten, die dann die Mitbestimmung sperren. Das erscheint konstruiert und unwahrscheinlich. Tarifverträge die niedrigere Bestimmungen enthalten, als andere Tarifverträge, enthalten letztlich eben doch tarifübliche Regelungen. Die Problematik eines möglichen Missbrauchs ergibt sich aufgrund des abstrakten Bezugspunktes daher bei § 77 Abs. 3 nicht.

Sind Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge mehrere Gewerkschaften geregelt, so sperrt jeder dieser Tarifverträge gem. § 77 Abs. 3 das Tätigwerden des Betriebsrats, insoweit ergibt sich durch Tarifpluralität keine Besonderheit.⁶⁸

2.4 Arbeitskampfrechtliche Fragen bei Tarifpluralität im Unternehmen

Diskussionen um arbeitskampfrechtliche Auswirkungen des Auftretens mehrerer Gewerkschaften in einem Betrieb wurden bereits vor Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit intensiv geführt. Teile von Literatur und Rechtsprechung erachteten den Arbeitskampf für einen unter der Tarifeinheit zurücktretenden Tarifvertrag als unverhältnismäßig und damit nicht zulässig.⁶⁹ Größere Teile von Rechtsprechung und Literatur argumentierten dagegen. Zum Zeitpunkt des Arbeitskampfes sei oftmals noch gar nicht klar, welcher Tarifvertrag sich letztlich durchsetzen würde, eine später ins Tarifgeschehen eingreifende Gewerkschaft sei zudem schlechter gestellt, als die zuerst abschließende, da sie keine Möglichkeit mehr hätte, ihren Tarifvertrag durchzusetzen.⁷⁰ Die genannten Stimmen der Literatur wandten sich demgegenüber grundsätzlich gegen die Tarifeinheit und forderten, diese durch

68 Fitting, § 87 BetrVG, Rn 81.

69 LAG Rheinland-Pfalz vom 22.6.2004, AP Nr. 169 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; ArbG Düsseldorf vom 1.8.2007 – 11 Ga 74-07, sowie aus der Literatur u.a. Boemke, ZfA 2009, 131; Giesen, NZA 2009, 11; Franzen, RdA 2008, 193, 200 ff.

70 So vor allem die Rechtspr: LAG Hessen vom 2.5.2003, NZA 2003, 679 (680 f.); dass. vom 22.7.2004, NZA-RR 2005, 262 (264); LAG Rheinland-Pfalz vom 14.6.2007, AuR 2007, 319 (abweichend zu früheren Entscheidungen derselben Kammer); LAG Sachsen vom 2.11.2007, AuR 2008, 64 (65).

Tarifpluralität zu ersetzen.⁷¹ Argumentiert wurde, die Möglichkeit zum Gewerkschaftspluralismus sei im Freiheitsrecht des Art. 9 Abs. 3 GG angelegt.⁷²

2.4.1 Gestörte Arbeitskämpfparität?

Man könnte denken, die Diskussion um einen gesperrten Arbeitskampf für den zurücktretenden Tarifvertrag hätte sich mit Abkehr von der Tarifeinheit erübrigt. Seit der Rechtsprechungsänderung des BAG wird jedoch zunehmend das „Schreckgespenst“ permanenter Tarifauseinandersetzungen im Betrieb bemüht,⁷³ mit der Folge, dass Einschränkungen des Arbeitskämpfrechts als unvermeidliche Folge erscheinen oder doch so formuliert werden. Argumentiert wird insbesondere, die Arbeitskämpfparität habe sich derart stark zugunsten der Arbeitnehmerseite verschoben, dass eine arbeitskampfrechtliche Korrektur vonnöten sei.⁷⁴

Zum Teil wird auch am Tarifrecht selbst angesetzt und unter Zugrundelegen verschiedener Konzepte gefordert, die Tarifeinheit gesetzlich zu kodifizieren und der nicht repräsentativen Gewerkschaft während der Laufzeit des Tarifvertrags der repräsentativen Gewerkschaft den Arbeitskampf zu verweigern.⁷⁵

Doch hat sich tatsächlich die Ausgangslage so verändert, dass von einer korrekturbedürftigen Verschiebung der Parität die Rede sein kann? Wie bereits unter 2.2. ausgeführt, hat sich die Sachlage durch die Rechtsprechungsänderung lediglich graduell verändert, da es auch bislang etliche Konstellationen in der betrieblichen Praxis gab, unter denen mehrere Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften nebeneinander zur Anwendung kamen, ohne dass dieses zu größeren Problemen geführt hätte.⁷⁶ Auch das BAG weist darauf hin, dass bereits die bisherigen Fälle von Tarifpluralität im Betrieb keine permanenten Arbeitskämpfe zur

71 Berg (u.a.), a.a.O., AKR, Rn 151; Bayreuther, NZA 2006, 642 (646); Deinert, NZA 2009, 1176 (1180); JKO-Jacobs, § 7 Rn 235; Kissel, 2002, Arbeitskämpfrecht, §§ 26, Rn 78; Otto, Arbeitskämpf- und Schlichtungsrecht, 2006, § 5, Rn 12.

72 Dieterich, GS-Zachert, 2010, S. 532 ff; Greiner, Rechtsfragen der Koalitions-, Tarif- und Arbeitskämpfpluralität, 2010, S. 125 ff; vgl. auch BAG, NZA 2010, 645 (656).

73 ErfK-Franzen, § 4 TVG, Rn 72; Fritz/Meyer, NZA-Beil. 2010, 111 (114); Giesen, NZA 2009, 11 (15); Melms/Reinhard, NZA 2010, 1033 (1034); CC. Meyer, NZA 2006, 1387 (1390); Spielberger, NJW 2011, 264 ff; Leuchten, AuA 2010, 146; v. Steinau-Steinrück/Brugger, NZA-Beil. 2010, 127 (132); Fritz/Meyer, NZA-Beil. 2010, 111 (114).

74 Siehe im Wesentlichen Fußnote 69; bereits vor Änderung der Rechtsprechung: Giesen, NZA 2009, 15; Hromadka, NZA 2008, 383 (387).

75 Siehe (unter 1.2) die Einleitung zu diesem Band.

76 Ähnlich auch die Aussagen der Monopolkommission in ihrem 18. Hauptgutachten (2008/2009) vom 30.6.2010, Rn 938.

Folge gehabt haben.⁷⁷ Aufgrund der Möglichkeiten moderner EDV-Programme, dürften sich zudem die praktischen Probleme in Grenzen halten.

Wissenschaftliche Untersuchungen gehen zudem davon aus, dass die Zahl der arbeitskampffähigen Akteure überschaubar bleiben wird. Nur der Vereinigung Cockpit, dem Marburger Bund und der GDL ist es bislang gelungen, Tarifverträge zu verabschieden, die das Niveau zuvor vereinbarter DGB-Tarife übertreffen. Aufgrund der dafür notwendigen Rahmenbedingungen, die nur in sehr speziellen Konstellationen gegeben sind, wird nicht von dem Auftreten weiterer arbeitskampffähiger Berufsgewerkschaften ausgegangen.⁷⁸

Das Paritätsprinzip wird von der Rechtsprechung aufgrund seines hohen Abstraktionsgrades ohnehin nicht zur Bewertung einzelner Kampfsituationen herangezogen, sondern es markiert lediglich eine Grenze, die letztlich in der Rechtsprechung zu berücksichtigen ist.⁷⁹ Das Pendel müsste sich somit geradezu extrem zu einer Seite bewegt haben, um ein Eingreifen des Gesetzgebers zu rechtfertigen.

Betrachtet man jedoch die Streikhäufigkeit in Deutschland mit der im europäischen oder internationalen Vergleich, so wird deutlich, wie weit das „Schreckgespenst“ permanenter Streiks vom Boden der Tatsachen entfernt ist. Deutschland liegt bezogen auf die Häufigkeit von Arbeitskämpfen im internationalen Vergleich sehr weit hinten, nur in wenigen Ländern wie der Schweiz, Österreich und Schweden wird noch weniger gestreikt. So gab es nach der offiziellen Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Durchschnitt von 2004 – 2008 nur 5 Streiktage pro Tausend Beschäftigten im Jahr in Deutschland, während es in Dänemark 169, in Kanada 156 und in Spanien 117 waren. In Finnland kamen immerhin noch 86 Streiktage auf 1000 Beschäftigte, in Norwegen 34 und in Großbritannien 26.⁸⁰ Nach Auffassung des WSI bilden die (deutschen) Zahlen der BA zwar nicht die gesamte Streikaktivität ab, doch selbst unter Zugrundelegen der korrigierten Zahlen des WSI von 18 Streiktagen pro Tausend Beschäftigte (im Durchschnitt der Jahre 2004-2008) wird die Relation zu anderen Ländern deutlich.⁸¹

Wird zudem die WSI-Arbeitskampfbilanz 2010 berücksichtigt, wonach 2010 die Zahl der Streikenden und der durch Arbeitskämpfe ausgefallenen Arbeitstage

77 BAG, a.a.O, NZA 2010, 645 (Rn 74).

78 Schroeder (u.a.), Neue Konkurrenz durch Berufsgewerkschaften: Auf dem Weg in die Streikrepublik?, 2011, S. 307 f; ähnlich auch die Analyse des DIW, Harasser/Pagel, DIW-Wochenbericht Nr. 30/2010, S. 10 f.

79 BAG, NZA 2009, 1347 (1352).

80 Siehe WSI, Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik 2011, Streiks und Aussperrungen im internationalen Vergleich (zugrundeliegende Quellen: ILO, BA, WSI).

81 Siehe Fußnote 78.

im Vergleich zu 2009 deutlich zurückgegangen ist, sodass 2010 das niedrigste Streikvolumen seit 2005 aufwies,⁸² so wird das Apostolat der gestörten Arbeitskampfparität vollkommen obsolet. Selbst die harten Auseinandersetzungen der vergangenen Jahre bei der deutschen Bahn AG haben nicht nur die Statistik der Streiktage in Deutschland nicht nach oben getrieben, sondern es zudem auch nicht verhindert, dass letztlich ein tariflicher Rahmen zustande kam, der zumindest bis 2014 eine koordinierte Tarifpolitik der verschiedenen Gewerkschaften vorsieht.⁸³

Die genannten Zahlen verdeutlichen, dass selbst wenn es durch den aufgrund der geänderten Rechtsprechung weggefallenen Kooperationsdruck auf konkurrierende Gewerkschaften zu einem leichten Anstieg der Streikaktivitäten käme, diese in Deutschland immer noch als moderat bezeichnet werden könnten. Berücksichtigt werden sollte zudem, dass sich das Gleichgewicht zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite aufgrund von Verbandsaustritten, OT-Mitgliedschaften, einer verringerten und fragmentierten Belegschaftsstruktur und nicht zuletzt dem flächendeckenden Einsatz von Leiharbeitnehmern als Streikbrecher in den letzten Jahren im Gegenteil stark zu Ungunsten der Arbeitnehmer verschoben hat.⁸⁴ Von einer gestörten Parität zwischen den Tarif- und Arbeitskumpfparteien zuungunsten der Arbeitgeber kann folglich mitnichten die Rede sein.

2.4.2 Wie weit reicht die Friedenspflicht?

Soweit gefordert wird, während der Laufzeit des Tarifvertrags der mitgliederstärkeren Gewerkschaft die Friedenspflicht auf die schwächere Gewerkschaft auszuweiten oder eine Art Friedenspflicht für die konkurrierenden Gewerkschaften ab dem ersten Tarifvertragsschluss zu normieren,⁸⁵ fehlt – wie oben dargelegt – nicht nur der rechtspolitische Begründungshintergrund, es sprechen zudem auch rechtliche Argumente dagegen. Auch bei Tarifpluralität im Betrieb sind die allgemeinen Regeln zugrunde zu legen, wonach die Friedenspflicht nur zwischen den jeweiligen Tarifvertragsparteien greift. Die Friedenspflicht hindert die Parteien des Tarifvertrags, während der Laufzeit einen Arbeitskampf um die konkret geregelten Gegenstände zu führen. Es gibt jedoch keine Ausstrahlung der Friedenspflicht auf

82 Gegenüber 2009 hat sich die Zahl der Streikenden mit 120.000 auf weniger als ein Drittel verringert (2009 waren es nach Zahlen des WSi noch 400.000 Streikende), wobei auch hier die Zahlen der BA stark (nach unten) differieren, siehe PM des WSi vom 04.05.2011.

83 Däubler, Gutachten, a.a.O., S. 30.

84 Siehe auch bereits Deinert, Arbeitsrechtliche Veränderungen einer veränderten Gewerkschaftslandschaft, NZA 2009, 1176 ff.

85 Kamanabrou, ZfA 2008, 241, 271 ff; ähnlich auch Löwisch, RdA 2010, 263 (266).

konkurrierende (fremde) Tarifparteien,⁸⁶ was sich daraus erklärt, dass die Friedenspflicht eine schuldrechtliche Verpflichtung der Parteien eines Tarifvertrags darstellt. Ansonsten könnte eine Gewerkschaft zu Lasten anderer Gewerkschaften Fakten schaffen. Verträge zu Lasten Dritter sind jedoch auch dem Tarif- und Arbeitskampfrecht fremd.⁸⁷

Die genannten Vorschläge verletzen zudem die grundrechtlich geschützte Arbeitskampffreiheit, die der Tarifautonomie folgt und damit letztlich auch von Art. 9 Abs. 3 GG umfasst ist.⁸⁸

Bereits nach geltendem Recht können sich Mitglieder der anderen Gewerkschaft(en) ebenfalls am Streik beteiligen, so dies denn in der Praxis überhaupt vorkommen sollte. Auch wenn eine Gewerkschaft, die an einen laufenden Tarifvertrag gebunden ist, zu einem Unterstützungsstreik aufrufen würde, wäre dieser rechtmäßig, da sich die Friedenspflicht nur auf tarifvertraglich geregelte Gegenstände bezieht.⁸⁹ Der Unterstützungsstreik hingegen, würde einen fremden Arbeitskampf betreffen.⁹⁰ Wobei es in der Praxis äußerst unwahrscheinlich erscheint, dass Mitglieder innerhalb eines Betriebs konkurrierender Gewerkschaften sich am Arbeitskampf der Konkurrenz beteiligen würden. Damit ist die Ausgangslage letztlich auch durch Tarifpluralität unverändert.

Auch Außenseiter konnten sich bereits unter der Tarifeinheit am Streik beteiligen. Sie haben einerseits die Möglichkeit, sich dem Streik anzuschließen, können demzufolge jedoch auch ausgesperrt werden.⁹¹ Dies wurde vom Großen Senat des BAG mit dem arbeitskampfrechtlichen Grundsatz der „Einheit des Betriebs“ begründet, da auch die Unorganisierten letztlich von den Früchten des Streiks profitierten.⁹² Es ist nicht ersichtlich, warum dieses unter der Tarifpluralität anders zu beurteilen sein soll. Eine Beteiligung Nichtorganisierter ist angesichts der Tatsache, dass ein Streik in ökonomischer Hinsicht für sie besonders belastend ist, ohnehin nicht in großem Umfang zu erwarten, erhalten sie doch

86 LAG-Köln vom 14.6.1996, AuR 1996, 410; Däubler-Reim, § 1 Rn 989; JKO-Jacobs, § 7 Rn 235; Berg (u.a.), AKR, Rn 114; Deinert, RdA 2011, 12 (18); Franzen, RdA 2008, 193 (201); Greiner, S. 454.

87 Däubler-Reim, § 1 TVG, Rn 989; Berg (u.a.), § 1 TVG, Rn 422; KeZa-Zachert, § 1 TVG, Rn 677 ff; Berg (u.a.), AKR, Rn 114; Deinert, RdA 2011, 12 (17 f.); Henssler, RdA 2011, 65 (68).

88 Dieterich, AuR 2011, 46 (48); siehe auch BAG vom 10.6.1980, AP Nr. 64 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, in der (unter A I 2a) formuliert wird, dass Tarifverhandlungen ohne Druckmittel lediglich kollektives Betteln darstellen.

89 Berg (u.a.), AKR, Rn 20.; Rn 272; Deinert, RdA 2011, 12 (19); Henssler, RdA 2011, 65 (68).

90 BAG NZA 2007, 1055 (1059); Berg (u.a.), AKR, Rn 74; Deinert, RdA 2011, 12 (19); Henssler, RdA 2011, 65 (68).

91 BAG (GS 1/68), AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 43.

92 BAG /GS), AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 66.

keine Streikunterstützung aus irgendeiner Streikkasse. Streiken werden Außenseiter/innen unabhängig davon nicht für alle im Betrieb zu schließenden Tarifverträge, sondern höchstens für die in ihren Arbeitsverträgen in Bezug genommenen. Damit sind auch in dieser Hinsicht unter der Tarifpluralität letztlich in der Praxis keine großen Veränderungen zu erwarten, sodass sich gesetzliche Einschränkungen der Friedenspflicht auch aus diesem Grund erübrigen.

Kollidieren im Falle von Tarifkonkurrenz Tarifverträge der gleichen Tarifvertragsparteien, so wird der weniger spezielle von dem spezielleren verdrängt und es besteht mithin Friedenspflicht aus dem spezielleren Tarifvertrag.

2.5 Fazit

Es zeigt sich deutlich, dass bereits die Grundannahme einer stark zu Ungunsten der Arbeitgeber verschobenen Parität falsch ist. Gegebenenfalls verschiebt sich das durch Verbandsaustritte, OT-Mitgliedschaften oder durch den Einsatz von Leiharbeiter/innen stark zu Gunsten der Arbeitgeber verschobene Pendel unter der Tarifpluralität wieder ein wenig zurück. Insbesondere der Vergleich mit europäischen Nachbarländern oder Industrieländern wie den USA oder Kanada verdeutlicht, dass die beschworenen permanent zu erwartenden Arbeitskämpfe einer untermauerten Faktenlage entbehren. Es bleibt somit nur zu vermuten, dass der Verweis darauf dazu genutzt werden soll, schon seit langem gewünschte restriktive Veränderungen im Arbeitskampfrecht durchzusetzen.

Nicht beachtet wird in der Debatte, dass der ganz überwiegende Teil der Streiks in Deutschland Konflikten um Firmen- und Haustarifverträge entstammt, wie es die WSI-Arbeitskampfbilanz von 2010 deutlich zeigt.⁹³ Diese „Häuserkämpfe“ sind jedoch in erster Linie Resultate arbeitgeberseitiger Verbandsaustritte und OT-Mitgliedschaften und somit das Ergebnis arbeitgeberseitiger Politik. Damit haben Arbeitgeber es in der Regel selbst in der Hand, Arbeitskämpfe zu minimieren – gesetzliche Einschnitte in das Arbeitskampfrecht sind mithin weder notwendig noch sinnvoll.

Neue Gewerkschaften, die tarif- und arbeitskampffähig sind, schießen nicht wie Pilze aus dem Boden, sondern es bedarf dazu spezieller Rahmenbedingungen, die nicht ohne weiteres gegeben sein werden. Auch die Frage einer einheitlichen Tarifpolitik im Betrieb und Unternehmen ist letztlich eine politische Frage, die Gewerkschaften durch Kooperation untereinander oder mittels Tarifgemeinschaften,

93 WSI-Arbeitskampfbilanz 2010, PM des WSI vom 4.5.2011.

wie sie in der Vergangenheit bereits erfolgreich praktiziert wurden, in Angriff nehmen könnten.

Insgesamt wird deutlich, dass Tarifpluralität weder zu einer Störung der Parität der Tarifvertragsparteien, noch zu einer Gefährdung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie führt. Weder das gesetzliche Festschreiben von Tarifeinheit, noch eine gesetzliche Kodifizierung des Arbeitskampfrechts, die mit Beschränkungen des Streikrechts einhergeht, ist somit notwendig oder sinnvoll.

2.6 Literatur

- Bayreuther, F./Franzen, M./Greiner, S./Krause, R./Oetker, H./Preis, U./Rebhahn, R./Thüsing, G./Waltermann, R. (2010), Tarifpluralität als Aufgabe des Gesetzgebers. Entwurf eines Gesetzes zur Regelung der Tarifeinheit.
- Berg, P./Platow, H./Schoof, C./Unterhinninghofen, H. (2010), Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht. Kompaktcommentar, 3. Auflage, Frankfurt/Main.
- Bispinck, R. (u.a., 2011), Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik, Düsseldorf 2011.
- Däubler, W. (Hrsg., 2011), Arbeitskampfrecht, 3. Auflage, Baden-Baden.
- Ders.. (2010), Die gemeinsame Initiative von DGB und BDA zur Schaffung einer neuen Form von „Tarifeinheit“. Verfassungsrechtliche und völkerrechtliche Probleme. Rechtsgutachten.
- Ders. (Hrsg., 2006), Tarifvertragsgesetz, 2. Auflage, Baden-Baden (zitiert: Däubler-Bearbeiter/in).
- Däubler, W./Kittner, M./Klebe, T. (Hrsg., 2010), Betriebsverfassungsgesetz. Kommentar für die Praxis, 12. Auflage, Frankfurt/Main (zitiert: DKK-Bearbeiter).
- Deinert, O. (2011), Folgen der Tarifpluralität für das Arbeitskampfrecht, in: RdA 2011, S. 12-23.
- Ders. (2009), Arbeitsrechtliche Herausforderungen einer sich verändernden Gewerkschaftslandschaft, in: NZA 2009, S. 1176-1184.
- Dieterich, T. (2011), gesetzliche Tarifeinheit als Verfassungsproblem, in: AuR 2011, S. 46-51.
- Ders. (2010), Koalitionswettbewerb – Nutzung von Freiheit oder Störung der Ordnung?, in: Dieterich/le Friant/Kezuka/Pfarr (Hrsg.), Individuelle und kollektive Freiheit im Arbeitsrecht. Gedächtnisschrift für Ulrich Zachert, Baden-Baden 2010, S. 532-543.

- Dribbusch, H. (2010), Tarifkonkurrenz als gewerkschaftspolitische Herausforderung: Ein Beitrag zur Debatte um Tarifeinheit, WSI-Diskussionspapier Nr. 172.
- Fitting, K./Auffahrt, F./Kaiser, H. (Hrsg., 2010), Betriebsverfassungsgesetz. Handkommentar, 25. Auflage, München.
- Franzen, M. (2008), Das Ende der Tarifeinheit und die Folgen, in: RdA 2008, S. 193-205.
- Gamillscheg, F. (2008), Kollektives Arbeitsrecht, Band II: Betriebsverfassung, München.
- Giesen, R. (2009), Tarifeinheit im Betrieb, in: NZA 2009, S. 11-18.
- Greiner, S. (2010), Rechtsfragen der Koalitions-, Tarif- und Arbeitskämpfpluralität, München 2010.
- Greiner, S. (2010), Der Regelungsvorschlag von DGB und BDA zur Tarifeinheit, in: NZA 2010, S. 743-745.
- Harasser, A./Pagel, B. (2010), Nach dem Erfurter Urteil: Zersplitterung der Tariflandschaft nicht zu befürchten, DIW-Wochenbericht Nr. 30/2010.
- Hensche, D. (2010), Wider die Tarifeinheitsfront, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 8/2010, S. 13-17.
- Henssler, M. (2011), Ende der Tarifeinheit – Eckdaten eines neuen Arbeitskämpfrechts, in: RdA 2011, S. 65-76.
- Hromadka, W. (2008), Entwurf eines Gesetzes zur Regelung der Tarifkollision, in: NZA 2008, S. 384-391.
- Jacobs, M. (1999), Tarifeinheit und Tarifkonkurrenz, Berlin.
- Jacobs, M./Krause, R./Oetker, H. (2007), Tarifvertragsrecht, München (zitiert: JKO-Bearbeiter).
- Kamanabrou, S. (2008), Der Streik durch Spartengewerkschaften – Zulässigkeit und Grenzen, ZfA 2008, S. 241-281.
- Kempen, O.E. (2011), Der DGB/BDA-Vorschlag für eine gesetzliche Tarifeinheitsregelung und die staatliche Schutzpflicht gegenüber Art. 9 Abs. 3 GG, in: AuR 2011, S. 51-57.
- Kempen, O.E./Zachert, U. (Hrsg., 2006), Tarifvertragsgesetz. Kommentar für die Praxis, 4. Auflage, Frankfurt/Main (zitiert: KeZa-Bearbeiter).
- Löwisch, M. (2010), Tarifeinheit – Was kann und soll der Gesetzgeber tun?, in: RdA 2010, S. 263-267.
- Melms, C./Reinhard, S. (2010), Das Ende der relativen Friedenspflicht – Arbeitskampf immer und überall?, in: NZA 2010, S. 1033 – 1037.
- Monopolkommission (2010), 18. Hauptgutachten 2008/2009 vom 30.6.2010.

- Otto, H. (2006), Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht, München.
- Schroeder, W./Kalass, V./Greef, S. (2011), Neue Konkurrenz durch Berufsgewerkschaften: Auf dem Weg in die Streikrepublik? Projektbericht.
- Reichold, H. (2010), Rechtsgutachten zur Verfassungsmäßigkeit eines von BDA und DGB geplanten Gesetzes zur Tarifeinheit, 2010.
- Spielberger, M. (2011), Die Arbeitskampftrisikolehre und das Ende der Tarifeinheit, in: NJW 2011, S. 264-270.
- Stein, A. (2009), Tarifvorrang nach § 87 Abs. 1 BetrVG bei Bestehen von Tarifverträgen konkurrierender Gewerkschaften, in: Schubert, J. M. (Hrsg.), Sozialer Dialog in der Krise – social dialogue in crisis? Liber amicorum Ulrike Wendeling-Schröder, S. 35-57.
- Waas, B. (2010), Der Regelungsentwurf von DGB und BDA zur Tarifeinheit. Verfassungsrechtliche und internationalrechtliche Aspekte. Gutachten, im Internet unter: www.hsi.de (20.7.2011).
- Wiedemann, H. (Hrsg., 2007), Tarifvertragsgesetz, 7. Auflage, München.
- WSI (2011), WSI-Arbeitskampf Bilanz 2010. Deutlicher Rückgang der Arbeitskämpfe im Jahr 2010, PM vom 04.05.2011.
- Zachert, U. (2009), Tarifeinheit durch Satzungsrecht der Gewerkschaften, Düsseldorf.
- Zimmer, R. (2011), Eingriff in Gewerkschaftsrechte durch Aufbau vom Arbeitgeber abhängiger Scheingewerkschaften – bietet die Rechtsprechung ausreichenden Schutz?, in: Zimmer, R. (Hrsg.), Rechtsprobleme der tariflichen Unterbietungskonkurrenz, Düsseldorf, S. 25-43.

3 Die Tarifverhandlungsstruktur in Spanien: Tarifeinheit und Tarifpluralität sowie Geltungsbereiche⁹⁴

3.1 Das verfassungsmäßige Tarifverhandlungsmodell und das spanische Gewerkschaftsmodell

Als Reaktion auf den Franquismus umfasst das spanische Verfassungsmodell eine weitreichende Weiterentwicklung der Gewerkschafts- und Tarifvertragsrechte. Die Verfassung aus dem Jahr 1978 erkannte nicht nur die Koalitionsfreiheit und das Streikrecht an, sondern explizit auch das Recht auf Tarifverhandlungen der Arbeitnehmervertreter und das Recht der Arbeitnehmer auf Mitbestimmung im Unternehmen; all diese Rechte haben autonomen Charakter und wurden dem Recht auf Koalitionsfreiheit zur Seite gestellt, ohne damit zu verschmelzen. Durch ihre Anerkennung als Rechte, die mit dem individuellen Rechtsanspruch der Arbeitnehmer oder deren Eigenschaft als Arbeitnehmervertreter verbunden sind, wird ihr Verhältnis zur Gewerkschaft als „normalem“ Vertreter der Arbeitnehmer komplexer, da die Gewerkschaft als Rechtsform nicht alle möglichen tarifvertraglichen Rechtssubjekte darstellt und auch nicht alle mit dieser Freiheit einhergehenden Handlungsmöglichkeiten auf sich vereint, vor allem was Streik und Tarifverhandlung angeht. Daher wird im spanischen Verfassungssystem häufig nicht nur, oder nicht ausschließlich, von der Koalitionsfreiheit als Achse der tarifvertraglichen Rechte gesprochen, sondern vom Grundsatz der Tarifautonomie, in welche verschiedene Subjekte einfließen, denen grundlegende Handlungsmöglichkeiten gemeinsam sind, wie z.B. die Ausrufung eines Streiks, der Abschluss eines Tarifvertrags oder das Recht auf Unterrichtung und Anhörung in den Unternehmen. Trotz allem ist die Rechtsfigur der Gewerkschaft natürlich ein wichtiges, strukturierendes Element in diesem Gefüge.

Im spanischen Rechtssystem definiert Art. 37 Abs. 1 der Verfassung das Verhältnis zwischen Tarifautonomie und nationalstaatlicher Struktur. Dieser Vorschrift nach sind Tarifverhandlungen ein Recht, das den Arbeitnehmervertretern zusteht

94 Schriftliche Fassung des mündlichen Vortrags beim *Hans-Böckler-Forum* in Berlin, am 24. März 2011, mit einigen nachträglichen Ergänzungen, die sich im Zuge der kürzlich eingetretenen gesetzgeberischen Veränderungen (Juli 2011) im spanischen Rechtssystem ergeben haben.

und das auf der Grundlage der Rechtsverbindlichkeit des Ergebnisses der Verhandlung, also auf Grundlage des Tarifvertrags, als Regulierungsmechanismus der Arbeitsbeziehungen fungiert.

Die Tarifautonomie, die sich im Prozess der Tarifverhandlungen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in einem bestimmten sachlichen und räumlichen Geltungsbereich abspielt, bringt Regeln objektiven Rechts hervor. Der Tarifvertrag fügt sich in die Rechtsordnung als Rechtsquelle ein und hat normative Wirkung.

Diese normative Kraft des Tarifvertrags wird begleitet von seiner allgemeinen personellen Wirksamkeit. Es handelt sich hierbei um ein charakteristisches Merkmal des spanischen Tarifverhandlungsmodells, das sich von anderen Ländern des gleichen Kulturkreises unterscheidet, in denen der Begriff des Tarifvertrags sich mehr an den Gültigkeitsregeln von Verträgen orientiert. In Spanien lassen sich der normative Charakter und die Allgemeingültigkeit des Tarifvertrags direkt vom Begriff der allgemeinen oder mehrheitlichen Vertretung ableiten. Diese Tatsache hat mit der Einführung des dualen Systems in der Interessenvertretung der Arbeitnehmer in den Betriebsstätten zu tun, mit den sogenannten „einheitlichen“ Vertretungsorganen (Betriebsrat und Personalvertreter) und den Gewerkschaftsvertretungen und Vertrauensleuten. Diese Dualität umfasst eine allgemeine Vertretung, die auf die Betriebsstätte und damit im weiteren Sinne auf das Unternehmen beschränkt ist, und die auf die Gesamtheit der Arbeitnehmer anwendbar ist, die von den einheitlichen und den gemäß Kapitel II des Arbeitnehmerstatuts gewählten Organen vertreten werden. Daneben gibt es die mehrheitliche Vertretung, die von der gewerkschaftlichen Repräsentativität ausgeht, und die auf den verschiedenen Ebenen konkretisiert wird: auf Unternehmensebene verwoben mit den Strukturen der einheitlichen Vertretung und auch auf den Ebenen über dem Unternehmen, der Branche oder dem Industriezweig.

Entscheidend für diesen Vertretungsbegriff ist die Tarifverhandlung als normativer Prozess in der Arbeitswelt. Die Regeln der allgemeinen Vertretung durch den Wahlmechanismus in den Betriebsstätten und die Bildung einer Gewerkschaftsvertretung im Unternehmen und den darüber liegenden Ebenen, welche spezifische Regeln zur Überprüfung der mehrheitlichen Präsenz der repräsentativen Gewerkschaften hervorbringen würde, nehmen ihren Ausgang in der Notwendigkeit, die an den Tarifverhandlungen und im Geltungsbereich der aus diesem Prozess entstehenden Regeln teilnehmenden Tarifvertragssubjekte zu definieren. Kapitel II des Arbeitnehmerstatuts aus dem Jahr 1980 schuf in dieser Hinsicht die Regeln für die gewerkschaftliche Repräsentativität im Rahmen des „gesetzlichen“

Systems der Tarifverhandlungen (siehe unter 3.2). Diese Regeln werden in Kapitel III des spanischen Gesetzes zur Koalitionsfreiheit (*mit Verfassungsrang*) aus den Jahren 1984-1985 auf andere Handlungs- und Interventionsbereiche ausgeweitet.

Durch diese gesetzliche Anerkennung stützt sich das Gewerkschaftssystem auf den Begriff der gewerkschaftlichen Repräsentativität, gestützt auf den Wahlmechanismus zu den tariflichen Vertretungsorganen im Unternehmen, weshalb die direkte „Wahlfunktion“ von Betriebsräten, Personalvertretern und Personalversammlungen in der öffentlichen Verwaltung eine entscheidende Rolle im gesamten System spielt. Dieser Prozess führt zur sogenannten „Vergewerkschaftung“ des Wahlmechanismus, verstärkt durch das Ergebnis, das man ausgehend von der gewerkschaftlichen Repräsentativität erhält.

Die Repräsentativität von Gewerkschaft wird in der gesetzlichen Vorschrift folgendermaßen abgestuft: Um in einer Branche oder einem bestimmten Gebiet als repräsentative Gewerkschaft zu gelten, müssen 10 % der in diesem Gebiet/Branche gewählten Vertreter erreicht werden. Die Überwindung dieser 10 %-Hürde verleiht die Eigenschaft einer repräsentativen Gewerkschaft. Neben dieser Eigenschaft definiert das Gesetz über die Koalitionsfreiheit auch eine noch stärkere Rechtsstellung der Gewerkschaften, die in allen Branchen oder Gebieten des spanischen Staates ein Wahlergebnis von über 10 % erreicht haben; diese rechtliche Stellung wird größte Repräsentativität auf staatlicher Ebene genannt. Schließlich werden auch Regeln für die größte Repräsentativität auf Ebene der Autonomen Gemeinschaften definiert, für welche ein Mindestwahlergebnis von 15 % und eine Mindestvertretungsdichte von wenigstens 1.500 Delegierten erforderlich ist. Bei der Analyse der folgenden Tabellen, in denen die Ergebnisse der gewerkschaftlichen Repräsentativität dargestellt sind, wird klar, dass sich die Wahlergebnisse auf die zwei Säulen des konföderalen spanischen Gewerkschaftssystems konzentrieren. Daneben ist die starke Präsenz nationalistischer Gewerkschaftspositionen in Galizien und im Baskenland zu beobachten.

**Tabelle 1: Gewerkschaftsrepräsentativität
(1. Januar 2010) Gewählte Vertreter insgesamt: 330.903 /8,7 Millionen
vertretene Arbeitnehmer (56 % vertreten)**

CCOO	128.399	38,9 %
UGT	123.141	37,3 %
USO	10.570	3,2 %
CSI-CSIF	7.787	2,4 %
CGT	4.404	1,3 %
Nicht gewerkschaftlich	6.375	1,9 %
FSIE	3.285	1,0 %
CEMSATSE	900	0,3 %

Tabelle 2: Gewerkschaftsrepräsentativität (Autonome Gemeinschaften)

ELA – STV	8.360 Baskenland	40,2 %	1.437 Navarra	21,4 %
LAB	3.477 Baskenland	16,7 %	829 Navarra	12,3 %
CIG	5.910 Galizien	28,1 %		
Zwischengewerk- schaftlich	1.335 Kanaren	8,3 %		

Andererseits erklärt dies, warum in den Studien über das spanische Gewerkschaftssystem drei Kategorien unterschieden werden. Mitgliedschaft, Vertretung und Wirkungsgrad, welche die direkte Beziehung zwischen diesen drei Faktoren zeigen: Die freiwillige Mitgliedschaft in der Gewerkschaft, die Vertretungsdichte der Gewerkschaft gemessen am Wahlergebnis in den Vertretungsorganen des Unternehmens und schließlich der Wirkungsgrad, den die Tarifverträge unter der Gesamtheit der Arbeitnehmer erzielt haben. Dabei ist das Verhältnis zwischen Repräsentativität und Legitimation zum Abschluss von Tarifverträgen mit norma-

tiver und allgemeiner Wirkung und die daraus folgende Gewerkschaftspräsenz in den Verhandlungsausschüssen der Tarifverträge zu berücksichtigen. Die folgende, selbst erstellte Tabelle zeigt die Größenverhältnisse dieser drei Konzepte.

Tabelle 3: Vergleich zwischen Mitgliedschaft, Vertretung und Tarifvertragsdeckung in Spanien

Mitgliederquote	Vertretungsquote	Abgedeckt durch Tarifverträge
2,8 Millionen Arbeitnehmer	8,7 Millionen Arbeitnehmer	11 Millionen Arbeitnehmer
19,7 % der abhängig Beschäftigten	58 % der abhängig Beschäftigten	74 % der abhängig Beschäftigten
CCOO 1,2 Millionen UGT, 0,9 Millionen (14 % der abhängig Beschäftigten)	6,6 Millionen der abhängig Beschäftigten, 76 % Wahlberechtigte CCOO und UGT.	Zusammensetzung Tarifrunde: CCOO 39,45 %, UGT 38,12 %, andere Gewerkschaften: 16,93 %.

Gewerkschaftspluralität strukturiert sich in Spanien, um das Erreichen der Rechtsstellung der gewerkschaftlichen Repräsentativität und bedeutet konkret, dass die unterschiedlichen Gewerkschaften sich in den Verhandlungsausschüssen zusammenfinden, um die Forderungen für den Tarifvertrag zu erarbeiten. Ihre Vertretungsmacht gewichtet sich nach dem Ergebnis der Wahlen bzw. der Zahl ihrer Anhängerschaft unter den Arbeitnehmern. Dies wird auch aus den Angaben zum Gewerkschaftsanteil an den Verhandlungsausschüssen in Tabelle 3 ersichtlich.

Die Notwendigkeit, im Geltungsbereich des Tarifvertrags die Mehrheit der vertretenen Arbeitnehmer hinter sich zu wissen, veranlasst die repräsentativen Gewerkschaften, ihre Forderungen aufeinander abzustimmen und zu versuchen, diese zu „vereinheitlichen“, um auf diese Weise eine Einigung mit normativer Wirkung und allgemeiner Gültigkeit zu erreichen. Es herrscht daher im Vertretungssystem der Tarifverhandlungen ein gewisser Druck, die Gewerkschaftspositionen auf eine Linie zu bringen, um einen „Modelltarifvertrag“ abzuschließen. Dies geschieht unabhängig von möglichen Meinungsverschiedenheiten bezüglich der Einzelforderungen, die jede Gewerkschaft „ursprünglich“ formuliert hatte und folgt der

Tendenz, ein geschlossenes gewerkschaftliches Vorgehen der beiden großen und repräsentativsten Gewerkschaften zu fördern.

Diese Art der Aufstellung des Gewerkschaftssubjekts und seine Einsetzung durch Wahlen ist aus Sicht der Gewerkschaftspolitik weder ein falscher Ansatz, noch wirkt sie sich negativ auf die Mitgliederzahlen aus, und läuft somit der Gewerkschaftsorganisation nicht zuwider. Sie bietet ganz im Gegenteil eine Methode zur Verankerung der Gewerkschaften in den Betriebsstätten und Unternehmen, ohne dass diese Präsenz sich in erster Linie auf die Großunternehmen konzentriert, wo die Stärke der Gewerkschaften klar und unbestritten ist, und führt zu einem Organisationsdruck auf die gesamte Gewerkschaft in Richtung einer standardisierten Verankerung in allen Betriebsstätten der entsprechenden Branche oder des geografischen Gebiets. Es ist dabei zu berücksichtigen, dass eine standardisierte Anwendung der Inhalte der Tarifverhandlungen auf alle Arbeitnehmer einer Branche im spanischen System nicht zwingend die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft erfordert.

3.2 Das gesetzliche Modell der Tarifverhandlungen

Das sogenannte „gesetzliche“ Modell der Tarifverhandlungen ist zuallererst ein rechtliches System der Verhandlungslegitimierung, das den Status einer verbindlichen, öffentlichen Rechtsnorm hat. Es wird auf institutioneller Ebene von den Arbeitsbehörden geschützt und durch eine Rechtsgarantie bewahrt. Dieses Modell wird auch Tarifvertrag nach den Vorgaben des Arbeitnehmerstatuts oder Tarifvertrag gemäß dem Arbeitnehmerstatut genannt. Es ist jedoch vorzuziehen, vom „gesetzlichen Modell“ der Tarifverhandlungen zu sprechen und diesen dementsprechend „Modelltarifvertrag“ zu nennen.

3.2.1 Der Modelltarifvertrag

Es besteht eine „geschlossene“ Beziehung zwischen dem Gewerkschaftspluralismus und den Vertretungssubjekten in den Tarifverhandlungen. Diese Beziehung wird von drei Prinzipien beeinflusst. Das Repräsentativitätsprinzip (R), das ein bestimmtes Wahlergebnis im Entstehungsprozess der einheitlichen Vertretungsorgane in den Unternehmen und Betriebsstätten beinhaltet und darüber hinaus die Eigenschaft der größten Repräsentativität voraussetzt; das Verhältnismäßigkeitsprinzip (V), in dem Sinne, dass die Vertretung sich nach den erhaltenen Stimmen richtet und sich in der unterschiedlichen Zusammensetzung der Tarifverhandlungs-

kommission widerspiegelt, und schließlich das Mehrheitsprinzip (M), welches ganz einfach besagt, dass die Gewerkschaftsvertretungen die Mehrheit der Arbeitnehmer im sachlichen und räumlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags vertreten müssen, wobei diese Mehrheit indirekt gemessen wird, nämlich an der Anzahl der gewählten Vertreter bei der Abstimmung der Arbeitnehmer des Unternehmens oder der Betriebsstätte auf Unternehmens- oder Gebietsebene. Die Summe dieser drei Faktoren (R+V+M) ermöglicht die normative und allgemeingültige Wirkung des Tarifvertrags, der nichts anderes ist, als der rechtliche Ausdruck der von der Verfassung angekündigten „rechtsverbindlichen Wirkung“.

Als unmittelbare Folge dieses rechtlichen Systems ergibt sich die Unmöglichkeit, den gewerkschaftlichen Ansprechpartner frei und durch „gegenseitige Anerkennung“ der Verhandlungsparteien auszuwählen. Die Regeln hierfür sind festgelegt – laut Urteil des Verfassungsgerichtes vom 27. Juni 1984 (STC 73/1984) sind diese „besonders streng bei der Festlegung der Verhandlungssubjekte“ und können von den Tarifverhandlungspartnern nicht geändert werden. Vor allem das Repräsentativitätsprinzip wird durch die Unantastbarkeit der Regeln über die „ursprüngliche“ Tariffähigkeit geschützt, wie es allgemein in Rechtsprechung und Literatur genannt wird. Die Missachtung dieses Repräsentativitätsprinzips stellt nicht nur eine Verletzung der Rechtsvorschriften des Tarifverhandlungssystems allgemeiner Gültigkeit dar, sondern ist auch eine antigewerkschaftliche Haltung. Diese besteht darin, die Koalitionsfreiheit der repräsentativen Gewerkschaft in einer ihrer „grundlegenden Funktionen“ auszuschließen oder zu behindern. Dies führt zur Unwirksamkeit des Tarifverhandlungsprozesses und seiner Ergebnisse, was in der Formulierung des Verfassungsgerichts in seinem Urteil vom 30.09.1991 (STC 184/1991) bedeutet, dass die daraus resultierenden Bestimmungen unwirksam sind, auf Drittgewerkschaften nicht anwendbar und das Recht auf Tarifverhandlungen und das Recht auf Koalitionsfreiheit verletzen. Aus diesem Grund sieht Artikel 179 Arbeitsgerichtsgesetz in den Bestimmungen zum Schutz der Koalitionsfreiheit eine Aussetzung der Wirkung des angefochtenen Prozesses vor, und zwar ausdrücklich für mögliche Verletzungen, die „die Ausübung der Vertretungs- oder Gewerkschaftsfunktion in den Tarifverhandlungen verhindern“. Die Ungültigkeit des Verhandlungsprozesses hätte dagegen schwerwiegende Folgen und könnte zu irreparablen Schäden führen.

3.2.2 Die Nebenkategorie „Pakt außerhalb des Arbeitnehmerstatuts“

Die Tarifverhandlungen außerhalb des Arbeitnehmerstatuts finden neben dem üblichen Verfahren zur Festlegung der Arbeitsbedingungen statt. Der Pakt

außerhalb des Arbeitnehmerstatuts ist eine rechtliche Kategorie, die sich direkt aus der Koalitionsfreiheit ableitet und die vom Gesetz über die Koalitionsfreiheit in seinem Artikel 2.2.d) anerkannt und vom Tarifvertrag mit allgemeiner Gültigkeit und normativer Wirkung aus Kapitel III Arbeitnehmerstatut oder dem „Modelltarifvertrag“ unterschieden wird. Die Rechtsprechung hat dieser Rechtsform vertragliche Wirkung und eine auf die von den unterzeichneten Parteien vertretenen Arbeitnehmer und Unternehmen begrenzte personelle Anwendung zugewiesen. Diese eingeschränkte personelle Gültigkeit wurde jedoch durch die Annahme individueller Beitrittsklauseln zu diesem Pakt in Frage gestellt, mit denen in der Praxis eine allgemeine personelle Gültigkeit erreicht werden soll. Um mit den Worten des Verfassungsgerichts zu sprechen: *“Die Vertragslogik bringt es hier mit sich, dass die Vereinbarung nur gegenüber den Rechtssubjekten verbindlich ist, die eine Vertretungsvollmacht erteilt haben, um tariflich und konkret die Arbeitsbedingungen festzulegen”*.⁹⁵ Diese allgemeine Ausweitung der Inhalte des Pakts, die nicht nur durch den Beitritt zur beteiligten Gesellschaft, sondern auch durch den individuellen Beitritt von Nichtmitgliedern oder sogar von Mitgliedern nicht beteiligter Gewerkschaften zum Pakt erfolgen kann, zeigt die zentrale Rolle des Pakts außerhalb des Arbeitnehmerstatuts in unserem System. Es ist in der Tat nicht vorstellbar, dass dies als Instrument genutzt werden kann, um einzig und allein für die Mitglieder der beteiligten Gewerkschaft eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen zu erreichen. Die gerichtliche Auslegung wird diese Anwendung als diskriminierende Maßnahme gegenüber anderen Arbeitnehmern aufgrund der Gewerkschaftszugehörigkeit misstrauisch beäugen, was daher untersagt werden sollte.

In einem Gewerkschaftssystem wie dem spanischen, das auf der größten Repräsentativität aufbaut und in dem einheitliches gewerkschaftliches Handeln propagiert wird, stellt der Pakt außerhalb des Arbeitnehmerstatuts die Ausnahme vom allgemeinen Tarifverhandlungssystem dar. Meist ist dies darauf zurückzuführen, dass die für die sogenannte Entscheidungslegitimation nach Art. 89.3 Arbeitnehmerstatut erforderliche Mehrheit aufgrund von Spaltungen oder Uneinigkeit unter den Gewerkschaften über die Unterzeichnung eines Tarifvertrags nicht erreicht wurde. Der Pakt außerhalb des Arbeitnehmerstatuts tritt hier als Nebenkategorie auf, die tarifliche Regelungen trifft um zu verhindern, dass die Uneinigkeit unter den Verhandlungssubjekten zu einem rechtlichen Vakuum führt, das der Arbeitgeber durch seine Machtposition ausfüllt. Man kann im spanischen System nicht völlig frei wählen, ob man gemäß dem Arbeitnehmerstatut verhandelt oder einen

95 Urteil des Verfassungsgerichts vom 4.06.2001 (STC 121/2001).

Verhandlungsprozess beginnt, ohne sich um die gesetzlichen Anforderungen zu kümmern. Die Rechtsordnung schreibt die Pflicht vor, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemäß dem Arbeitnehmerstatut tariflich festzulegen, was eine Präferenz für den Tarifvertrag mit normativer Wirkung und allgemeiner Gültigkeit und die von der Rechtsnorm festgelegten Legitimationsregeln impliziert. Der Pakt außerhalb des Arbeitnehmerstatuts hat folglich subsidiären Charakter und ist ein Mittel, das Scheitern der Verhandlungen gemäß dem Arbeitnehmerstatut auszugleichen oder um die Arbeitsbedingungen in den Fällen zu regeln, in denen ausnahmsweise die Bedingungen der vollständigen Legitimation in einem bestimmten sachlichen oder räumlichen Bereich nicht gegeben sind.

Dies erklärt, warum die Haupteinschränkung des Pakts außerhalb des Arbeitnehmerstatuts in seiner möglicherweise antigewerkschaftlichen Absicht liegt, d.h. das Verbot, dieses Instrument in geheimer Absprache als Instrument zu benutzen, einer mehrheitlichen Gewerkschaft die Verhandlungsmacht zu entreißen oder zu versuchen, repräsentative Gewerkschaften auszuschließen oder ihre Vertretung im Unternehmen zu verhindern. Die gegen Gewerkschaften gerichtete Nutzung des Pakts außerhalb des Arbeitnehmerstatuts kann in vielen Fällen ein Hinweis auf „gelbe Gewerkschaften“ sein, d.h. ein Akt der Einmischung mit dem Ziel der Beherrschung oder der Kontrolle einer Gewerkschaft durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberorganisation in der Definition von Art. 13 des Gesetzes über die Koalitionsfreiheit. In diesem Zusammenhang treten auch zwei Prinzipien auf, die sich aus dem Schutz des Tarifverhandlungssystems ableiten lassen. Nach dem ersten dieser Prinzipien müssen die Verhandlungen den Regeln des guten Glaubens entsprechen, was wichtige Rückschlüsse auf die Absicht eines der Verhandlungspartner zulässt, in Wahrheit den Verhandlungsprozess mit dem Ziel eines allgemein gültigen Tarifvertrags scheitern zu lassen. Das zweite Prinzip ist das Verbot von Pakten außerhalb des Arbeitnehmerstatuts, die das Gesetz umgehen, was besonders in Fällen zum Tragen kommt, in denen ein Pakt geschlossen wird, um die in den Artikeln 87 und 88 Arbeitnehmerstatut formulierten Legitimationsanforderungen zum Abschluss eines Modelltarifvertrags zu umgehen. Das gleichzeitige oder kumulative Auftreten dieser Elemente – antigewerkschaftliche Haltung, Bösgläubigkeit oder Betrug in den Verhandlungen – führt zur Unwirksamkeit des Pakts außerhalb des Arbeitnehmerstatuts und seiner Inhalte.

3.3 Die Struktur der Tarifverhandlungen und die allgemeinen Merkmale des konventionellen Systems

Im spanischen Recht gilt das Prinzip der Wahlfreiheit der Geltungsbereiche des Tarifvertrags für den personellen, den sachlichen und den räumlichen Geltungsbereich. Es gibt verschiedene Kombinationsmöglichkeiten dieser Geltungsbereiche: Branchentarifverträge, die gleichzeitig auf nationaler Ebene, für die autonomen Gemeinschaften oder die Provinz gelten, sowie Firmentarifverträge in ihrer ganzen Vielfalt: Konzerntarifverträge, Firmentarifverträge, Betriebsstättentarifverträge. Nicht zu vergessen die noch sehr geringfügige Gruppe der Berufsgruppentarifverträge, die eine bestimmte horizontale Arbeitnehmergruppe „mit einem spezifischen Berufsprofil“ erfasst.

Die Beziehung zwischen den verschiedenen Geltungsbereichen der Tarifverträge – die „Struktur“ des Tarifverhandlungssystems – wird von den Sozialpartnern durch eine branchenübergreifende Vereinbarung auf nationaler Ebene organisiert. Diese bedingt und beeinflusst die verschiedenen Organisationen, die in den späteren Verhandlungsprozessen über die Tarifverträge von den unterzeichneten Parteien vertreten werden. Das rechtliche Prinzip ist zwar das der freien Wahl der Geltungsbereiche, aber diese branchenübergreifenden Vereinbarungen geben eine bestimmte Struktur vor, die jedoch sehr flexibel ist und von der Betriebsstätte bis zum landesweiten Branchentarifvertrag alles umfasst.

Ausgehend von den wichtigen branchenübergreifenden Vereinbarungen aus dem Jahr 1997 zwischen den Arbeitgebern und den repräsentativsten Gewerkschaften versucht die Struktur des konventionellen Systems der Tarifverhandlungen eine Zentralisierungstendenz zu befördern, in der die Präferenz beim landesweiten Branchentarifvertrag als Mindestnorm zur Festlegung der Arbeitsbedingungen liegt. Diese wurde bisweilen auf der Ebene der autonomen Gemeinschaft aufgegriffen und war mit einem Netz von Branchentarifverträgen auf Provinzebene kompatibel, welche die Mindestnormen in Sachen Lohn und Arbeitszeit für jeden Produktionszweig regelten, neben (und nicht gegenüber) Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene, die normalerweise bessere Vergütungs- und Arbeitszeitregelungen vorsahen, deren Hauptmerkmal jedoch darin bestand, ein auf das jeweilige – meist mittlere bis große – Unternehmen angepasstes, konkreteres und spezifischeres Regelsystem zu bieten.

Aktuelle Daten bestätigen diese Annahme. Im konventionellen spanischen System nehmen die Firmentarifverträge zwar eine wichtige Stellung ein und es gibt eine Vielzahl von Vereinbarungen, doch wie aus der folgenden Tabelle zu

entnehmen ist, wird die große Mehrheit der spanischen Arbeitnehmer von Branchentarifverträgen geschützt.

Tabelle 4: (i) Firmentarifverträge: Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis durch einen Firmentarifvertrag geregelt wird

Jahr	Gesamt	Agrar	Nicht Agrar			
			Gesamt	Industrie	Bau	Dienstleistungen
2005(*).....	1.159.608	5.217	1.154.391	393.699	13.410	747.282
2006(*).....	1.224.382	4.830	1.219.552	391.384	14.362	813.806
2007(*).....	1.261.064	5.039	1.256.025	384.212	25.256	846.557
2008(*).....	1.215.100	5.357	1.209.743	385.942	24.284	799.517
2009(*).....	1.114.593	7.852	1.106.741	346.219	23.586	736.936
2010(*).....	629.573	3.223	626.350	203.164	19.459	403.727

Quelle: BEL, Ministerium für Arbeit und Einwanderung, 2011 Tabelle 4.1

ii) Arbeitnehmer, die in Branchentarifverträgen erfasst sind

Jahr	Gesamt	Agrar	Nicht Agrar			
			Gesamt	Industrie	Bau	Dienstleistungen
2005(*).....	9.595.993	816.120	8.779.873	2.311.375	1.194.542	5.273.956
2006(*).....	9.894.929	803.459	9.091.470	2.357.345	1.224.397	5.509.728
2007(*).....	10.345.405	803.998	9.541.407	2.494.921	1.341.510	5.704.976
2008(*).....	10.753.048	740.128	10.012.920	2.418.971	1.340.880	6.253.069
2009(*).....	10.443.230	728.338	9.714.892	2.481.418	1.323.428	5.910.046
2010(*).....	8.448.669	601.266	7.847.403	2.068.858	1.175.332	4.603.213

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass der Wirkungsgrad von Tarifverträgen in Spanien relativ hoch ist und bei rund 75 % der abhängig beschäftigten Bevölkerung liegt. Die folgende Tabelle zeigt dies ganz deutlich:

Tabelle 5: Von Tarifverträgen erfasste Arbeitnehmer (nach Branchen)

Jahr	Gesamt	Agrar	Nicht Agrar			
			Gesamt	Industrie	Bau	Dienstleistungen
2005(*).....	10.755.601	821.337	9.934.264	2.705.225	1.207.952	6.021.087
2006(*).....	11.119.311	808.289	10.311.022	2.748.883	1.238.759	6.323.380
2007(*).....	11.606.469	809.037	10.797.432	2.879.355	1.366.766	6.551.311
2008(*).....	11.968.148	745.485	11.222.663	2.804.913	1.365.164	7.052.364
2009(*).....	11.557.823	736.178	10.821.633	2.827.637	1.347.014	6.646.982
2010(*).....	9.078.242	604.489	8.473.753	2.272.022	1.194.791	5.006.940

Quelle: Ministerium für Arbeit und Immigration, BEL, 2011.

Es sind also fast zwölf Millionen Arbeitnehmer von Tarifverträgen erfasst, deren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen somit tariflich geregelt werden, wobei seit 2010 ein deutlicher Rückgang der Abschlüsse bzw. der Verlängerungen von Tarifverträgen festzustellen ist. Diese Tendenz hat sich auch 2011 fortgesetzt. Dies ist auf den Widerstand bestimmter Arbeitgebervereinigungen und einzelner Arbeitgeber und Unternehmensgruppen zurückzuführen, die laufenden Verhandlungen mit einer Einigung zum Abschluss zu bringen. Diese Widerstände waren als Versuch seitens wirtschaftlicher Gruppen ausgelegt worden, einen Richtungswechsel in der Strukturierung der Tarifverhandlungen zu erzwingen, damit die Firmenebene wichtiger wird als der Rest des Systems. Mittels dieser Regulierungsebene sollten diversifizierte Vorschläge gemacht werden, welche die Marktposition und die Gewinnerwartungen eines Unternehmens widerspiegeln. Wie im Anschluss zu sehen sein wird, reagieren die jüngsten gesetzgeberischen Reformen auf diesen Druck.

Es ist möglich, den „personellen“ Geltungsbereich der Tarifverhandlungen aufzusplitteln, indem eine bestimmte Gruppe Arbeitnehmer ausgenommen wird um einen spezifischen, sogenannten Berufsgruppentarifvertrag abzuschließen. Sobald jedoch die Verhandlungseinheit auf Arbeitgeberseite und Gewerkschaftsseite (bzw. Betriebsräte) einmal gewählt oder festgelegt wurde, kann kein anderer Tarifvertrag zu dem ursprünglich anwendbaren Tarifvertrag hinzugezogen werden. Hier handelt es sich um das sogenannte Verbot der Tarifkonkurrenz.

Es gibt zahlreiche Firmenverträge in Spanien, auch wenn sie (was die davon betroffenen Arbeitnehmerzahlen angeht) eine viel geringere Reichweite haben als die Branchentarifverträge. Üblicherweise besteht in einem Unternehmen neben dem „allgemeinen“ Tarifvertrag für die Mehrheit der Arbeitnehmer nicht zusätzlich ein Berufsgruppentarifvertrag, der nur die Arbeitsbedingungen einer bestimmten Gruppe regelt. Es gibt einige Ausnahmen (Piloten, Fluglotsen), aber normalerweise werden diese „gruppenspezifischen“ Interessen innerhalb eines Firmentarifvertrags für alle Arbeitnehmer geregelt. Es gibt auch Fälle von Firmentarifverträgen, die tatsächlich nur für eine bestimmte Kategorie Arbeitnehmer in dieser Betriebsstätte geschlossen werden.

Im Laufe des letzten Jahres haben sich diese Regeln im Zuge der jüngsten arbeitsrechtlichen Reformen in Spanien wesentlich geändert.

3.4 Fragestellungen zu Tendenzen in der Krise und Reform des Tarifverhandlungssystems

Infolge der Wirtschaftskrise des Jahres 2009 und aufgrund des neoliberalen Kurswechsels, den die europäischen Währungs- und Politikinstitutionen der spanischen Sozialpolitik seit Mai 2010 als Reaktion auf das Misstrauen der Märkte angesichts der spanischen Staatsverschuldung verordnet haben, sind zwei Elemente in der Debatte über die von Frankfurt und Brüssel geforderten „Strukturreformen“ aufgetaucht, die Auswirkungen auf das institutionelle Gefüge des spanischen Systems der Tarifverhandlungen haben. Einerseits ist dies die Fähigkeit des Unternehmens, sich an die wechselnden Marktumstände anzupassen, und die Ausweitung der außerordentlichen Nichtanwendung bestimmter Inhalte des Branchentarifvertrags – in erster Linie Gehalt und Arbeitszeiteinteilung – durch eine Betriebsvereinbarung mit den Arbeitnehmervertretern einer Betriebsstätte. Und andererseits durch die sogenannte Reform der Tarifverhandlungen, in deren Rahmen in bestimmten Bereichen die „Anwendungspräferenz“ der Firmentarifverträge gegenüber den Branchentarifverträgen eingeführt wird. Beide Aspekte wurden in zwei Stufen in eine Rechtsnorm überführt: Mit der wichtigen Arbeitsmarktreform, die im September 2010 zu einem Notgesetz führte und schließlich zum Gesetz vom 17.09.2010 (35/2010) wurde und an zweiter Stelle mit der Verordnung RDL 7/2011 vom 10.06.2011 über die Reform der Tarifverhandlungen, die ebenfalls als Notmaßnahme nach dem Abbruch der Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern begonnen hatte.

Im ersten Fall bietet das Gesetz auf Wunsch des Arbeitgebers die Möglichkeit, bestimmte Arbeitsbedingungen (in erster Linie hinsichtlich der Einteilung der Arbeitszeit) oder das im Branchentarifvertrag unter bestimmten wirtschaftlichen Umständen für Anpassungen der Produktion vorgesehene Gehaltssystem nicht anzuwenden. Voraussetzung hierfür ist, dass zwischen den Arbeitnehmervertretern und der Unternehmensleitung eine tarifliche Vereinbarung erzielt wird, in der auf die neuen, jetzt gültigen Bestimmungen hingewiesen wird. Diese Gesetzesreform wurde als Versuch der Verschiebung der Arbeitsbeziehungen in Richtung der Arbeitgeber interpretiert, in Form der „internen Flexibilität“ oder der „Tariföffnung in Lohnfragen“. Diese Betriebsvereinbarungen ermöglichen so die Nichtanwendung des Branchentarifvertrags in Unternehmen mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten oder während der Anpassung der Produktionsstrukturen, aber dafür ist eine Einigung mit den tariflichen Vertretern der Arbeitnehmer des Unternehmens erforderlich, seien diese gewählter Natur – Betriebsräte oder Personalvertreter – oder auf Mitgliedsbasis als Gewerkschaftsvertretung. Aus diesem Grund erfordert dieser Mechanismus im Allgemeinen eine einheitliche oder gewerkschaftliche Vertretung in den Betriebsstätten des Unternehmens, das die Nichtanwendung des Tarifvertrags erwirken will.

Im Fall des Fehlens einer gesetzlichen oder gewerkschaftlichen Vertretung im Unternehmen sieht die Rechtsnorm jedoch auch alternative Legitimationsmechanismen für den Abschluss dieser den Tarifvertrag abändernden Betriebsvereinbarungen vor. In Unternehmen, in denen es keine gesetzliche Arbeitnehmervertretung gibt, erlaubt das Gesetz den Arbeitnehmern, ihre Vertretung einem von den Arbeitnehmern „demokratisch“ gewählten Ausschuss mit drei Mitgliedern zu übertragen, oder einen Ausschuss aus den repräsentativsten und repräsentativen Gewerkschaften der jeweiligen Branche zu bilden. Diese wären somit zur Teilnahme an der Tarifkommission legitimiert, die über den zu ändernden Branchen- oder Firmentarifvertrag verhandelt. Die erstgenannte Vertretungsmöglichkeit erfolgt direkt durch Wahl seitens der Arbeitnehmer ohne Bezugnahme auf die gewerkschaftliche Vertretung, wogegen sich die zweite Möglichkeit nach oben orientiert, indem die gewerkschaftliche Repräsentativität beim zu ändernden Branchen- oder Firmentarifvertrag anteilig gemessen übernommen wird. Demnach folgt die zweite Option der Tendenz der Stärkung der gewerkschaftlichen „Aufsicht“ über die Prozesse der Regulierung der Arbeitsbeziehungen in einem Unternehmen, selbst in Fällen, in denen keine gemeinschaftliche Vertretungsstruktur existiert oder rechtlich eingerichtet werden kann, was dagegen bei der zweiten (*sic*) Option nicht der Fall ist.

Die direkte Vertretung wirft hinsichtlich der Tarifautonomie und der Koalitionsfreiheit große Probleme auf, da es in Ermangelung einer rechtlichen Vertretung denkbar wäre, dass es zu einer „mehrstimmigen“ Unterzeichnung einer Vereinbarung zur Abänderung des Tarifvertrags durch die Arbeitnehmer des Unternehmens kommt. Diese Lösung ist jedoch nicht akzeptabel, da sie die Hauptanforderung des „Novationsvertrags“ nach einer kollektiven Einigung gegen die Konkurrenz der individuellen Willensäußerungen der Arbeitnehmer eintauscht, welche an die Stelle der geforderten tariflichen und gewerkschaftlichen Dimension treten würden. In diesem Sinne verhindern auch die klaren Stellungnahmen des Verfassungsgerichts, dass durch die Summe individueller Vereinbarungen ein Tarifvertrag ungültig gemacht werden kann und untersagen die Ersetzbarkeit der Tarifverhandlung als unmittelbarer Ausdruck der Koalitionsfreiheit durch eine „vielfache individuelle Autonomie“.⁹⁶

Während sich die Rechtsnorm also für eine Stärkung der Vertretungsmacht der repräsentativen Gewerkschaften in den kleinen Unternehmen ohne gesetzliche Vertretung auszusprechen scheint, erlaubt sie gleichzeitig einen nicht leicht zu kontrollierenden Mechanismus der direkten Benennung von Vertretern, der sich dem Gewerkschaftsbereich entzieht. Diese Ambivalenz überlässt es der Macht der Gewerkschaften, diese winzigen Entscheidungs- und Teilnahmeräume für den Gewerkschaftsbereich zu vereinnahmen.

Der zweite problematische Aspekt geht auf die Reform der gesetzlichen Regelung der Tarifverhandlungen zurück, die mit der bereits genannten Verordnung RDL 7/2011 vom 10. Juni entstanden ist. Diese Notverordnung wird von der Regierung als Reaktion auf das Scheitern der Zweiparteien-Gespräche zwischen der Arbeitgebervereinigung und den Gewerkschaftsverbänden ergriffen, welche nach der im Februar 2011 erzielten Renteneinigung wieder begonnen hatten. Darin war festzustellen, dass der öffentliche Sektor immer stärker auf Firmenverträge setzt und damit eins ist mit den Forderungen bedeutender Teile der spanischen Wirtschaft und einiger einflussreicher Arbeitgebervereinigungen der Branche. Auffälligstes Element der Tendenz, dass die Unternehmensebene allmählich ins Zentrum des Tarifverhandlungssystems in Spanien rückt, ist das in vielen Bereichen geltende Prinzip der Anwendungspräferenz des Firmentarifvertrags oder des Konzerntarifvertrags, oder einer „Vielzahl durch organisatorische und produktive Gründe verbundener Unternehmen“ gegenüber dem Branchentarifvertrag. In der Praxis bedeutet das eine Ausnahme vom Verbot der Tarifkonkurrenz, indem

96 Urteile des Verfassungsgerichts vom 01.07.1992 (SsTC 105/1992), vom 28.06.1993 (208/1993) und vom 05.05.2000 (107/2000).

ein Mechanismus geschaffen wird, der den Branchentarifvertrag in folgenden Bereichen jederzeit durch einen Firmentarifvertrag ersetzen kann: Löhne und Gehälter, Arbeitszeiteinteilung und Arbeitszeit, Vergütung von Mehrarbeit und Schichtarbeit, Anpassung des Eingruppierungssystems, Einstellungsmodalitäten und auch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Im spanischen System ist daher die dauerhafte Ersetzung des anwendbaren Branchentarifvertrags – auf Ebene der Provinz, der autonomen Gemeinschaft oder der Region – durch einen Firmentarifvertrag oder einen Konzerntarifvertrag als konkrete Regelung aller oder einiger der genannten Bereiche möglich, ohne dass dafür betriebsbedingte, technische oder produktionsbedingte Gründe angegeben werden müssen, wie das im Fall der Änderung der im Tarifvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen oder im Fall der Tariföffnung in Lohnfragen erforderlich ist. Diese Umkehrung des Prinzips, nach dem in einer konkreten Verhandlungseinheit nicht mehr als ein Tarifvertrag zur Anwendung kommen darf, durch die Möglichkeit, die Verhandlungseinheit der höheren Ebene jederzeit durch die Unternehmensebene zu ersetzen und dies zu einem auf dieser Ebene durch die Aufnahme von Verhandlungen festgelegten Zeitpunkt, wird auch Prinzip der „Verhandlungsdezentralisierung“ genannt und steht über dem Verbot der Tarifkonkurrenz. Die Verordnung RDL 7/2011 sieht jedoch vor, dass sich die Sozialpartner – Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände – durch eine branchenübergreifende Vereinbarung oder einen landesweiten oder in der autonomen Gemeinschaft geltenden Branchentarifvertrag auf andere als die im Gesetz vorgesehenen Regeln verständigen können und somit diese gesetzliche Option des Dezentralisierungsprinzips eindämmen oder verhindern können. Da das Gesetz erst vor kurzem verabschiedet wurde ist noch nicht abzusehen, wie Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen auf diese Verschiebung des gesetzlichen Modells der Tarifverhandlungen zugunsten der Unternehmen reagieren werden.

Hinzu kommt, dass die vor kurzem verabschiedete Verordnung RDL 7/2011 über die Reform der Tarifverhandlungen nicht nur die zentralen Elemente der Arbeitsbeziehungen wie Lohn, Arbeitszeit und berufliche Eingruppierung, in den Unternehmensbereich verschoben hat, sondern weil es auch die Position der Gewerkschaftsvertretungen als „Arbeitnehmergruppen mit spezifischem beruflichen Profil“ mit Hinblick auf den möglichen Abschluss von Berufsgruppentarifverträgen gestärkt hat. Dies führt ein Element der horizontalen Fragmentierung in die Vertretungsstruktur ein, das in gewisser Weise dem System zuwiderläuft, da es die Formulierung gruppenspezifischer Interessen ermöglicht, die nicht solidarisch sind und sich von denen der übrigen Arbeitnehmer des Unternehmens unterscheiden,

die keinen Rückhalt in einer gewählten Einheit finden, die diese Arbeitnehmer separat von den übrigen Beschäftigten des Unternehmens zusammenfassen würde.

In den Tarifverhandlungen kann diese „Horizontalität“ in der Fragmentierung der Verhandlungseinheit des Arbeitgebers auftreten, und somit ein Absplittern von Beschäftigtengruppen oder -kategorien von den übrigen Arbeitnehmern zur Folge haben. Es bleibt abzuwarten, ob diese Rechtsnorm eine Tendenz zur Spaltung der Verhandlungseinheiten innerhalb des Unternehmens mit sich bringt und dem entgegenwirkt, was bisher Ausnahmefälle im spanischen Tarifvertragssystem waren.

Es ist darauf hinzuweisen, dass diese Reformtendenzen nicht den Kern des allgemein gültigen und normativen Modelltarifvertrags betreffen. Die Regelungen zu den Bereichen Vertretung, Verhältnismäßigkeit und Mehrheit bleiben intakt, wie auch die untergeordnete Rolle des Pakts außerhalb des Arbeitnehmerstatuts und seine privatvertragliche Dimension. Dagegen führen sie schon zu einer Verschiebung in den Unternehmensbereich, wo die Wahl des Gesprächspartners angesichts der dualen Vertretung des spanischen Systems komplexer wird, und wo folglich die Entwicklung der „konkreten Nutzung“ der verschiedenen Formen der tariflichen Vertretung in Unternehmen, Konzernen oder informellen Unternehmensgruppen in den Tarifverhandlungsprozessen aufmerksam zu verfolgen sein wird.

3.5 Tarifverhandlungen und Streik: Darstellung beispielhafter Fälle

Abschließend soll noch kurz auf das Verhältnis zwischen Streiks und Tarifverhandlungen in der spanischen Rechtsordnung eingegangen werden. Im spanischen System existiert eine verfassungsmäßige Anerkennung des Streikrechts unabhängig von der Koalitionsfreiheit als Recht „der Arbeitnehmer“, „ihre Interessen“ zu verteidigen. In Anlehnung an die Traditionen in den umgebenden südeuropäischen Ländern – Italien, Frankreich, Portugal – liegt der Anspruch auf dieses Recht bei den Arbeitnehmern selbst, so dass es in der kollektiven Dimension der Ausübung dieses Rechts eine Vielzahl von Rechtssubjekten gibt. Das erste davon ist die Gewerkschaft, wobei für diesen Aspekt deren Einstufung als repräsentative oder repräsentativste Gewerkschaft keine Rolle spielt. „Jede Gewerkschaft“, die einen Streik ausrufen kann, hat das Recht einen Arbeitskampf zu beginnen. Aber auch die gesetzlichen Vertretungsorgane der Arbeitnehmer im Unternehmen (Betriebsräte und Personalvertreter), die Personalversammlung oder jede andere,

informelle Vertretungs- oder Koordinierungseinheit, die ein tarifliches Interesse der Arbeitnehmer vertreten, kann dies tun.

Die spanische Regelung des Streikrechts leidet bereits seit Jahren unter einer dauerhaften Anomalie, die darin besteht, dass der einschlägige Gesetzestext vor der Verfassung entstanden ist und vom Verfassungsgericht im Jahr 1981 im Urteil STC 11/1981 vom 8. April „verfassungskonform ausgelegt wurde“. Von diesem Zeitpunkt an wurde mit einer langen Reihe gerichtlicher Entscheidungen, die wichtige Aspekte der gesetzlichen Regelung aus Sicht ihrer Vereinbarkeit mit der Erklärung des Streikrechts in Art. 28 Abs. 2 der Verfassung auslegten, ein „zweigeteiltes“ Modell geschaffen, das zwischen dem öffentlichen Bereich und den für die Gemeinschaft wesentlichen Basisdienstleistungen sowie dem privaten Bereich, der Mehrheit der Industrie und der Dienstleistungen unterscheidet. Das Verfassungsmodell lehnt die „Waffengleichheit“ ab und wird nicht durch den individuellen oder tariflichen Vertragsbereich eingeschränkt. Die mit den Streiks verfolgten politischen Ziele sowie die angestrebte Solidarität werden im Verfassungsrahmen der Anerkennung dieses Rechts vollumfänglich anerkannt.

Was das Verhältnis zwischen Streiks und den Tarifverhandlungen angeht, so wird davon ausgegangen, dass die Gültigkeit des Modelltarifvertrags eine relative Friedenspflicht nach sich zieht. Diese kann jedoch keine Streiks verhindern, die während der Geltungsdauer des anwendbaren Tarifvertrags aus tarifvertragsfremden Gründen ausgerufen werden, noch solche, deren Ziel die Durchsetzung der darin enthaltenen Bestimmungen ist oder bei welchen es um die Auslegung oder Anwendung bestimmter Klauseln geht. In der arbeitsrechtlichen Lehre wird über den vertraglichen oder verbindlichen Charakter dieser Friedenspflicht diskutiert, das heißt über die Frage, ob das Verbot eines Streiks zur Änderung der in einem geltenden Tarifvertrag getroffenen Vereinbarungen nur die daran beteiligten Gewerkschaften betrifft oder ob es eine Art tariflichen normativen Inhalt gibt, der alle Gewerkschaften betrifft. Dieses Thema wird nicht so sehr aus Sicht der Ausrufung des Streiks beleuchtet, sondern mehr im Zusammenhang mit den vorgeschriebenen Vermittlungsinstanzen vor der rechtmäßigen Durchführung eines Streiks. Der Begriff des individuellen Anspruchs auf das Streikrecht koppelt dieses Thema von der vorwiegend kollektiv-vertraglichen Dimension des Vorgehens der am Tarifvertrag beteiligten Gewerkschaft ab und wird meist im Zusammenhang mit deren Verantwortung für die Nichteinhaltung der Vereinbarungen gesehen.

Es gibt jedoch verschiedene Möglichkeiten, den Streik als Mittel zu nutzen, einen neuen, „zusätzlichen“ Verhandlungsbereich zum geltenden Tarifvertrag hinzuzufügen, der sich als „Verbesserung“ oder „Sonderregelung“ einer bestimmten

Arbeitnehmer- oder Berufsgruppe darstellt, die im personellen Geltungsbereich des anwendbaren Tarifvertrags erfasst ist. Die Gewerkschaft „einer Arbeitnehmergruppe mit einem spezifischen Berufsprofil“ oder eine „Berufsgruppengewerkschaft“ ruft einen Streik aus, um dadurch „günstigere Bedingungen“ oder eine „freiwillige Verbesserung“ zu erreichen. Die Einigung bei Streikende ermöglicht somit, dies als „Steigerung“ oder „Spezifizierung“ der allgemeinen im Tarifvertrag vereinbarten Bedingungen für diese Gruppe zu betrachten (so läuft dies normalerweise ab). Die Einigung ist also eine Möglichkeit, den Tarifvertrag für bestimmte Personengruppen „flexibler zu gestalten“, ohne formell dessen Geltungsbereich aufzuheben. Es handelt sich daher mehr um eine korporative Nutzung dieser Verhandlungseinheit auf Unternehmensebene denn um eine horizontale Spaltung, um für Beschäftigte „mit einem spezifischen beruflichen Profil“ einen eigenen Tarifvertrag zu schaffen.

3.6 Zusammenfassung

MERKMALE DES SPANISCHEN GEWERKSCHAFTSSYSTEMS

- Gleichstellung von Gewerkschaftsfreiheit und Gewerkschaftspluralität mit dem Filter der gewerkschaftlichen Repräsentativität.
- Gewerkschaftliche Repräsentativität gründet sich auf das Kriterium der Wahlberechtigten: gewählte Arbeitnehmervertreter verschiedener Betriebe bei der Einrichtung der einheitlichen oder gesetzlichen Vertretungsgremien (nicht freiwillig oder auf Mitgliedsbasis wie die Gewerkschaftsvertretungen): Betriebsräte/Vertrauensleute und Personalräte bei Angestellten im öffentlichen Dienst.
- Festlegung einer Mindestanforderung an die Repräsentativität in einer bestimmten Branche oder Gebiet: 10 % der gewählten Vertreter = repräsentative Gewerkschaft.
- Abgrenzung einer stärkeren rechtlichen Position: 10 % in allen Branchen und Gebieten Spaniens: größte staatliche Repräsentativität.
- Sonderregeln für die größte Repräsentativität auf Ebene der autonomen Gemeinschaften: 15 % der Wahlberechtigten und mindestens 1.500 Gewerkschaftsvertreter (Mindestvertretungsdichte)

TARIFVERHANDLUNGEN UND STREIK (I)

- In der Verfassung unabhängige Anerkennung des Streikrechts der „Arbeitnehmer“ zur „Verteidigung ihrer Rechte“. Keine Anbindung an System der gewerkschaftlichen Repräsentativität. „Jede Gewerkschaft“ mit der Macht zur Ausrufung eines Streiks.
- Regelung vor der Verfassung (1977) „bereinigt“ durch Verfassungsgericht: gerichtliche Kontrolle als Grundlage der Regulierung.
- Verfassungsgemäßes Modell eines „zweigeteilten“ Streiks, öffentlich vs. privat (Basisdienstleistungen, private Unternehmen)
- Streik ohne Vertragscharakter. Streik hat politisch und solidarisch motivierte Ziele.
- Streik gegen Tarifvertrag: „relative“ Friedenspflicht.
 - * Streik während der Laufzeit eines Tarifvertrags aus nicht mit dem Tarifvertrag zusammenhängenden Gründen
 - * Streik aufgrund der Anwendung der Bestimmungen eines Tarifvertrags
 - * Streik aufgrund der Auslegung oder Anwendung eines Tarifvertrags

TARIFVERHANDLUNGEN UND STREIK (II)

- Streik gegen einen Tarifvertrag während seiner Laufzeit (zielt auf Abänderung oder Nichtanwendung)
- Rechtsdogmatische Diskussion über das Wesen dieses Konflikts (vertraglich/ schuldrechtlich): sind nur die am Tarifvertrag beteiligten Gewerkschaften an das Streikverbot mit dem Ziel der Änderung von Absprachen des Tarifvertrags während seiner Geltungsdauer gebunden oder handelt es sich um einen normativ-kollektiven Inhalt, der jede Gewerkschaft betrifft?
- Nutzung des Streiks zur Schaffung eines neuen, „zusätzlichen“ Geltungsbereichs zum Tarifvertrag als „Verbesserung“ oder „Sonderregelung“ einer Kategorie. Vereinbarung bei Streikende als Form der „Flexibilisierung“ des Tarifvertrags für bestimmte Kategorien, ohne den Geltungs- bzw. Anwendungsbereich formal zu verändern. Korporative Nutzung der Verhandlungseinheiten des Unternehmens anstatt Zerfall in Tarifverträge verschiedener Kategorien.

Tarifverhandlungsstruktur in Spanien: Einheit und Pluralität von Tarifverträgen und Geltungsbereiche der Tarifverhandlung

VERFASSUNGSGEMÄSSES TARIFVERHANDLUNGSMODELL IN SPANIEN

- Umfassende Entwicklung der Gewerkschaftsrechte in der spanischen Verfassung von 1978 als Reaktion auf den Franquismus.
- Anerkennung der institutionellen Rolle der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände im wirtschaftlichen und sozialen Bereich als zentrale Elemente des demokratischen Systems.
- Neben Anerkennung der individuellen und kollektiven Gewerkschaftsfreiheit ausdrückliche Erklärungen zu autonomen und besonderen Rechten des Streikrechts und des Rechts auf Tarifverhandlungen.
- Anerkennung des Tarifverhandlungsrechts für Arbeitnehmervertreter (nicht nur gewerkschaftliche, sondern auch einheitliche oder gesetzliche Vertreter)
- Anerkennung der Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrags: Vorzeichnung des normativen und allgemein gültigen rechtlichen Modells (*erga omnes*)

DAS GESETZLICHE TARIFVERHANDLUNGSMODELL

- Geregelt im Gesetz zum „Arbeitnehmerstatut“.
- Tarifvertrag mit normativer Kraft (eingebettet in das System der Rechtssetzungsquellen als Norm kollektiven Ursprungs gegenüber der staatlichen Norm): Veröffentlichung im Amtsblatt, Nichteinhaltung zieht Ordnungsstrafe nach sich und berechtigt zu außergewöhnlichen Rechtsmitteln (Revision, Einspruch) „wegen Gesetzesbruch“.
- Tarifvertrag hat Allgemeingültigkeit: gilt für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber in dessen Geltungsbereich (persönlich, sachlich und räumlich)
- Übliche Form der Regulierung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Spanien: mehr als 95% der Tarifverträge, bezeichnet als convenio estatutario (Tarifvertrag nach dem Arbeitnehmerstatut).

VORAUSSETZUNGEN DES MODELLTARIFVERTRAGS

- System der Gewerkschaftspluralität und Verneinung des Grundsatzes der gegenseitigen „freien Anerkennung“ als Tarifpartner. Verbindung mit dem Grundsatz der gewerkschaftlichen Grundlage. 3 Faktoren
- Gewerkschaftliche **Repräsentativität** gemessen an den Wahlergebnissen bei Betriebsrat und Personalvertretung (einheitliche, gesetzliche Vertretungsgremien in Betrieben mit mehr als 6 Arbeitnehmern und in der öffentlichen Verwaltung). Mindestanforderung 10 % der Wahlberechtigten.
- **Verhältnismäßigkeit** der Zusammensetzung der Tarifrunde in Abhängigkeit des bei den Wahlberechtigten erzielten Prozentsatzes.
- Gewerkschaftliche **Mehrheit**: abschließende Gewerkschaften repräsentieren die Mehrheit der gewählten Vertreter und damit insgesamt die Stimmenmehrheit der Arbeitnehmer (Tendenz zur Einheitlichkeit des Gewerkschaftshandelns)

NEBENKATEGORIE: PAKT AUSSERHALB DES ARBEITNEHMERSTATUTS

- Im spanischen System ist der „privatrechtliche“ Tarifvertrag nur eine Nebenkategorie im Falle der Unmöglichkeit, einen „Modelltarifvertrag“ abzuschließen. Phänomen innergewerkschaftlicher Spaltungen.
- Genannt „Pakt oder Abkommen ausserhalb des Arbeitnehmerstatuts“, d.h. ausserhalb des gesetzlichen Modells. Starke Stellung der Rechtsprechung.
- Vertragliche Gültigkeit beschränkt auf die Vertragsparteien. Arbeitgeber und Gewerkschaften und deren verbundene Unternehmen bzw. Mitglieder.
- Rechtsprechung hat individuellen Beitritt von Arbeitnehmern zugelassen, die nicht Mitglied der abschließenden Gewerkschaft sind (Schutz der negativen Gewerkschaftsfreiheit).
- Einrichtung eines Präferenzgrundsatzes bei der Aushandlung eines Tarifvertrags, Kontrolle einer möglicherweise antigewerkschaftlichen Nutzung

STRUKTUR DER TARIFVERHANDLUNG

- Grundsatz der freien Wahl des Geltungsbereichs des Tarifvertrags: persönlich, sachlich, räumlich.
- Verschiedene Kombinationsmöglichkeiten: Branchentarifverträge (staatlich, auf Ebene der autonomen Gemeinschaft oder Provinz), Unternehmenstarifverträge (auf Konzern-, Unternehmens-, oder Betriebsebene), Rahmenabkommen (für eine bestimmte Gruppe Arbeitnehmer des Unternehmens).
- Verbot konkurrierender Tarifverträge: in einer konkreten Verhandlungseinheit darf nicht mehr als ein Tarifvertrag zur Anwendung kommen. Diese Verhandlungseinheit ergibt sich jedoch aus der Wahl der Vertragsparteien; sie wird weder vom Gesetzgeber noch von der Rechtsprechung vorgeschrieben.
- Die Regeln zur Strukturierung der Tarifverhandlungen sind in einer staatlichen branchenübergreifenden Vereinbarung festgelegt. Rechtsverbindlich, Verpflichtung zur Einflussnahme auf die angeschlossenen Organisationen.

ALLGEMEINE MERKMALE DES KONVENTIONELLEN SYSTEMS DER TARIFVERHANDLUNGEN (TV)

- TV orientiert sich am sozialen Dialog zwischen den Tarifpartnern auf staatlicher/nationaler Ebene: Arbeitgeberverbände (CEOCEPYME) und Gewerkschaften (CC.OO. und UGT).
- Geringer Einfluss der Gewerkschaftsmitgliedschaft auf die Aufteilung der Rechte aus der Tarifverhandlung.
- Hoher Deckungsgrad der TV: 75-80 % aller Arbeitnehmer (mehr als 11 Millionen von insgesamt 14 Millionen Beschäftigten) gegenüber einem gewerkschaftlichen Organisationsgrad von 18 %.
- Vorrang von Branchen-, Landes- und Provinztarifverträgen, weniger auf Ebene der autonomen Gemeinschaften.
- 10% der Arbeitnehmer in Unternehmenstarifverträgen, auch von Gewerkschaften ausgehandelt (Aufnahme in den Tarifvertrag)
- Sehr wenige Rahmenabkommen: durch den Ausschluss des persönlichen Geltungsbereichs von Tarifverträgen.
„Elitegewerkschaften“: Piloten, Fluglotsen

4 Struktur der Tarifverhandlungen und Gewerkschaftsrechte: Aktuelle Tendenzen in Italien

4.1 Das Problem der eingeschränkten Geltung der Tarifverträge

Zum jetzigen Zeitpunkt über Tarifverhandlungen in Italien zu schreiben, stellt mich vor eine schwierige Aufgabe, da die komplizierte politische Situation des Landes sich auch auf der Gewerkschaftsebene widerspiegelt. Sie führte unter anderem zum Aufbrechen der Einheit des gewerkschaftlichen Handelns und hat damit schwerwiegende Auswirkungen auf das italienische System, das durch seinen informellen Charakter und das Fehlen gesetzlicher Vorschriften geprägt ist. Trotz dieser Informalität gab es jedoch bis zum Jahr 2008 keinerlei Probleme aufgrund dieser „Tarifpluralität“, d.h. aufgrund der gleichzeitigen Anwendbarkeit verschiedener Tarifverträge auf das gleiche Unternehmen. Dies war in erster Linie auf das gemeinsame Vorgehen der Gewerkschaften zurückzuführen, die ungeachtet beträchtlicher Unterschiede in ihrer Gewerkschaftspolitik stets eine gewisse Einheit bei der Aushandlung von Tarifverträgen wahrten.

Diese „einheitliche“ Grundeinstellung der italienischen Gewerkschaftsorganisationen bestand sogar noch nach dem Aufbrechen der Gewerkschaftseinheit von 1948 im Umgang mit dem Problem der Fortentwicklung der in der Verfassung verankerten Rechte durch den Gesetzgeber. Die italienische Verfassung erkennt in den Artikeln 39 und 40 in großem Umfang die Rechte auf Gewerkschaftsfreiheit, Tarifverhandlungen sowie das Streikrecht an; Artikel 39 Abs. 1 garantiert in umfassendster Form das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Dieses Recht wird sowohl positiv als auch negativ ausgedrückt (d.h. es existiert ebenfalls das Recht, keiner Gewerkschaft anzugehören), und findet für alle Gewerkschaften, sowie auch für jede spontane Organisation mit gewerkschaftlicher Ausrichtung sowie für Einzelpersonen Anwendung.

Das in Artikel 39 Abschnitte 2 bis 4 beschriebene Gewerkschafts- und Tarifverhandlungsmodell sieht vor, dass die Gewerkschaften eine eigene Rechtspersönlichkeit und vor allem auch die Möglichkeit haben, Tarifverträge mit allgemeiner Gültigkeit für alle Arbeitnehmer der gleichen Berufsgruppe abzuschließen (*erga omnes Wirkung*).

Artikel 40 der Verfassung erkennt jedoch mit einer etwas vagen Formulierung nur ein einfaches Streikrecht an und weist die weitere Konkretisierung der ordentlichen Gerichtsbarkeit zu.

Dennoch zeichnet sich das italienische Gewerkschaftsrecht, das nach der Verfassung entstanden ist, durch das Fehlen gesetzlicher Vorschriften⁹⁷ zur Regelung der Ausübung der verfassungsmäßigen Rechte aus; dabei ist besonders hervorzuheben, dass das verfassungsmäßige Tarifverhandlungsmodell laut Artikel 39 und die Ausübung des Streikrechts vom italienischen Gesetzgeber nicht weiterentwickelt worden sind. Die Gründe dafür sind vielfältig und können hier nicht umfassend dargestellt werden;⁹⁸ es sei hier lediglich auf die „Angst“ der Gewerkschaften vor jeglicher Einmischung des Staates in die Organisationsweise der Gewerkschaften hingewiesen, selbst wenn es dabei nur um die Kontrolle einer demokratischen Satzung geht, die in Artikel 39 der Verfassung als einzige Bedingung für die eigene Rechtspersönlichkeit der Gewerkschaften festgelegt wird. Diese heute bisweilen etwas übertrieben anmutenden Bedenken der Gewerkschaften waren zu ihrer Zeit leicht erklärbar, da man gerade erst die gewaltsame Unterdrückung während zwanzig Jahren Faschismus hinter sich gelassen hatte.

Daher haben sich die Gewerkschaften mit der Unterstützung ihrer politischen Vertreter im Kongress einstimmig dafür entschieden, das verfassungsmäßige Modell, welches ihnen Rechtspersönlichkeit und ihren Tarifverträgen Allgemeingültigkeit verliehen hätte, nicht weiter zu entwickeln. Die Gültigkeit von Art. 39 der Verfassung verhindert somit (ohne weiterentwickelt worden zu sein) jeglichen Versuch, die Allgemeingültigkeit der Tarifverhandlungen ohne die gesetzgeberische Fortentwicklung zu gewährleisten. Zumindest gilt dies im privaten Sektor, wogegen es im öffentlichen Dienst durchaus ein Gesetz gibt, welches das Verfahren und die Struktur der Tarifverhandlung regelt⁹⁹ und das den Tarifvereinbarungen für den öffentlichen Sektor Allgemeingültigkeit verleiht. Dieses Gesetz wurde vom Verfassungsgericht abgesegnet.

In der Privatwirtschaft jedoch hat diese Zurückhaltung des italienischen Gesetzgebers seine Verdrängung durch die Sozialpartner, die Rechtsprechung und die Lehrmeinung zur Folge, deren Zusammenwirken zu einem Tarifverhandlungssystem geführt hat, das aus zweierlei Blickwinkeln auszulegen ist: Aus zivilrecht-

97 Romagnoli, *Il lavoro in Italia. Un giurista racconta*, il Mulino, Bologna, 1996.

98 Zu diesem Thema siehe Rusciano, *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, UTET, Torino, 2003, S. 3-15.

99 V., Zoppoli L., *Il lavoro pubblico negli anni '90*, Giappichelli, Torino, 1998, S. 15-47.

licher Sicht und aus Sicht der Arbeitsbeziehungen, beide Perspektiven sind wichtig und gerade zum jetzigen Zeitpunkt unverzichtbar.

Aus der ersten Perspektive betrachtet hat der Tarifvertrag den gleichen Charakter und damit auch die gleiche Gültigkeit wie jeder andere zivilrechtliche Vertrag; auf ihn finden die Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches Anwendung. Demnach ist ein Tarifvertrag aus zivilrechtlicher Sicht nur für Arbeitnehmer und Unternehmer bindend, deren Organisation diesen Vertrag unterzeichnet hat.¹⁰⁰

Der Anwendungsbereich der Tarifverträge hängt somit einerseits von den Sozialpartnern selbst ab, die in jedem Tarifvertrag die Unternehmenstypen spezifizieren, auf welche dieser anzuwenden ist. Darüber hinaus ist die Gültigkeit des Tarifvertrags wesentlich durch die Zugehörigkeit des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer zu den unterzeichneten Organisationen bedingt.

Das Hauptproblem dabei stellt sich für Arbeitnehmer, die in Unternehmen beschäftigt sind, wo der Arbeitgeber keiner der unterzeichneten Organisationen angehört. Ein Arbeitgeber kann theoretisch immer frei entscheiden, *ob und mit wem* er verhandelt, ein völlig normales Prinzip im allgemeinen Vertragsrecht bzw. im Zivilrecht. Daher sind alle Bemühungen der Literatur und der Rechtsprechung auf das Ziel der maximalen Ausdehnung der verbindlichen Anwendbarkeit von Tarifverträgen ausgerichtet.¹⁰¹ Die Ausweitung der Anwendung auf andere Arbeitnehmer ist vor allem durch die Rechtsprechung entstanden. Die Rechtsprechung des Corte di Cassazione hat die Gültigkeit der betrieblichen Tarifvereinbarungen auf alle Arbeitnehmer des Unternehmens ausgeweitet, unabhängig von ihrer gewerkschaftlichen Organisation und natürlich unter der Voraussetzung, dass der Arbeitgeber zur Anwendung des Tarifvertrags verpflichtet ist bzw. sich freiwillig dafür entschieden hat, beispielsweise über eine ausdrückliche Bezugnahme im jeweiligen Vertrag.

Auch der Gesetzgeber hat in einigen Fällen versucht, die Anwendung dieser Tarifverträge durch einige Vorschriften auszuweiten, welche die Arbeitgeber indirekt von der Anwendung „überzeugen“ sollten, beispielsweise die Verpflichtung zur Einhaltung der Bestimmungen des Tarifvertrags für private Unternehmen, die sich um einen Auftrag der öffentlichen Hand bewerben.¹⁰² Dennoch ist der

100 V., Giugni, *Diritto sindacale*, Cacucci, Bari, 2006, S. 139-144.

101 Siehe u.a. Mariucci, *Le fonti del diritto del lavoro. Quindici anni dopo*, Giappichelli, Torino, 2003, S. 69-80.

102 Diese Rechtsnorm, Art. 36 des Arbeitnehmerstatuts, Gesetz 300/1970, scheint im Widerspruch zu den rechtlichen Vorschriften der EU über die Entsendung von Arbeitnehmern zu stehen, Richtlinie 96/71, in ihrer Auslegung durch den europäischen Gerichtshof im berühmten Fall Ruffert aus dem Jahr 2008.

wichtigste Mechanismus, der von der Lehrmeinung und der Rechtsprechung zur Ausweitung der Gültigkeit des Tarifvertrags eingesetzt wird, die Anwendung von Art. 36 der Verfassung. Durch die Forderung, dass die Vergütung im Verhältnis zur geleisteten Tätigkeit stehen und ein Leben in Freiheit und Würde gewährleisten muss, sind in gewisser Weise alle Arbeitgeber dazu verpflichtet, einen Mindestlohn zu garantieren, der nicht unter dem im Branchentarifvertrag vorgesehenen Lohn liegen darf.

4.2 Tarifkonkurrenz – mehrere Tarifverträge unterschiedlicher Ebenen

Diese Ausgangsbedingungen erklären teilweise das Fehlen rechtlicher Vorschriften über die Tarifverhandlungsstruktur und auch die große Bedeutung der Rechtsnormen zur Tarifautonomie. Theoretisch müssten die Grundsätze des Zivilrechts zur Anwendung kommen, die es einem späteren Vertrag immer ermöglichen, einen früheren Vertrag gleicher juristischer Natur außer Kraft zu setzen. Aus diesem Grund gab es verschiedene Versuche seitens der Lehrmeinung und der Rechtsprechung, die Unaufhebbarkeit eines landesweiten Branchentarifvertrags durch einen Firmentarifvertrag, die zweite relevante Verhandlungsebene in Italien, festzuschreiben. Allerdings hat keiner dieser Versuche langfristig zu bedeutenden rechtlichen Ergebnissen geführt.¹⁰³

Das Problem scheint mit der zweiten genannten Herangehensweise, nämlich aus Sicht der Arbeitsbeziehungen,¹⁰⁴ leichter zu lösen, da Gewerkschaften und Arbeitgeber selbständig eigene Regeln festgelegt haben, um die Kohärenz des Tarifverhandlungssystems zu gewährleisten. Diese Perspektive legt mehr Wert auf die Tätigkeit der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen, die angesichts fehlender verbindlicher Gesetze Normen gesetzt haben, die an die Stelle der des Staates getreten sind, deren Gültigkeit jedoch begrenzt ist. Konkret gibt es für die Struktur der Tarifverhandlungen ein sogenanntes *Protocollo* aus dem Jahr 1993, das von den großen Gewerkschaftsvereinigungen (CGIL, CISL und UIL) als auch von den Arbeitgebern und der Regierung unterzeichnet worden ist. Auch wenn dieses *Protocollo* keinen rechtlich verbindlichen Charakter hat, so wurden

103 Zu diesem Thema siehe erneut Rusciano, *Contratto collettivo e autonomia sindacale*, op. cit., S. 61-98.

104 In Italien geht diese Auslegung der Arbeitsbeziehungen vor allem auf Giugni und seine Theorie der „intergewerkschaftlichen Ordnung“ zurück, erstmalig in , *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, Milano, 1960.

darin doch Regeln über die Konkurrenz zwischen Tarifverträgen verschiedener Ebenen festgelegt, die von den Parteien eingehalten werden. Laut *Protocollo* gibt es zwei Verhandlungsebenen, die nationale und die betriebliche, die nicht die gleiche Regelungsmaterie abdecken dürfen, insbesondere nicht in Lohnfragen. Das Hierarchiekriterium weist dem nationalen Branchentarifvertrag die Zuständigkeit für alle Fragen rund um das Arbeitsverhältnis zu, wobei die Regelung einiger Bereiche in die Zuständigkeit des Firmentarifvertrags übertragen werden kann. Auf der anderen Seite hat der Firmentarifvertrag die funktionale Zuständigkeit für spezifische Bereiche, die besser auf dieser Ebene geregelt werden können (zum Beispiel Festlegung des Lohnanteils, der von der Organisation und der Produktivität des Unternehmens abhängt, Beschäftigungs-, Sicherheits- und Hygienepläne sowie die Gleichstellung von Mann und Frau).

Das Hauptziel dieses *Protocollo* bestand darin, die Inflation niedrig zu halten und auf diese Weise dem Land zu ermöglichen, die Auflagen und wirtschaftlichen Parameter des Maastrichter Vertrages einzuhalten. Dieses Ziel sollte durch eine zentral gesteuerte Kontrolle der Löhne und Gehälter erfolgen, welche auch eine Verbindung zwischen den die Verhandlung führenden Gewerkschaftsvertretern auf Landesebene und auf Firmenebene umfasste. Denn wer den landesweiten Branchentarifvertrag unterzeichnet, hat Anspruch auf 1/3 der Gewerkschaftsvertreter in den Unternehmen, die den Tarifvertrag anwenden.

Die Krise des *Protocollo* aus dem Jahr 1993 begann mit der Verhandlung des Tarifvertrags für die Metallindustrie im Jahr 2002, dem ersten, der nicht von der FIOM (mitgliederstärkste Branchenvereinigung, gehört zur CGIL) unterzeichnet wurde. Grund war unter anderem ein Dissens über die Frage der vertraglichen Struktur, die in dieser Vereinbarung vorgeschlagen wurde. Darüber hinaus hat das *Protocollo* von 1993 zwar das Ziel einer deutlichen Senkung der Inflation erreicht, konnte jedoch keine besonders positiven Ergebnisse für die Löhne und Gehälter der Arbeitnehmer erreichen. Dies lag in erster Linie an der längst überfälligen Verlängerung der Tarifverträge und die mangelnde Verbreitung von Firmentarifverträgen. Aus diesen Gründen wurde schon seit längerer Zeit versucht, eine neue Vereinbarung zu schließen, welche an der Unmöglichkeit einer Einigung der Sozialpartner auf ein alle überzeugendes Strukturmodell scheiterte.

2009 wurde schließlich eine Vereinbarung getroffen, der sich die repräsentativste und auch in absoluten Zahlen mitgliederstärkste Gewerkschaft CGIL nicht anschließen wollte. Nachdem diese Vereinbarung nur von einigen repräsentativen Gewerkschaften unterzeichnet wurde, hat diese noch weniger Aussichten als das *Protocollo* von 1993, die gesetzten Ziele zu erreichen, wie z.B. eine größere Ver-

breitung der Tarifverhandlungen auf betrieblicher Ebene, die laut dem Inhalt dieser Vereinbarung den nationalen Tarifvertrag selbst in Lohnfragen *in pejus* außer Kraft setzen könnte. In einem so wenig formalisierten System wie dem italienischen steigt die Schwierigkeit, ein kohärentes Verhältnis zwischen den verschiedenen Ebenen aufrecht zu erhalten, wenn auf betrieblicher Ebene eine Aufhebung mit schlechteren Bedingungen als auf Landesebene möglich ist, da die Arbeitnehmer, die nicht den Gewerkschaften angehören, die den abzuschaffenden Tarifvertrag unterzeichnet haben, nach allgemeinem Vertragsrecht vor Gericht die Anwendung der für sie günstigsten Bestimmung einklagen können.

Genau wie das *Protocollo* von 1993 gehört auch die Vereinbarung von 2009 zum System der industriellen Beziehungen und hat daher keinen rechtlich verbindlichen Charakter, was eine Vorhersage über ihren Erfolg oder ihr Scheitern unmöglich macht. Allerdings sollte auf zwei neue inhaltliche Aspekte hingewiesen werden. Der erste hat mit der Geltungsdauer der Tarifverträge zu tun und besteht in der Abschaffung der früher bestehenden Unterscheidung zwischen den im Zweijahresrhythmus erfolgenden Verlängerungen des finanziellen Teils der Tarifverträge und der alle vier Jahre stattfindenden Erneuerung des normativen Teils. Von jetzt an wird alle drei Jahre über den gesamten Tarifvertrag verhandelt, in der Hoffnung, so den Rückstand bei den Erneuerungen der Tarifverträge zu senken.

Der zweite Aspekt hat direkt mit dem vorliegenden Thema zu tun, also der Struktur der Tarifverhandlungen und der Förderung der betrieblichen Verhandlungsebene, besonders in Lohnfragen. Dieses zweite Ziel hat für den meisten Diskussionsstoff in den Gewerkschaftsorganisationen gesorgt, da die CGIL in einer Produktionsstruktur wie der italienischen, die von kleinen und mittleren Unternehmen geprägt ist, die oft keiner Arbeitgebervereinigung angehören (vor allem im Süden des Landes), große Schwierigkeiten bei der großflächigen Einführung einer echten betrieblichen Verhandlungsebene befürchtet.

Andererseits scheinen die Instrumente, welche die Vereinbarung für die Stärkung von Verhandlungen auf Betriebsebene vorschlägt, sehr schwach zu sein. Das Recht der Gewerkschaftsvertretungen auf Einführung von Verhandlungen auf betrieblicher Ebene bedeutet nichts weiter als das Recht auf Verhandlungen, das auch bereits vor der Vereinbarung existierte, wogegen es nicht das Recht auf Abschluss eines Tarifvertrags bedeutet, was ein dem italienischen Rechtssystem völlig unbekanntes Recht ist.

Selbstverständlich ist die bereits genannte Regel, die es der betrieblichen Ebene erlaubt, landesweite Tarifverträge selbst *in pejus* mittels Tariföffnungsklauseln außer Kraft zu setzen, für die Arbeitgeber im Fall einer Krise weitaus

attraktiver, oder auch dann, wenn es zumindest der wirtschaftlichen Entwicklung bzw. der Beschäftigung dient.

Die vage Formulierung der Klausel, die eine Aufhebung *in pejus* ermöglicht und deren Zweck, die Löhne zu drücken, lässt vermuten, dass aktuell Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene tatsächlich in der wirtschaftlichen Realität der italienischen Unternehmen Fuß fassen; was jedoch mit Sicherheit keine positiven Auswirkungen auf die Arbeitnehmer haben wird.

4.3 Aktuelle Tendenzen im Verhältnis zwischen Tarifvertragsabschluss auf nationaler Ebene und betrieblicher Arbeitnehmervertretung

Die genannte Vereinbarung aus dem Jahr 2009 und einige prominente Sozialkonflikte, die im Jahr 2010 ausgebrochen sind (vor allem bei FIAT, siehe unter 4.5), haben die Säulen des Gewerkschaftsrechts und der italienischen Arbeitsbeziehungen ins Wanken gebracht. Das hat Auswirkungen auf wichtige Bereiche der Gewerkschaftsbeziehungen wie die Vertretung der Gewerkschaft im Betrieb/ Unternehmen, die immer mehr Bedeutung für den Abschluss von Tarifverträgen gewinnt, oder auch die Frage nach dem Streikrecht, das von der Lehrmeinung traditionell als individueller Rechtsanspruch mit kollektiver Ausübung ausgelegt wird.

Die erste Säule des italienischen Gewerkschaftsrechts, die momentan im Wanken ist, hat mit der Gewerkschaftsvertretung im Unternehmen zu tun. Art. 19 des Arbeitnehmerstatuts garantiert seit 1970 den repräsentativsten Gewerkschaften einige spezifische Rechte und Instrumente.¹⁰⁵ Dazu gehört unter anderem die Möglichkeit der Einrichtung einer Gewerkschaftsvertretung im Unternehmen (ital. RSA, betriebliche Gewerkschaftsvertretung, BGV). 1995 veränderte jedoch eine Volksbefragung die Rechtsnorm, nach welcher das Recht auf Abschluss eines Tarifvertrags nur den Gewerkschaften zusteht, die einen Tarifvertrag – gleichgültig auf welcher Ebene – abgeschlossen haben, der auf das Unternehmen anwendbar ist.¹⁰⁶ Dieses Modell schien auf den ersten Blick demokratischer zu sein als das Vorgängermodell, da es nicht mehr auf den Begriff der mehrheitlich repräsen-

105 Zu Art. 19 und seinem aktuellen Inhalt siehe Zoppoli, A., *La libertà sindacale nei luoghi di lavoro: valori imprescindibili*, traduzione (ormai) inadeguata, in *Diritti lavori mercati*, 2010, S. 713.

106 Zu diesem Thema siehe wieder Giugni, *Diritto sindacale*, a.a.O., S. 67.

tiven Gewerkschaft¹⁰⁷ Bezug nimmt, die in Italien eine nur mutmaßliche Repräsentativität ist und nicht, wie bspw. in Spanien der Fall, durch ein Überprüfungsverfahren nachgewiesen wird. In der derzeitigen politisch-gewerkschaftlichen Situation in Italien führt das jedoch zu einer Zunahme von „Firmen“-Tarifverträgen, von denen einige bisweilen durch „gelbe Gewerkschaften“ abgeschlossen zu sein scheinen.

Um diesem Risiko zu begegnen, haben die repräsentativsten Gewerkschaften im Jahr 1993 ein berufsgruppenübergreifendes Abkommen unterzeichnet, das eine andere Möglichkeit der Vertretung im Unternehmen ermöglicht. Dabei handelt es sich um die sogenannten Einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen (EGV, ital. RSU), die eine andere Zusammensetzung haben: Zwei Drittel werden von allen Arbeitnehmern des Unternehmens gewählt, unabhängig davon, ob sie einer Gewerkschaft angehören oder nicht, wogegen das verbleibende Drittel den Gewerkschaften vorbehalten ist, die den einschlägigen landesweiten Branchentarifvertrag unterzeichnet haben. Aus diesem Grund wurden den EGV die gleichen Aufgaben und Rechte übertragen wie den BGV, mit der einzigen aber wichtigen Neuerung der expliziten Funktion als Verhandlungssubjekt, welche die BGV nicht haben. Dies hatte bereits damals ganz klar zum Ziel, die Tarifverhandlungen auf betrieblicher Ebene zu fördern. Mit dem Abkommen vom Dezember 1993 sollte sichergestellt werden, dass die EGV in jeder Hinsicht an die Stelle der BGV treten konnten, weshalb die unterzeichneten Gewerkschaften darauf achteten, keine neuen BGV zu gründen und sich ausschließlich im Bereich der EGV zu bewegen. Letztere hatten wie bereits erwähnt auch den Vorteil, von allen Arbeitnehmern des Betriebs gewählt zu werden.

Der Aufbruch der Gewerkschaftseinheit im Laufe der vergangenen zehn Jahre hat zu einer erstaunlichen „Renaissance“ der BGV geführt, da ein geschlossenes Vorgehen, wie es die EGV als einheitliches Vertretungsorgan erfordern, immer schwieriger wird. Immer häufiger kommt es vor, dass selbst Gewerkschaften, die das Abkommen vom Dezember 1993 unterzeichnet haben, eine EGV auflösen um wieder jeder für sich eine BGV einzurichten. Dies erfolgt unter der Bedingung, dass die Auflagen aus der aktuellen Version des Art. 19 des Arbeitnehmerstatuts erfüllt sind, nämlich der vorherige Abschluss eines Tarifvertrags beliebiger Ebene, der auf den Betrieb, in welchem die BGV eingerichtet werden soll, anwendbar ist. Diese konfuse Situation zeigt immer deutlicher, dass ein System ohne Regeln zur Überprüfung der Repräsentativität der Gewerkschaften nicht länger hingenommen

107 Die Mitgliedschaft in der repräsentativsten Gewerkschaft war vor dem Referendum von 1995 ausreichend, um eine BGV im Unternehmen zu gründen.

werden kann. Wie im Fall FIAT zu sehen war, kann es dazu kommen, dass die repräsentativste Gewerkschaft gänzlich das Recht auf Vertretung im Unternehmen verliert, wenn dieses sich weigert, mit dieser Gewerkschaft einen Tarifvertrag abzuschließen.

4.4 Aktuelle Tendenzen im Verhältnis zwischen Tarifvertragsabschluss und Streikrecht

Eine weitere Säule, die im Zuge der neuesten politisch-gewerkschaftlichen Ereignisse verändert wird, ist die Frage nach dem individuellen oder kollektiven Anspruch auf das Streikrecht. Dieses Recht wurde traditionell als individueller Rechtsanspruch ausgelegt, der kollektiv ausgeübt wird, weshalb jede Organisation, sei es eine Gewerkschaftsorganisation im engeren Sinn oder eine spontan gebildete Organisation, das Recht hat, einen Streik auszurufen. Dieses Recht hat nichts mit der Repräsentativität der den Streik ausrufenden Gewerkschaft zu tun, da das Recht auf Beteiligung ein individuelles Recht ist, das nichts mit der Mitgliedschaft der den Streik ausrufenden Gewerkschaft zu tun hat.

Umgekehrt verpflichten die von den Gewerkschaften in den Tarifverträgen unterzeichneten Klauseln zum Gewerkschaftsfrieden diese nur dazu, während der Friedenspflicht keinen Streik auszurufen, können jedoch einen Arbeitnehmer nicht daran hindern, sich an einem von einer anderen Gewerkschaft ausgerufenen Streik zu beteiligen. Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitnehmer einer Gewerkschaft angehört, die im Tarifvertrag die Friedenspflicht akzeptiert hat.

Dennoch war die akademische Debatte über die Trägerschaft des Streikrechts sehr intensiv und mit kontroversen Positionen geführt worden; unter anderem wurde die Position der gewerkschaftlichen Trägerschaft des Streikrechts vertreten.¹⁰⁸ Einige der jüngsten Phänomene (hier sollen die drei wichtigsten genannt werden) scheinen die klassische und anerkannte Auslegung des Streikrechts mit individueller Trägerschaft in Frage zu stellen.

108 Zu diesem Thema siehe Loffredo, A. (Hrsg.), *La titolarità del diritto di sciopero*, Cacucci, Bari, 2008.

4.4.1 Gesetz über Streiks bei Basisdienstleistungen

Das Gesetz über Streiks bei Basisdienstleistungen aus dem Jahr 1990, abgeändert im Jahr 2000,¹⁰⁹ regelt das Auftreten eines Konflikts bei Dienstleistungen, die grundlegende Rechte des Menschen betreffen, wie zum Beispiel das Recht auf Leben, Gesundheit, Gerechtigkeit, Freizügigkeit und Bildung. In diesen Fällen muss der Streik anders als in allen anderen Fällen berücksichtigen, dass diese Rechte Dritter nicht ausgehebelt werden dürfen und daher über die Tarifverhandlungen ein Weg gefunden werden muss, den Streik durchzuführen ohne die grundlegenden Rechte der Menschen zu stark zu beeinträchtigen. Das Verfahren zur Regelung der Streikausübung in diesen Bereichen hat die Trägerschaft des Streikrechts praktisch auf die Gewerkschaften übertragen, da in Ermangelung einer Ausrufung im Sinne der rechtlichen und üblichen Regeln jede individuelle Beteiligung eines Arbeitnehmers an einem Streik illegal ist.

4.4.2 Gesetzentwurf der Regierung Berlusconi aus dem Jahr 2009

Ein Gesetzentwurf der Regierung Berlusconi von 2009 fordert als Bedingung für die Rechtmäßigkeit eines Streiks vor seiner Durchführung die obligatorische Überprüfung der Repräsentativität der den Streik ausrufenden Gewerkschaft. Für die Rechtmäßigkeit des Streiks sind entweder eine Repräsentativität von 50 % der den Streik ausrufenden Gewerkschaften oder eine positive Urabstimmung erforderlich. Neben der Bedeutung der Rechtzeitigkeit der Arbeitskampfmaßnahmen für deren Erfolgsaussichten wäre bei der Umsetzung dieses Entwurfs in ein Gesetz selbst die Einstufung des Streiks als individuelles Recht nicht möglich.

4.4.3 „Verantwortungsklausel“ in den Betriebstarifverträgen der FIAT-Standorte Mirafiori und Pomigliano

Die bei FIAT in den Betriebstarifverträgen an den Standorten Mirafiori und Pomigliano enthaltene „Verantwortungsklausel“ hat in Gewerkschaftskreisen und unter Experten für viel Gesprächsstoff gesorgt hat, da ihre Rechtmäßigkeit angezweifelt wird. Auch wenn sie etwas vage formuliert ist, scheint sie das Streikrecht der Arbeitnehmer zu leugnen. Diese Klausel hat offensichtlich den Zweck, die Konflikte über die in den Vereinbarungen enthaltenen Themen einzugrenzen; es werden explizit die Sanktionen im Fall der Nichteinhaltung eines Teils der Vereinbarung aufgeführt, die nach diesen Bestimmungen den Arbeitgeber von seiner Verpflichtung zur Einhaltung entbindet. Ziel dieser Klausel ist es zu verhindern,

¹⁰⁹ Vgl. Pascucci, (Hrsg.), *La nuova disciplina dello sciopero nei servizi essenziali*, IPSOA, Milano, 2000.

dass Streiks aufgrund der im Tarifvertrag behandelten Themen ausgerufen werden, wobei der Arbeitgeber weiß, dass dieser Tarifvertrag von vielen Arbeitnehmern und von der repräsentativsten Gewerkschaftsorganisation abgelehnt wird.

Art. 13 des Tarifvertrags von FIAT Pomigliano:

„1. Alle Punkte dieses Dokuments stellen ein Ganzes dar, sodass alle Klauseln miteinander in Verbindung stehen und nicht voneinander getrennt werden können. Dies hat zur Folge, dass die Nichteinhaltung der gegebenenfalls von den Gewerkschaftsorganisationen bzw. der EGV eingegangenen Verpflichtungen oder ein Verhalten seitens der Gewerkschaftsorganisationen bzw. der EGV, auch auf Ebene einzelner Mitglieder, welches die für die Umsetzung des Plans vereinbarten Bedingungen und die daraus folgenden Rechte oder die Ausübung der dem Unternehmen im Rahmen dieses Vertrags zugesprochenen Befugnisse uneinklagbar macht, das Unternehmen von den Verpflichtungen aus der gegebenen Vereinbarung sowie von denen des landesweiten Tarifvertrags Metalmeccanici in folgenden Bereichen befreit wird:

- Gewerkschaftsbeiträge
- bezahlte Freistellung der Mitglieder der Leitungsorgane der Gewerkschaftsorganisationen auf Landes- oder Provinzebene für 24 Stunden pro Quartal und Entbindung des Unternehmens von der Anerkennung und der nachfolgenden Umsetzung der Meistbegünstigungsklauseln hinsichtlich des landesweiten Tarifvertrags Metalmeccanici, die in den Betriebsvereinbarungen folgende Materien abdecken:
- weitere gewerkschaftliche Freistellung der Mitglieder der EGV zusätzlich zu den im Gesetz 300/70 vorgesehenen Stunden,
- Anerkennung der Funktion eines Gewerkschaftsexperten und die entsprechende gewerkschaftliche Freistellung.

2. Sonstiges Verhalten der Arbeitnehmer, sei dies individuell oder kollektiv, das die vorliegenden Bestimmungen gänzlich oder teilweise und in beträchtlichem Umfang verletzt oder die Rechte oder die Ausübung der darin dem Unternehmen zugestandenen Befugnisse uneinklagbar macht, und somit zum Wegfall des Interesses des Unternehmens an der Fortsetzung des vertraglichen Austauschs führt und dem Geist dieses Austauschs schadet, hat für das Unternehmen die gleichen Auswirkungen der Entbindung von allen im vorstehenden Teil dieses Abschnitts genannten Punkten.“

Diese Klausel ist in ihrem kollektiven Teil (Punkt 1) als einfache Friedenspflichtklausel zu verstehen, mit der einzigen Neuerung einer vorbestimmten Sanktion. Aus meiner Sicht entstehen dadurch keine großen Rechtmäßigkeitsprobleme, da die Tarifpartner die Sanktionsart im Fall der Nichteinhaltung des Vertrags wählen können.

Im individuellen Teil (Punkt 2) ist die Klausel dagegen entweder als überflüssig zu betrachten, da es selbstverständlich ist, dass der Betriebstarifvertrag den Inhalt des individuellen Vertrags umfasst. Wenn jedoch damit versucht wird, die Ausübung des Streikrechts der Arbeitnehmer als Einzelpersonen zu verhindern, stehen wir vor einem klaren Verstoß gegen Art. 40 der Verfassung, der den Arbeitnehmern ein Grundrecht zugesteht, das ihnen auch vom Gesetzgeber selbst nicht verwehrt werden kann. Demnach kann es den Arbeitnehmern erst recht nicht von einem Tarifvertrag oder einem individuellen Vertrag abgesprochen werden. Darüber hinaus sind Literatur und Rechtsprechung bereits in den sechziger Jahren zu dem Schluss gekommen, dass ein Streik jederzeit ausgerufen werden kann, auch während der Geltungsdauer eines Tarifvertrags. Der Abschluss eines Tarifvertrags ist nichts anderes, als die Beendigung eines früheren Arbeitskampfes und bei dessen Abschluss wird ein neuer eingeleitet. Dies sollte nicht befremdlich erscheinen, da der Arbeitskampf natürlicher Bestandteil der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen ist.

4.5 Ein paradigmatisches Beispiel der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen: der „Fall FIAT“

Das deutlichste Beispiel für die Turbulenzen, die in letzter Zeit im italienischen Gewerkschaftssystem aufgetreten sind, ist sicherlich der Konflikt bei FIAT. Auslöser hierfür waren die Veränderungen in den Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen des wichtigsten Unternehmens des Landes im Zuge der Fusion mit Chrysler (ein Projekt, das zuvor von Opel in Deutschland abgelehnt worden war). Die dramatische wirtschaftliche Situation des Detroit'ers Unternehmens, dem es trotz umfangreicher staatlicher Investitionen nicht gelingen wollte, auf dem Weltmarkt einen Käufer zu finden, hatte Auswirkungen auf die Investitionspläne von FIAT. Man scheint sich immer weniger um die italienischen Standorte zu kümmern und die Drohung der italienisch-amerikanischen Unternehmensleitung, einige davon zu schließen, taucht immer häufiger in den Medien auf. Unter diesen Vorausset-

zungen konnten die Verhandlungen über die Erneuerung der Tarifverträge bei FIAT auf Landesebene und auf Betriebsebene nicht einfach werden.

Der erste Schritt dieser neuen Unternehmensstrategie von FIAT war der Austritt aus dem Arbeitgeberverband Federmeccanica/Confindustria, wodurch sich das Unternehmen angesichts der Tatsache, dass es für Arbeitgeber keine rechtliche Verpflichtung zu Tarifverhandlungen gibt, von den vertraglichen Verpflichtungen befreite, die es allein aufgrund der Mitgliedschaft in einem Verband erfüllen musste, der viele Übereinkommen und Tarifverträge geschlossen hat.

Ebenso kündigte FIAT vor Ablauf der Geltungsdauer (im Jahr 2012) den landesweiten Tarifvertrag auf, der mit den drei großen Gewerkschaftsorganisationen geschlossen worden war („einheitlicher“ Tarifvertrag) und ging mit den Gewerkschaften CISL und UIL einen neuen landesweiten Tarifvertrag und mindestens drei Betriebstarifverträge ein, aus denen die FIOM, die repräsentativste Gewerkschaft der Metallindustrie, ausgeschlossen war („einzelne“ Tarifverträge).¹¹⁰ Dadurch ist eine im italienischen System noch nie da gewesene Situation entstanden, in der es zwei gleichzeitig gültige Tarifverträge gibt (einen „einheitlichen“ und einen „einzelnen“), obwohl einer davon (der „einheitliche“) einseitig vom Arbeitgeber gekündigt worden ist. Ungeachtet der Absicht, die FIAT mit diesem Schritt verfolgt hat, haben die Arbeitnehmer nun die Möglichkeit, zwischen den beiden gültigen und wirksamen Tarifverträgen zu wählen, zumindest bis zum letzten Geltungstag. Dies wurde kürzlich von der Rechtsprechung¹¹¹ bestätigt, denn aufgrund der oben genannten Merkmale des italienischen Systems müssen die zivilrechtlichen Regeln zum zeitlichen Ablauf der Verträge eingehalten werden, die es in diesem Fall den FIOM-Mitgliedern erlauben, die Anwendung des von ihrer Gewerkschaft eingegangenen Tarifvertrags einzufordern.

Das Problem wird sich 2012 schließlich selbst lösen, wenn der einheitlich von allen Gewerkschaften geschlossene Tarifvertrag ausläuft; in diesem Moment wird FIAT sein zweifaches Ziel erreichen: Ausstieg aus der Struktur des Tarifverhandlungsmodells nach Vorgabe des *Protocollo* von 1993 und gleichzeitig aus dem Modell der gewerkschaftlichen Vertretung im Unternehmen in Form der EGV, die wie gesagt einen vertraglichen Ursprung haben. Eine paradoxe Folge davon könnte sein, dass die FIOM, obwohl sie die Gewerkschaft mit den meisten Mitgliedern in der Branche und im Unternehmen ist, überhaupt keine Möglichkeit

110 Bei CISL und UIL handelt es sich jedoch nicht um „gelbe Gewerkschaften“, sondern um – nach der (größten) Gewerkschaft CGIL – die beiden anderen großen (und repräsentativsten) Gewerkschaften Italiens. CISL ist katholisch beeinflusst, UIL eher liberal geprägt.

111 Die jüngsten Entscheidungen waren das Dekret des Gerichts von Turin vom 18.4.2011 und das Urteil des Gerichts von Modena 22.4.2011 (noch nicht veröffentlicht).

mehr für eine eigene Vertretung im Unternehmen haben wird, da auch das andere Modell der Gewerkschaftsvertretung im Unternehmen, die im genannten Art. 19 des Arbeitnehmerstatuts enthaltene BGV, dies nicht zulässt. Dort wird dieses Recht nur Gewerkschaften gewährt, die einen Tarifvertrag beliebiger Ebene geschlossen haben, der auf das Unternehmen anwendbar ist.

FIAT will sich jedoch nicht damit abfinden, einen Tarifvertrag anwenden zu müssen und in seinen Betrieben die Gewerkschaftsvertretungen der FIOM aufrechtzuerhalten und hat daher beschlossen, eine neue Gesellschaft zu gründen (Fabbrica Italia). Da diese Gesellschaft neu ist und sie die Vorgängergesellschaft (FIAT) vollständig ablöst, hätte sie keine vertragliche Verpflichtung aus den vorher geschlossenen Verträgen und Abkommen. Diese Ziellösung scheint mir das schwächste Glied in der Unternehmensstrategie von FIAT zu sein, da dies eine klare Verletzung der nationalen und europäischen Regeln über Unternehmensübertragungen sein würde.

Nach der Fusion von FIAT und Chrysler herrschte in Italien die Illusion, ein italienisches Unternehmen habe die „Eroberung Amerikas“ begonnen; jetzt jedoch wird offensichtlich, dass die Situation genau andersherum zu interpretieren ist, zumindest was die Strategie in den Arbeitsbeziehungen in Italien angeht, denn die entstammt direkt den Traditionen der USA. Darüber hinaus hat die Notwendigkeit, die kritische Situation von Chrysler aufzufangen, die Unternehmens- und vor allem die Investitionspolitik von FIAT in Italien beeinträchtigt, was neben der Frage nach der mangelnden Demokratie dieser Situation bei FIAT auch die Gefahr birgt, dass sich dieser Konflikt aufgrund der wirtschaftlichen Bedeutung und des hohen Ansehens des Unternehmens im Land auf andere Bereiche und andere Berufsgruppen ausweiten könnte. Dieses Ansehen geht so weit, dass man in den vergangenen Jahrzehnten sogar sagte: „was gut ist für FIAT ist gut für Italien“. Jetzt ist es möglich und gerechtfertigt, viele Zweifel an dieser Situation zu hegen, denn seit seinem Entstehen bis heute hat FIAT konstant riesige Summen an direkten und indirekten staatlichen Investitionen von allen italienischen Regierungen erhalten, während heute die schiere Präsenz von FIAT in Italien von einem deutlichen Einschnitt in die Rechte der italienischen Arbeitnehmer abzuhängen scheint, verbunden mit der Drohung, falls diese Arbeitsbedingungen nicht akzeptiert werden, die Produktion vollständig an Standorte in Länder zu verlagern, in denen FIAT schon heute am meisten produziert: Serbien, Polen und Brasilien.

Die Frage ist enorm wichtig, nicht nur weil es für die FIAT-Standorte in Italien unmöglich ist, bei der Senkung der Arbeitskosten mit diesen Ländern mitzuhalten, sondern ganz allgemein aufgrund der Rolle, die dieses Unternehmen in der Ge-

schichte der italienischen Arbeitsbeziehungen und des italienischen Rechts spielt. Das Beunruhigendste an dieser Strategie ist, dass sie der Beginn einer historischen Etappe sein könnte, die zwar nicht direkt die Gewerkschaftsfreiheit und -pluralität verweigert, aber die Organisationen, die keine Tarifverträge abschließen, trotz ihrer tatsächlichen Repräsentativität von den Gewerkschaftsrechten ausschließen.

Sollte dem so sein, wäre ein Eingreifen des Gesetzgebers dringend geboten, um Normen zur korrekten Überprüfung der Repräsentativität der Gewerkschaften, und, warum nicht, auch der Arbeitgeber festzulegen. Art. 39 der Verfassung müsste weiterentwickelt werden, um den Problemen der Geltungsdauer von Tarifverträgen in Italien ein Ende zu bereiten. Wobei anzunehmen ist, dass der italienische Gesetzgeber daran kein gesteigertes Interesse hat und seine Prioritäten anderweitig setzt.

5 Tarifpluralität und Tarifeinheit in ungarischen Betrieben

5.1 Einleitung

Der Umsturz der monolithischen Parteienstaaten in den Jahren 1989-1990 weckte bei den Menschen der mittel- und osteuropäischen Länder Hoffnungen und schürte die Illusion, dass die Umwälzungen ihnen gleichzeitig auch schon bald Frieden und Wohlstand, Demokratie und Gerechtigkeit bringen würden. Gleichzeitig sahen sich die Gewerkschaften großen Herausforderungen gegenüber und mussten sich Kernfragen zu ihrer Existenz und ihrer Position in der neuen Ordnung stellen. Die großen Erwartungen und Illusionen verpufften bald, die Herausforderungen blieben bestehen. Doch trotz dieser Herausforderungen und Schwierigkeiten gelang es den Gewerkschaften, ihren eigenen Wandel voranzutreiben, eine neue Identität aufzubauen und neue Rollen zu übernehmen. Zwar unterscheiden sie sich noch immer beträchtlich von Gewerkschaften in den etablierten Marktwirtschaften Europas, tragen noch das Erbe der Zeit vor dem Übergang und sind durch die politische Wende gekennzeichnet. Obwohl die Gewerkschaften aus dieser Region aufgrund der gemeinsamen Geschichte viele gemeinsame Merkmale haben, gibt es doch auch Besonderheiten aufgrund der kleinen Unterschiede in ihrer Geschichte.

Zwei Besonderheiten gilt es im Zusammenhang mit der Geschichte Ungarns vor dem Übergang sowie mit dem Übergang selbst zu erwähnen. Zum Einen verfügte Ungarn über einen Vorsprung, da man schon in den 1960er Jahren begonnen hatte, versuchsweise marktwirtschaftliche Reformen einzuführen. Diese Versuche machten es möglich, dass sich die Akteure der Wirtschaft trotz der Einschränkungen durch die staatliche Planwirtschaft mit den Konzepten des Marktes vertraut machen konnten und zumindest rudimentäre Formen von Tarifverhandlungen entstanden.

Die zweite Besonderheit¹¹² war die starke Politisierung der Gewerkschaften im Zuge des Wandels. Obwohl sie sich rühmen konnten, als neue, politisch aktive Gewerkschaften die treibende Kraft des politischen Übergangs gewesen zu sein, hatte eben diese Politikverbundenheit die Gewerkschaften eher geschwächt,

112 Nicht einmalig, aber eben auch nicht allgegenwärtig.

insbesondere durch die fragmentierende Wirkung der politischen Rivalität der Gewerkschaften untereinander. Gleichzeitig hatte die progressive politische Rolle der neuen Gewerkschaften keine so große Kraft, dass die Gewerkschaften dadurch das negative allgemeine Image von Gewerkschaften aus der Zeit vor der Wende hätten abschütteln können.

Diese Arbeit soll einen Überblick über die Entwicklung der ungarischen Gewerkschaften vermitteln, mit besonderem Augenmerk auf die Lage der Betriebsgewerkschaften in den letzten 22 Jahren. Insbesondere geht es in dieser Darstellung darum, die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Entwicklung in Ungarn mit den Entwicklungen in den übrigen Ländern der Region Zentral- und Osteuropa herauszuarbeiten und zu erörtern, welche langfristigen Lehren aus diesen Erfahrungen gezogen werden können.

5.2. Geschichtliches und rechtliches Umfeld der Veränderungen

5.2.1 Geschichtlicher Hintergrund vor dem Wandel

Eine geschichtliche Gemeinsamkeit aller Gewerkschaften in der Region ist die völlige Abwesenheit der Gewerkschaftsfreiheit in der Zeit vor 1988/1989. Organisationen, die den Namen Gewerkschaft trugen, wurden ganz offen als untergeordnete Organe der kommunistischen Partei gegründet. Sie dienten als „Transmissionsriemen“ zwischen der Partei und den Arbeitern, die an ihrem Arbeitsplatz täglich die zentralen Vorgaben erfüllten. Hochrangige Gewerkschaftsführer (die nach ihrer politischen Verlässlichkeit ausgewählt wurden) waren in politischen Kontrollgremien aktiv, während ein Großteil der gewerkschaftlichen Aktivität sich am Arbeitsplatz konzentrierte. Die Zwangsmitgliedschaft trug dazu bei, die Arbeiterschaft unter einer gewissen Kontrolle zu halten und die Aufgaben zu erfüllen, die den Gewerkschaften im Rahmen der zentralen Planwirtschaft zugeordnet waren. Die Gewerkschaften und ihre Vertreter genossen eine Reihe von Rechten, um ihre unterstützende Rolle für die Firmenleitung erfüllen zu können, unterrichtet und angehört zu werden und „Position beziehen“ zu können. Die Zustimmung der Gewerkschaft war Bedingung für eine Reihe von betrieblichen Entscheidungen. Die Rechte der Gewerkschaftsvertreter waren jedoch nicht so weitreichend, dass sie einen echten Einfluss auf unternehmens- oder wirtschaftspolitische Maßnahmen ermöglicht hätten; mit wenigen Ausnahmen ging es nur um das offizielle Absegnen von Entscheidungen. Andererseits bedeuteten diese Rechte

für die Firmenleitung eine Fülle bürokratischer Hürden, die sich als besonders ärgerlich erwiesen, als man in Ungarn – in Folge der Marktreform – begann, die Vorgaben des Zentralplans mit Wirtschaftlichkeitsanforderungen zu kombinieren.

Insofern trugen diese erweiterten Rechte der Gewerkschaften eher zum Verruf der Gewerkschaften als verlängerter Arm der kommunistischen Regierung und als Hemmschuh für effektives Wirtschaften zu ihrer Unbeliebtheit bei.

Ein anderes Tätigkeitsfeld der Gewerkschaften, das ihnen auch langfristig Sympathien und Anerkennung einbrachte, war typisch für Gewerkschaften in den sowjetisch orientierten Ländern, auch wenn es nicht in das klassische Betätigungsfeld von Gewerkschaften fällt: Die Zuteilung von Sozialleistungen und die Organisation kultureller und sozialer Aktivitäten¹¹³ (finanziert überwiegend durch staatliche Fördergelder und durch Übertragung bedeutender Eigentumsanteile auf die Industriegewerkschaften).

Im Rahmen des politischen Wandels hin zu einer demokratischen Gesellschaft und der Öffnung des Marktes ging die althergebrachte Rolle der Gewerkschaften verloren. Die Vorrechte der Gewerkschaften, die sie zu einem formalen Teil der Unternehmensleitung und der Führung auf höherer Ebene gemacht hatten, wurden abgeschafft. Ein Extrem dieses Wandels war die Änderung des Arbeitsrechts im Jahr 1989, die (mitten im Prozess rascher Privatisierung!) die organisierte Mitarbeiterbeteiligung bei privaten Arbeitgebern in jeder Form untersagte, was letztlich bedeutete, dass Mitarbeitern von privaten Unternehmen keinerlei Mitspracherecht in Arbeitsplatzangelegenheiten zustand.

Diese plötzlichen Veränderungen bedeuteten einen herben Rückschlag für die Gewerkschaften. Dieser bestand zum Teil im Ausbruch von Feindseligkeit gegenüber sämtlichen Institutionen des alten Parteienstaats, wozu auch die Mitgliedschaft in den Gewerkschaften gehört hatte, zum Teil im Entzug der Rechte, die in einem Moment abgeschafft wurden, in dem die Gewerkschaften einen wichtigen, rechtlich gestützten Beitrag zum Arbeitnehmerschutz hätten leisten können – der im Zuge der rasch voranschreitenden Privatisierung dringend erforderlich gewesen wäre.

113 Es gab einen ganzen Katalog an Möglichkeiten: Barhilfen in besonderen Situationen, Darlehen oder Beihilfen zur Wohnraumfinanzierung, Reisebeihilfen, vergünstigte Urlaubsreisen, Feiern zu verschiedenen Anlässen und an wichtigen Tagen, Betrieb von Sporteinrichtungen, Ausrichtung von Sportveranstaltungen usw.

5.2.2 Gewerkschaftsfreiheit – Aushöhlung der Gewerkschaften

Der Entzug der alten Vorrechte und Privilegien ging mit den klassischen Freiheiten einher, die eine demokratische Gesellschaft und Marktwirtschaft kennzeichnen: Vereinigungsfreiheit, Tariffreiheit und Streikrecht.

Allerdings konnten diese neuen Freiheiten die verloren gegangenen Privilegien nicht ersetzen – was eine historische Lektion für die Länder im Umbruch bedeutete, nicht nur in Bezug auf das Gewerkschaftswesen.¹¹⁴ In Ermangelung einer gewachsenen Kultur und Erfahrung kann das bloße Gewähren von Freiheiten zu Verzerrungen und paradoxen Entwicklungen, zu Frustration und Niederlagen oder gar dem Missbrauch der neuen Freiheiten führen.

Die Verzerrungen in diesem Fall waren:

1. Ein massiver Mitgliederverlust,
2. übermäßige Vermehrung der Gewerkschaften und
3. fortschreitender Zerfall der Gewerkschaftsbewegung durch heftige Politisierung.

Als die Zwangsmitgliedschaft durch das in der Verfassung garantierte Recht, einer Gewerkschaft beizutreten oder auch nicht (oder auszutreten), ersetzt wurde, löste dies eine massive Abwanderung von den vormals von oben nach unten durchorganisierten Verbänden aus, was über einen Zeitraum von mehreren Jahren zu einer rapiden Erosion bei den Gewerkschaften führte. Gleichzeitig führte die neue Beitritts- und Austrittsfreiheit in Verbindung mit der quasi unbegrenzten Freiheit, neue Gewerkschaften zu gründen¹¹⁵ zu einer massiven Abspaltung von Arbeitnehmergruppen von ihren ehemaligen Gewerkschaften und zum Übertritt in eine der neuen Gewerkschaften oder sogar zur Gründung „eigener“ neuer Gewerkschaften.

Ein interessantes vorübergehendes Phänomen war die „Doppelmitgliedschaft“: Einige Mitglieder traten den neuen Gewerkschaften bei, um in den Genuss von Demokratie und politischer Aktivität zu kommen – um, wie sagten, „ihre Stim-

114 Ein Beispiel für die vielen, ähnlich gelagerten Lehren aus dem politischen und wirtschaftlichen Übergang: Fast alle klassischen Bürgerrechte – das Recht auf Besitz, die Vertragsfreiheit, die Redefreiheit, das Recht auf Privatsphäre – und eine Reihe anderer Rechte trafen auf einen gesellschaftlichen Hintergrund, der eher dem Missbrauch als dem ordentlichen Gebrauch dieser Rechte zuträglich war, was zu kontroversen Resultaten führte.

115 In Ungarn waren laut § 3 des II. Gesetzes von 1989 zur Koalitionsfreiheit mindestens 10 Mitglieder für die Gründung einer Gewerkschaft erforderlich. In den meisten anderen postkommunistischen Ländern waren jedoch nur fünf Gründungsmitglieder erforderlich, und in der Slowakischen Republik erlaubte das Gesetz die Gründung einer Gewerkschaft – ebenso wie jeder anderen nicht registrierten Organisation – ab einer Anzahl von drei Mitgliedern.

me dort zu erheben“ – ohne aus ihrer alten Gewerkschaft auszutreten, um ihren Anspruch auf die diversen Vorteile aus der Mitgliedschaft aufrecht zu erhalten.¹¹⁶

Die Gründung hunderter und tausender von Gewerkschaften half zwar, die Mitglieder zu halten, die den „alten“ Gewerkschaften den Rücken gekehrt hatten; diese Wandlung der Gewerkschaftspluralität hin zu dieser extremen Vielzahl stand jedoch im Gegensatz zu den Kerngedanken des Gewerkschaftswesens.¹¹⁷

5.2.3 Negative Auswirkungen der Politisierung der Gewerkschaften

Die Auswirkungen der Fragmentierung und der großen Vielzahl der Gewerkschaften wurden durch die starke Politisierung der post-kommunistischen Gewerkschaftsbewegung noch verschlimmert.

In einigen Ländern war die Gründung der ersten neuen Gewerkschaften nicht nur durch das Bedürfnis nach einer Vertretung der Arbeitnehmerinteressen motiviert, sondern auch (oder vielmehr) durch ein Bedürfnis nach politischer Opposition zur Kommunistischen Partei. An dieser Stelle ist zunächst die Gewerkschaft Solidarnosc (Solidarität) in Polen zu nennen, aber auch der Charakter und die Rolle der ungarischen Demokratischen Liga Unabhängiger Gewerkschaften (Gewerkschaftsbund LIGA), der rumänischen Fatima („Bruderschaft“) oder der bulgarischen Podkrepa („Unterstützung“) waren ähnlich gelagert. Die Namen dieser Gewerkschaften vermitteln bereits die Botschaft, dass diese Vereinigungen vielmehr als Opposition zu den monolithischen staatlichen Gewerkschaften gegründet wurden, in einer Funktion als reine Vertretung für Arbeitnehmerinteressen.

Diese Organisationen wurden zu Akteuren oder übernahmen gar eine führende Rolle in dem Prozess der Wandlung. Am bekanntesten war dabei die Rolle der Solidarnosc, die die gesamte Region beeinflusste, aber auch die ungarische LIGA, die Anfang 1988 entstand. Diese wurde, Seite an Seite mit den neuen oppositionellen politischen Parteien, zu einem wichtigen Teilnehmer der politischen Verhandlungen.¹¹⁸ Jedoch wirkte sich diese starke Politisierung auf die eigentliche Funktion als Gewerkschaft eher hinderlich aus. Ihre Rolle als semi-politische Organisationen in Opposition zum kommunistischen Parteienstaat führte automatisch

116 Siehe Fußnote 113. Die Gewerkschaften sahen aus Angst vor Mitgliederverlust über die Doppelmitgliedschaften hinweg, besonders, wenn die Mitglieder Beiträge zahlten. Dieses Phänomen trat in der ersten Hälfte der 1990er Jahre auf.

117 Bspw. gab es Mitte der 1990er Jahre etwa 140 Lehrgewerkschaften.

118 Bittere Ironie: Die ersten beiden oppositionellen politischen Organisationen vom Frühjahr 1988 waren die Liga und die Partei der „Jungen Demokraten“ Fidesz, die in enger Verbindung miteinander standen und durch ihre politische Tätigkeit dem Risiko von Vergeltungsmaßnahmen durch das Regime ausgesetzt waren. Als sie später selbst in der Regierung waren, beschnitten sie die Rechte der Gewerkschaften radikal.

zu einer Oppositionsposition auch gegenüber den staatlichen Gewerkschaften, was – hauptsächlich im betrieblichen Bereich, wo die direkten Auswirkungen persönlicher Sympathien und Verbundenheit spürbar wurden – zu Rivalitäten und Konflikten führte.

Als Reaktion auf die neuen Herausforderungen, die der politische Wandel mit sich brachte, und um den Makel der „monolithischen Gewerkschaft“ los zu werden, hatten sich die „alten“ Gewerkschaften bei nationalen Kongressen aufgelöst. Anstelle der nunmehr aufgelösten staatlichen Organisationen traten eine Reihe reformierter Gewerkschaften, die ihre Unabhängigkeit erklärten, freiwillige Mitgliedschaft als Grundlage ihrer Existenz betrachteten und sich auf das neue Recht von Organisationen beriefen, Bündnisse einzugehen. Diesen Weg verfolgten etwa der Nationale Ungarische Gewerkschaftsbund MSZOSZ¹¹⁹ oder der bulgarische Bund unabhängiger Gewerkschaften CITUB, und unterschied sich nicht von dem der OPZZ (der ehemaligen Monopolgewerkschaft) in Polen. Diese organisatorischen Maßnahmen änderten jedoch nichts an der Konfrontation zwischen den „alten“ und „neuen“ Gewerkschaften.¹²⁰

Im Sinne der historischen Lektion darf ein anderes Modell – dem die tschechischen und slowakischen Gewerkschaften folgten – nicht unerwähnt bleiben. In diesen beiden Ländern wurden die neuen Gewerkschaften basierend auf den Überresten der alten Gewerkschaften gegründet. Jedoch wurde hier nicht, wie in Ungarn oder Bulgarien, nur eine formale Reorganisation der alten, hierarchisch aufgebauten Gewerkschaften vorgenommen. Die Böhmisches-Mährische Gewerkschaftskonföderation CMKOS zum Beispiel entledigte sich der alten Strukturen, Satzung und Führung und die Mitglieder schufen neue Gewerkschaften, die sich als legitime und glaubwürdige Vertreter der Arbeitnehmerinteressen positionieren konnten. „Alternative“ oder „oppositionelle“ Gewerkschaften existierten nicht, interne Konflikte und Rivalitäten konnten vermieden werden. So konnte die Transformation der Gewerkschaften ohne große Verluste bewerkstelligt werden, wobei

119 Der neue Dachverband besteht aus einer breit gefächerten, zufälligen Palette von Mitgliedern, von der Gewerkschaft für den öffentlichen Verkehr in Südwestungarn mit einigen Dutzend Mitgliedern bis hin zu großen, klassischen Industriegewerkschaften mit zehntausenden von Mitgliedern.

120 Die Spaltung entlang politischer Linien wurde durch Dispute über Gewerkschaftseigentum und, im Zusammenhang damit, durch die „Repräsentationskraft“ der verschiedenen Gewerkschaften verschlimmert. Diese Kontroversen trugen ganz klar zu einer Schwächung der allgemeinen Position der Gewerkschaften bei und waren für keine der streitenden Gewerkschaften von irgendeinem Nutzen.

es auch hilfreich war, dass die erschreckende Erfahrung der Restrukturierung und Privatisierung hier verzögert eintrat.¹²¹

Als letzte Bemerkung zum Problem der Politisierung ist hinzuzufügen, dass die ursprünglich größte Gewerkschaft, der Nationale Ungarische Gewerkschaftsbund MSZOSZ, der mit überwältigender Mehrheit Stimmen für seine Kandidaten holen konnte, beträchtliche Mitglieder- und Imageverluste hinnehmen musste, als sie 1994 offen eine von der sozialistischen Partei angeführte Regierung unterstützte¹²² und damit ihre führende Rolle unter den neuen Gewerkschaftsbündnissen einbüßte.

Die Lehre für Arbeitnehmerorganisationen liegt hauptsächlich in dem klaren Konflikt zwischen intensiver politischer Beteiligung und den Interessen einer reinen Arbeitnehmersvertretung – trotz der fortschrittlichen Rolle der Gewerkschaften sowohl im Hinblick auf den langfristigen geschichtlichen Ausblick und den demokratischen Wandel in den Ländern Zentral- und Osteuropas in den letzten 20 Jahren.

5.3 Neue gesetzliche Rahmenbedingungen für die Gewerkschaften – Schwerpunkt Betrieb

Das Hauptaugenmerk gewerkschaftlicher Aktivität und der Rechte der Gewerkschaften lag vor der politischen Wende in den Betrieben: Mobilisation, Organisation von Aktionen, Teilhabe an betrieblichen Entscheidungen, die bereits erwähnten sozialen Leistungen sowie sonstige kulturelle, sportliche und soziale Angebote – all das fand auf betrieblicher Ebene statt. Mit dem Wandel hin zu einer Marktwirtschaft stellte sich die Frage, ob man dem Modell westeuropäischer Gewerkschaften folgen und sich nach Wirtschaftszweigen, Branchen oder auf nationaler Ebene organisieren sollte; aber dies blieb ein theoretischer Gedankengang und die Aktivität konzentrierte sich weiterhin auf der betrieblichen Ebene. Es wurde klar, dass die Gewerkschaften auf dieser Ebene ihre wahre Basis hatten. Ihnen ihre Rechte und Verbindungen zu entziehen, wäre für die Bewegung fatal gewesen.

Gleichzeitig sahen sich die Betriebsgewerkschaften und die Arbeitnehmervertreter, neben den Schwierigkeiten und Bedrohungen durch die wirtschaftliche

121 Die Unterschiedlichkeit der beiden Wege zur Umgestaltung der Gewerkschaftsbewegung sollte auch bei der Begleitung von Gewerkschaften in noch heute autoritär regierten Ländern mit riesigen, monopolistischen Gewerkschaften (z.B. Weißrussland) beachtet werden.

122 Die Regierung, die damals als „Recycltes Sozialistentum“ bezeichnet wurde, wurde vom Außenminister der letzten kommunistischen Regierung angeführt.

Umstrukturierung und Privatisierung, auch anderen ernstzunehmenden Herausforderungen gegenüber. Das Gewerkschaftsrecht der Vergangenheit war auf die einzelne Gewerkschaft als einzigem Verbündeten der Geschäftsleitung ausgerichtet, doch nun bestand eine Vielzahl von Gewerkschaften und forderte die Gewährung von Rechten, um ihre Funktion erfüllen zu können, häufig im rivalisierenden Wettbewerb oder einander gegenüber gar feindselig eingestellt. Die Tatsache, dass das breite Spektrum an Sonderrechten in der betrieblichen Mitbestimmung aus der Zeit vor der Wende den neuen wirtschaftlichen und Besitzverhältnissen angepasst werden musste, war ein weiteres Problem.

Dem 1992 verabschiedeten Arbeitsgesetzbuch¹²³ waren echte und langwierige Verhandlungen zwischen der Regierung und Vertretern von Arbeitnehmern und Arbeitgebern vorangegangen,¹²⁴ um zu annehmbaren Lösungen zu gelangen, die gleichzeitig die Rechte der Gewerkschaften wahrten und Konflikte oder Spannungen zwischen den einzelnen Gewerkschaften vermieden, sofern es mehrere gab.

Der gesetzlich vorgegebene Rahmen umfasste das Gebot der Gleichheit und Freiheit, Unabhängigkeit und Kooperation. Alle legal gegründeten Gewerkschaften hatten damit das Recht, die ihnen per Gesetz zustehenden Rechte unabhängig voneinander auszuüben. Sie waren also nicht zur Kooperation gezwungen, um zu einer einheitlichen Linie in bestimmten Fragen zu gelangen. Die einzige Ausnahme stellten Kollektivverhandlungen dar, bei denen sie zur Kooperation gezwungen waren, da *nur ein Tarifvertrag im Unternehmen* gestattet war. Das Gesetz bot auch Lösungen für Fälle, in denen zu keinem Konsens gefunden werden konnte und Kooperation unmöglich war.

Im Hinblick auf die Erfordernisse der privatisierten Marktwirtschaft und die technischen Hürden, die vor der gemeinsamen Ausübung bestimmter Rechte überwunden werden mussten, wurden die das Gewerkschaftsrecht betreffenden Gesetze des Arbeitsrechts sorgfältig geprüft und selektiert.

Die ehemals weitreichenden Mitspracherechte bei Unternehmensentscheidungen und die Kontrolle am Arbeitsplatz wurden den Gewerkschaften entzogen. Zum Teil, weil sie mit der Rolle der Gewerkschaften als Oppositionspartei in einer privaten Marktwirtschaft inkompatibel erschienen, teilweise aber auch, weil es un-

123 XII Gesetz von 1992, in Kraft seit 1. Juli 1992.

124 Trotz der politischen und ideologischen Differenzen zwischen der ersten, konservativen Regierung und den Gewerkschaften, hegten Regierung und Gewerkschaften den gemeinsamen Wunsch, der neuen Situation politische und soziale Bestätigung sowie Legitimität zu verleihen. Entsprechend ernsthaft wurde verhandelt und man erkannte sich gegenseitig an. Dies ist ein bedeutender Unterschied im Vergleich zur späteren Situation.

möglich erschien, dass mehrere Gewerkschaften – die sich meist eher uneinig als einig waren – diese Rechte gemeinsam hätten ausüben können. Als Kompromiss wurden diese Rechte jedoch in eine neu eingeführte Organisation übergeführt, die Betriebsräte, wodurch ein zweiter Weg für die Interessenvertretung entstand.

Die restlichen Gewerkschaftsrechte wurden in zwei Kategorien aufgeteilt: Rechte im Zusammenhang mit der Koalitionsfreiheit und Gewerkschaftsrechte, die jede Gewerkschaft unter ihrem eigenen Namen und im Rahmen ihrer eigenen Aktivitäten in Anspruch nehmen konnte: Das Recht auf Organisation, Information, Interessenvertretung und Beistand für ihre Mitglieder und Kontakt zu Arbeitgebern, um die erforderlichen Informationen zur Erfüllung ihrer Funktion zu erhalten.

In die zweite Kategorie fielen Rechte, die Kooperation und Konsens erforderlich machten, wie das Recht auf Kollektivverhandlungen gemäß dem Arbeitsrecht von 1992. Die Vorgabe von nur einem Tarifvertrag pro Unternehmen erforderte eine Lösung, die entweder auf dem Konsens aller Gewerkschaften fußte oder kleinere, nicht repräsentative Gewerkschaften benachteiligte.

5.4 Betriebsgewerkschaften und das Recht auf Unterrichtung und Anhörung

Das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeiter bei Managemententscheidungen war ein Gebiet, auf dem Gewerkschaften in der Vergangenheit weitreichende Rechte eingeräumt worden waren. Das Arbeitsrecht von 1992 schaffte diese Rechte ab; Gewerkschaften hatten lediglich noch ein Recht auf Information in Firmenangelegenheiten.

Als Ersatz wurde durch die Gesetzgebung ein neues System der Arbeitnehmervertretung mit zwei Kanälen geschaffen: Gewerkschaften und Betriebsräte arbeiteten nun parallel zueinander. Die klassischen Freiheiten und Rechte von Gewerkschaften auf Konsultation und Mitbestimmung wurden, in Anlehnung an das deutsche Modell, auf den Betriebsrat übertragen. Die zugrunde liegende Idee war eine klare Trennung der Rollen zwischen „Kollektivverhandlung“ und „Mitbestimmung“, mit einer eher auf Konfrontation ausgelegten Rolle für die

Gewerkschaften und einer eher kooperativen Rolle der Betriebsräte.¹²⁵ Die Betriebsräte erwiesen sich als blasse Kopie des deutschen Vorbildes, die nicht über dessen ausgeprägte Möglichkeiten der Einflussnahme verfügten. Das Konsultationsrecht beschränkte sich darauf, dass der Betriebsrat seine Meinung äußern darf, die Mitbestimmung beschränkte sich auf ein relativ passives „Bestätigen“ der vom Management getroffenen Entscheidungen¹²⁶ in unbedeutenden Fragen.¹²⁷ Trotzdem boten diese Rechte Möglichkeiten, betriebliche Entscheidungen zu beeinflussen, und dadurch, dass die Gewerkschaften Kontrolle über das Organ ausüben konnten, dienten sie als Trostpflaster für die Gewerkschaften, die den politischen Konsens über das neue Arbeitsgesetz vorantrieben.

Die Kontrolle der Gewerkschaften über die Betriebsräte wird durch das Recht der Gewerkschaften auf die Nominierung von Kandidaten für die Betriebsratswahlen sichergestellt, ebenso wie durch die allgemeine Struktur der Wahlen. Betriebsräte „müssen ab einer Zahl von über 50 Mitarbeitern eingerichtet“ werden – eine Pflicht, aber es wird nicht erwähnt, wessen Pflicht es ist. Es waren die Gewerkschaften, die die organisatorischen Maßnahmen zur Vorbereitung einer Wahl einleiten konnten, und ihr organisatorisches Zutun rief Betriebsräte erst ins Leben. Jede in einem Betrieb tätige Gewerkschaft – unabhängig von ihrer Größe oder Zugehörigkeit – hat das Recht, Kandidaten aus ihren eigenen Reihen zu nominieren. Arbeitnehmer können Kandidaten direkt nominieren, wenn mindestens zehn Prozent der Mitarbeiter oder 50 Mitarbeiter einen gemeinsamen Vorschlag einreichen.

Die ersten Betriebsräte wurden 1993 in Ungarn gewählt – und mit überwältigender Mehrheit wurden Kandidaten der MSZOSZ gewählt, trotz der Vorbehalte Vieler aufgrund der Ursprünge des Verbandes in der Zeit des alten Regimes. Die LIGA und die Arbeiterräte rückten auf den zweiten und dritten Platz und erhielten so auch einen kleinen Anteil der Betriebsratsposten. Hierin zeigte sich, dass ihre große Popularität und deren Rolle zur Zeit der politischen Turbulenzen, die zum Umsturz der kommunistischen Regimes geführt hatte, nicht der richtige Weg gewesen war, um als Gewerkschaft zu Einfluss zu gelangen. Sie mussten sich, um

125 Für einen theoretischen und historischen Vergleich der beiden Formen der Arbeitnehmervertretung, siehe vom selben Autor: „The Emergence of New Forms of Workers’ Participation in the Central and East European Countries“. In: Raymond Markey und Jacques Monat (Hrsg): *Innovation and Employee Participation Through Works Councils*. Avebury Publishers, 1997. S. 169-189.

126 § 65 Abs. 3 und 4 Arbeitsgesetzbuch.

127 Bspw. zur Verwendung von Vermögen und Einrichtungen für soziale Zwecke.

zu überleben und stärker werden zu können, im Sinne großer Mitgliederzahlen neu ausrichten.

Als Ergebnis der Wahlen wurden die Betriebsräte von Gewerkschaftsvertretern (überwiegend Vertretern der MSZOSZ) kontrolliert. Umfragen haben auch ergeben, dass Betriebsräte allgemein nur in Unternehmen, die gewerkschaftlich organisiert sind, als institutionalisierter Kanal für die Arbeitnehmervertretung funktionieren.¹²⁸

Gewerkschaften bestimmten aber nicht nur über die reine Existenz von Betriebsräten in den Unternehmen, sondern dominierten in den meisten Betriebsstätten auch ihre Funktionsweise und Aktivitäten. Als Konsequenz dieser Überschneidungen und Verstrickungen war es häufig schwer, zwischen den Rollen von Gewerkschaft und Betriebsrat zu unterscheiden. Da überwiegend Kandidaten aus den Gewerkschaften in die Betriebsräte gewählt werden, bestimmten Ziele und Interessen der Gewerkschaften die Agenda. Diese hängt auch von der Anzahl, Ausrichtung und Einstellung von Gewerkschaft und Arbeitgeber ab. Durch die Parallelität von Betriebsrat und Gewerkschaft (besonders, wenn es mehrere Gewerkschaften gab) ergab sich auch eine Gelegenheit zur Manipulation durch das Management, indem einer Form der Interessenvertretung Priorität eingeräumt während die andere heruntergespielt wurde.

Mitte der 1990er Jahre kam ein rechtliches Problem auf, das die Überschneidungen und die Dominanz der Gewerkschaften illustriert. In einer Reihe von Betrieben war der Vorsitzende der Betriebsgewerkschaft zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt worden. Insbesondere die kleineren Betriebsgewerkschaften machten auf den daraus resultierenden Interessenkonflikt aufmerksam. Die Auslegung des Arbeitsrechtes verbietet jedoch eine solche Konstellation nicht.

In den meisten Ländern Zentral- und Osteuropas stieß das Konzept einer parallel zu den Gewerkschaften agierenden institutionalisierten Interessenvertretung auf Betriebsebene auf Ablehnung. Hauptgrund für die Ablehnung waren Bedenken, dass Betriebsräte die Rolle der Gewerkschaften aushöhlen oder gar überflüssig machen könnten. Auf den stärksten Widerstand stieß das Konzept in Bulgarien, doch auch die polnischen und tschechischen Gewerkschaften wehrten sich gegen die Idee, insbesondere im Hinblick auf Versuche, die Einrichtung von

128 Béla Benyó fand 2003 heraus, dass die Vertretung durch einen Betriebsrat Hand in Hand mit einer Beteiligung der Gewerkschaft ging. Nur 9 % der Betriebsräte waren in Betriebsstätten ohne Gewerkschaft eingesetzt, 70 % der Betriebsräte bestanden entweder ganz oder mit überwältigender Mehrheit aus Mitgliedern, die auch Gewerkschafter waren; siehe auch Neumann, S. 92.

Betriebsräten oder Arbeitnehmervertretern als Ersatz für Gewerkschaften in nicht-organisierten Betriebsstätten gesetzlich zu regeln.

Mit der Richtlinie der Europäischen Union zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer¹²⁹ trat eine Veränderung ein. Die Richtlinie machte die Einrichtung entsprechender Formen der Arbeitnehmervertretung zu einer Beitrittsbedingung und setzte damit auch beitriftswillige Länder unter Druck, die dies bisher ablehnten. Nichtsdestotrotz fand die Gesetzgebung in diesen Ländern eine Reihe von Lösungen, welche die Mitbestimmungsrechte wieder zurück auf die Gewerkschaftsebene verschoben, was die Spannungen zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten (oder vergleichbaren gewählten Arbeitnehmervertretungen) aufrecht erhielt.¹³⁰

5.5 Vom Gewerkschaftspluralismus unberührte Gewerkschaftsrechte im Arbeitsrecht

5.5.1 Die Organisationsfreiheit der Gewerkschaften am Arbeitsplatz

Die grundlegenden Freiheiten, welche die Verfassung den Gewerkschaften garantiert, manifestierten sich in den Rechten der Betriebsgewerkschaften und standen jeder nach dem Vereinigungsrecht gegründeten Gewerkschaft zu.

Das besondere an der Situation im postkommunistischen Zentral- und Osteuropa ist, dass nicht nur Gewerkschaften selbst eine Unterorganisation auf Betriebsebene gründen können (Gremium, Ortsgruppe, Einheit),¹³¹ auch die Mitarbeiter einer Betriebsstätte sind explizit berechtigt, eine neue Gewerkschaft zu gründen. Zu der ursprünglichen Bestimmung des Arbeitsrechts, die den Gewerkschaften das Recht einräumt, „innerhalb jeder betrieblichen Organisation Ortsgruppen zu betreiben“, kam eine Bestimmung hinzu, die die tatsächliche Lage besser widerspiegelt: „Mitarbeiter haben das Recht, im Zuge der Arbeitnehmerorganisation Gewerkschaften einzurichten“.¹³²

Dadurch ebnete das Arbeitsrecht den Weg für Pluralität in den Betrieben auf zwei Ebenen: Einerseits hatten Gewerkschaften für Branchen oder Berufsgruppen ein Interesse daran, Mitglieder aus der Mitarbeiterschaft zu werben und so eine „Gewerkschaft“ für diesen Betrieb zu werden, andererseits machten es die

129 Richtlinie 2002/14/EC zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft.

130 Siehe im Abschnitt 5.5 zu den Rechten der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften.

131 Dieses ist auf Betriebsebene auch durchaus üblich.

132 § 19 Abs.1 und 2 Arbeitsgesetzbuch.

lockeren Regeln für die Gründung einer Gewerkschaft einfach, eine neue, „unabhängige“ Betriebsgewerkschaft zu gründen, oft schlicht als Ausdruck der Unzufriedenheit mit der bestehenden Vertretung durch die Gewerkschaft (statt sich zu bemühen, die in der Kritik stehende Gewerkschaft zu verbessern).¹³³

Gewerkschaften sind in ihrer Organisation und schließlich auch in der Regelung ihrer Aktivitäten vollkommen unabhängig. Weder der Arbeitgeber noch irgendeine sonstige Autorität kann prüfen, ob ihre Aktivitäten satzungsgemäß sind, solange sich die Aktivitäten im Rahmen des Vereinigungsrechts bewegen. Gewerkschaften können in ihren Satzungen frei festlegen, ob ihre Betriebsgruppen eigenständige Rechtspersonen sein sollen, was in den allermeisten Fällen bei Betriebsgewerkschaften der Fall ist. Auch die Mitgliedsbeiträge werden in eigenständigen Regelwerken geregelt und dezentral eingezogen. Oft liegen sie unter dem traditionellen Betrag von 1 % des Lohns und werden zu einem wachsenden Anteil von den Betriebsgewerkschaften einbehalten.

Der Wert der Vereinigungsfreiheit ist in jeder Hinsicht unbestreitbar. Nichtsdestotrotz muss der ungezügelte Drang sich zu organisieren, längerfristig wieder zurückgehen. Denn während die basisnahen, „unabhängigen“ Betriebsgewerkschaften ohne Zugehörigkeit zu einer starken Organisation auf Branchen- oder Berufsgruppenebene verwundbar bleiben (und selbst im Falle ihres Erfolgs ihre Unabhängigkeit fraglich ist), unterbindet der Trend zur Gründung neuer, lokaler Gewerkschaften Bündnisse auf höherer Ebene und verhindert, dass Gewerkschaftsverbände Verhandlungsmacht und organisatorische Stärke aufbauen.

5.5.2 Nebenrechte zur Förderung der Ausübung der Gewerkschaftsrechte am Arbeitsplatz

Es gibt eine Reihe von Nebenrechten, welche die Organisationsfreiheit der Gewerkschaften und das Recht stützen, die Interessen der Arbeitnehmer in Kollektivverhandlungen zu vertreten, unter anderem Verpflichtungen für den Arbeitgeber, die jedoch oftmals rechtlich nicht durchsetzbar sind. Insofern ist der praktische Wert dieser Rechte von der Verhandlungsmacht und dem Druck abhängig, den eine Gewerkschaft am Arbeitsplatz ausüben kann.

So verpflichtet das Arbeitsrecht zum Beispiel den Arbeitgeber, seine Räumlichkeiten auch außerhalb der offiziellen Arbeitszeiten für Gewerkschaftsarbeit zur Verfügung zu stellen, soweit erforderlich oder wie mit der Gewerkschaft ver-

133 Betriebsgewerkschaften in einzelnen Betrieben waren mitunter nur vorübergehende Zusammenschlüsse einiger Enthusiasten, konnten aber auch Bestand haben, wie das Beispiel der Audi-Gewerkschaften zeigt, deren Mitgliederzahl in 6 Jahren von 300 auf fast 4000 in 2010 gewachsen ist.

einbart. Eine typische Klausel des Arbeitsrechts in der postsozialistischen Zeit besagte etwa, dass „der Arbeitgeber einer für oder im Namen der Gewerkschaft handelnden Person, die nicht bei dem Arbeitgeber angestellt ist, den Zutritt zum Betriebsgelände nicht verwehren darf, wenn ein Mitglied der entsprechenden Gewerkschaft bei dem Arbeitgeber angestellt ist“. Diese Bestimmung wurde infolge eines Aufschreis der Gewerkschaften wegen des brutalen Vorgehens eines missbräuchlichen Arbeitgebers nachträglich in das Gesetz eingefügt.

Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, Gewerkschaften eine Möglichkeit einzuräumen, alle von ihr für nötig erachteten Informationen und Bekanntmachungen sowie die mit ihrer Tätigkeit verbundenen Informationen auf dem dafür beim Arbeitgeber üblichen Wege oder in der als angemessen erachteten Weise zu veröffentlichen.¹³⁴ In dieser Hinsicht bestehen keinerlei Unterschiede zwischen den einzelnen Gewerkschaften, da jede die Interessen aller Arbeitnehmer in der Betriebsstätte vertreten soll und daher jede Gewerkschaft das Recht hat, alle Arbeitnehmer anzusprechen. Die so veröffentlichten Informationen müssen Firmenwerte und die Rechte Dritter respektieren und (gegebenenfalls) die Vertraulichkeit wahren.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Funktionäre der Gewerkschaften zur Erfüllung ihrer Pflichten von der Arbeit freizustellen; der Umfang der Freistellung hängt von der Anzahl der der Gewerkschaftsfunktionäre in einem Betrieb ab (zwei Stunden pro Monat für je drei Mitglieder). Für diese Zeit hat der Arbeitgeber ein Abwesenheitsgeld in Höhe des Grundgehaltes zu zahlen, darüber hinaus steht Gewerkschaftsfunktionären ein zusätzlicher Tag bezahlter Urlaub pro Jahr pro zehn Funktionäre für von der Gewerkschaft organisierte Fortbildungsmaßnahmen zu.

Gewerkschaften haben ferner das Recht, ihre Mitglieder in Rechtsverfahren, d.h. vor einem Gericht oder einer sonstigen Behörde zu vertreten. Dieses Vertretungsrecht ist jedoch für die eigenen Mitglieder auf Angelegenheiten der Lebens- und Arbeitsbedingungen beschränkt und das betreffende Mitglied muss dazu eine Vollmacht erteilen.¹³⁵

Neben dem Recht einer Gewerkschaft, dem Arbeitgeber Fragen zu stellen und von ihm entsprechend informiert zu werden, sind Gewerkschaften im Rahmen des EU-Beitrittsprozesses auch offizielle Rechte auf Unterrichtung und Anhörung eingeräumt worden. Oberflächlich weisen diese Rechte Ähnlichkeit mit denen der

134 § 24 Arbeitsgesetzbuch.

135 Das vormalig weitreichende Recht von Gewerkschaften, alle Mitglieder in Rechtsstreitigkeiten auch ohne Vollmacht zu vertreten, wurde vom Verfassungsgericht in einer bedeutenden Entscheidung (Nr. 8/1190 (IV. 23) AB) abgeschafft, weil es die Würde der Arbeitnehmer verletzte.

Betriebsräte auf, jedoch gibt es einen bedeutenden Unterschied. Während nämlich die Verletzung des Konsultationsrechts des Betriebsrates dazu führt, dass eine Entscheidung als unrechtmäßig angesehen wird und im Falle eines Gerichtsstreits die entsprechende Maßnahme des Arbeitgebers für nichtig erklärt wird, hat die Verletzung dieses Rechts einer Gewerkschaft nicht dieselben Konsequenzen.¹³⁶

5.5.3 Das Vetorecht

Das Recht, „Einspruch einzulegen“, war schon in der Zeit vor dem Übergang ein Recht der Gewerkschaften, mit dem es sich ähnlich verhielt, wie mit anderen Rechten der Gewerkschaften in dieser Zeit: Im Gesetzbuch ein mächtiges Instrument, in der Realität unwirksam. Es handelte sich praktisch um ein *Veto*, mit dem die Umsetzung einer vom Arbeitgeber getroffenen Entscheidung oder beschlossenen Maßnahme blockiert werden konnte. Dieses Veto konnte gegen jede Entscheidung des Arbeitgebers eingelegt werden, ob diese nun individuell oder gemeinsam getroffen wurde, gesetzeswidrig war (einschließlich Tarifverträge) oder einfach nur gegen die Interessen verstieß. Mit Ausnahme von Streitigkeiten von allgemeinem Interesse, wurden alle Streitfälle von den Arbeitsgerichten entschieden. Da Streitigkeiten über Belange von allgemeinem Interesse in Verhandlungen auf Branchenebene beigelegt wurden, galt dieses Instrument vielen als Kompromiss anstelle eines tatsächlichen Streikrechts. Von dem Recht auf Einspruch und dem entsprechenden Verfahren wurde jedoch kaum Gebrauch gemacht.

Nach dem Übergang blieb dieses Recht weiterhin Bestandteil des Arbeitsrechts, obwohl es im Arbeitsrecht einer privatisierten Marktwirtschaft überholt erschien. Dies diente zumindest teilweise dem Zweck, eine Art Wiedergutmachung für die Streichung der Mitspracherechte der Gewerkschaften im Entscheidungsprozess (das Recht, ein Veto gegen eine Entscheidung einzulegen, kann schließlich zu anderen Ergebnissen als eine Mitsprache bei der Entscheidungsfindung führen, besonders wenn die Parteien dabei partnerschaftlich kooperieren). Allerdings verlor das Vetorecht durch radikale Einschränkungen an Biss. Die vormals bestehende Möglichkeit, Einspruch einzulegen, wenn die Entscheidung des Arbeitgebers die Rechte eines oder mehrerer Angestellter verletzte, die ihrerseits berechtigt waren, Klage dagegen zu erheben, wurde unter Hinweis auf die Auffassung des Verfassungsgerichts aufgehoben, dass den Gewerkschaften keine Rechte zuständen, die die persönlichen Rechte einzelner Arbeitnehmer betrafen.¹³⁷

136 Oberster Gerichtshof, Legf. Bír. Mfv. I. 10.532/2004. sz., veröffentlicht im Amtsblatt für Gerichtsbeschlüsse, BH 2005/1239.

137 Siehe Fußnote 134.

Gewerkschaften, die am Arbeitsplatz vertreten sind, sind berechtigt, „Einspruch“ gegen jede Maßnahme einzulegen, die ein Arbeitgeber unrechtmäßig ergreift (oder unterlässt), wenn eine solche Maßnahme die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmervertretung direkt betrifft.¹³⁸ Ein solcher Einspruch gilt als *Veto*, weil es dem Arbeitgeber in diesem Fall untersagt ist, die betreffende Maßnahme einzuleiten, bevor der Streit beigelegt ist. Durch den Einspruch wird ein Schnellverfahren eingeleitet, in dem – einschließlich Schlichtungsprozess und Gerichtsverfahren – innerhalb von 30 Tagen eine Entscheidung getroffen wird. Einer Gewerkschaft steht es frei, ob sie vor einem Zivilgericht gegen den Arbeitgeber klagt oder Einspruch einlegt.

Abgesehen von den erwähnten Einschränkungen wird dieses Recht durch die Auslegung der Rechtsprechung weiter geschwächt. Denn selbst wenn die Unrechtmäßigkeit einer Entscheidung oder Maßnahme eines Arbeitgebers festgestellt wird, erklärt ein Gericht unter Umständen nur deren Unrechtmäßigkeit, kann aber die Maßnahme nicht außer Kraft setzen.

5.6 Kollektivverhandlungen

Die erheblichen – auch rechtlichen – Hindernisse, die der Vereinigungsfreiheit und freien Tarifverhandlungen im Weg standen, sind durch das veränderte wirtschaftliche, politische und rechtliche (verfassungsrechtliche) Umfeld der Gewerkschaften entfallen. Freie Kollektivverhandlungen wurden dadurch im Prinzip möglich, es mussten jedoch zunächst noch eine Reihe von Fragen geklärt werden: Wer war berechtigt, im Namen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite zu verhandeln, auf welcher Ebene sollten die Parteien verhandeln, was sollte durch die Tarifverträge geregelt werden, inwiefern wurde dies durch gesetzliche Bestimmungen eingeschränkt und für wen sollten die Tarifverträge nach ihrem Abschluss gelten?

Ein Hauptmerkmal des Gewerkschaftsrechts in der Zeit nach dem Übergang – beruhend auf dem Erbe der Vergangenheit – war die Trennung von Kollektivverhandlungen auf Unternehmensebene und auf nationaler Ebene und die Dominanz der Betriebsebene. Kollektivverhandlungen und Tarifverträge¹³⁹ hatten ihren Schwerpunkt auf Betriebsebene, ähnlich wie die Tätigkeit der Gewerk-

138 § 23 Abs. 1 Arbeitsgesetzbuch.

139 Der klassische Terminus in Kontinentaleuropa lautet „Vertrag“ (contract, contrat, contrattazione). Er wird dem Begriff „Vereinbarung“ vorgezogen, um u.a. die unterschiedlichen Sanktionierungsmöglichkeiten hervorzuheben. Auch in Ostblockländern war das Ergebnis von Tarifverhandlungen, sofern sie stattfanden, ein „Vertrag“ (dogovor) und nicht nur eine „Vereinbarung“.

schaften hinsichtlich Mitgliederwerbung, Mobilisierung, alltäglichem Kontakt mit den Mitgliedern und der Unternehmensleitung. Der Gegenpol dazu waren die Verhandlungen auf nationaler Ebene, die zu wichtigen Resultaten in Politik und Gesetzgebung führten, bei denen es sich aber nicht um klassische „Kollektivverhandlungen“ im Sinne der Vereinbarung von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen handelte. Seit dem 22. Juli 2011 sind Verhandlungen auf nationaler Ebene abgeschafft.¹⁴⁰

5.6.1 Gewerkschaftspluralismus und Teilnahme an Kollektivverhandlungen

Betriebliche Tarifvertragsverhandlungen fanden in Ungarn bereits vor der Wende statt, seit der Verabschiedung der Arbeitsrechtsreform von 1967, die mit der Marktreform einherging. Gemäß dieser Regelung war das Ergebnis kollektiver Verhandlungen eines Betriebs bindend für alle staatlichen Unternehmen, und so musste der bekannte Ablauf von Entwurf, Diskussion und Abschluss bis zur Umsetzung eines Vertrags einfach nur fortgeführt werden. Natürlich hatten sich die Inhalte verändert, die Privatwirtschaft wartete mit anderen Akteuren und anderen – widersprüchlichen – Interessen auf und das soziale und rechtliche Umfeld hatte sich verändert (Gewerkschaftspluralismus, kollektive Verhandlungen auf zwei Ebenen). Doch trotz der veränderten wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten ähnelte sich die Vorgehensweise und wurde zu einem Weg für Gewerkschaften, auf dem sie ihre alten Rolle und Funktion am Arbeitsplatz beibehalten konnten. Die Präsenz von Gewerkschaften in den Betrieben hatte für die Unternehmen schon vor der Wende zum Alltag gehört, und aus diesem Grund war die Akzeptanz für Gewerkschaften auf dieser Ebene hoch, zumindest während der Zeit, in der Unsicherheit über die Rollenverteilung der wirtschaftlichen Akteure in der neuen Ordnung herrschte.

In der veränderten Lage verloren die Gewerkschaften – wie oben beschrieben – zumindest teilweise ihre Mitbestimmungsrechte, dafür wurde ihnen das Recht auf Kollektivverhandlungen zugesprochen. In Ermangelung echter Verhandlungskompetenz und angesichts der wachsenden Feindseligkeit der Arbeitgeber konnte das Recht auf Tarifverhandlungen den Verlust der übrigen Rechte allerdings nicht ausgleichen. Aus diesem Grund versuchten die Gewerkschaften, auf den Erhalt ihrer alten Rechte auf Mitbestimmung bei Management-Entscheidungen zu bestehen, obwohl dies im Widerspruch zur Logik des Marktes und des Privateigentums

140 XCIII. Gesetz von 2011 zur Errichtung eines Nationalen Wirtschafts- und Sozialrats, verkündet am 14. Juli, in Kraft getreten am 22. Juli 2011.

stand. In einigen Ländern, wie z.B. Slowenien oder Kroatien, wo ähnlich wie in Ungarn, eine separate Form institutionalisierter Mitbestimmung parallel zu den Gewerkschaften eingerichtet worden war, bemühten sich Gewerkschaften erneut, die Kontrolle über diese Gremien zu erlangen – mit einigem Erfolg zwar, aber dies erhielt auch Konflikte aufrecht.

Eine weitere Schwierigkeit des neuen Rechtssystems war der übermäßige Gewerkschaftspluralismus. Da die Bestimmungen zu Tarifverträgen nur einen Tarifvertrag pro Unternehmen zuließen, mussten die Gewerkschaften – die häufig innerhalb eines Betriebs miteinander in Konkurrenz um Mitglieder standen – gemeinsam mit dem Arbeitgeber verhandeln. Häufig führte dies aufgrund der widersprüchlichen Standpunkte der Gewerkschaften zu einem Stillstand der Verhandlungen.

Das sich schrittweise entwickelnde Konzept der Repräsentativität war hilfreich bei der Lösung des Problems, wenngleich nicht ohne Stolpersteine. Der ungarische Weg, die Vertretung der Gewerkschaften in den Betriebsräten mit ihrem Repräsentationsgrad zu verbinden, stellte sich als hilfreich für die Stabilisierung der Situation heraus und machte den Weg für Verhandlungsrechte frei. Laut Arbeitsgesetz erhält eine einzelne Gewerkschaft oder eine Gruppe von Gewerkschaften in einer Betriebsstätte automatisch Verhandlungsrechte, wenn sie mehr als 50 % der Stimmen bei den letzten Betriebsratswahlen erhalten hat. Besteht unter den Gewerkschaften kein Konsens, können im Betrieb vertretene Gewerkschaften ein Verhandlungsbündnis gründen. Gewerkschaften, die die 50 %-Marke nicht erreicht haben, sind ebenfalls berechtigt, einen Tarifvertrag auszuhandeln, der jedoch nur wirksam wird, wenn er von den Mitarbeitern in einer geheimen Abstimmung bestätigt wird. So entsteht, wenn mehr als eine Gewerkschaft in einem Betrieb vertreten ist, Druck auf die Gewerkschaften zur Kooperation und Konsensfindung.

Wenn zu große Rivalitäten und ein fortdauernder Mangel an Konsens wirksame Verhandlungen verhindern, kann die größte oder am stärksten vertretene Gewerkschaft als *ultima ratio* als Tarifvertragspartei am Verhandlungstisch bleiben, um so die Kollektivverhandlungen noch zu retten. Kommt es zu überhaupt keinem Konsens, kann die größte Gewerkschaft (gegebenenfalls) allein mit dem Arbeitgeber verhandeln, sofern sie bei den letzten Betriebsratswahlen mehr als 65 % der Stimmen erzielt hat. Eine solche Lösung kann jedoch das Recht auf kollektive Verhandlungen (oder sogar das Vereinigungsrecht) kleinerer Gewerkschaften verletzen. Eingedenk dessen wurde das Arbeitsgesetz in Tschechien 2006 dahingehend geändert, dass der Arbeitgeber in dem Fall, dass zwischen den in einer Betriebsstätte aktiven Gewerkschaften kein Konsens gefunden werden

konnte, mit der stärksten und/oder größten der Gewerkschaften einen Tarifvertrag verhandeln und abschließen musste. Das Verfassungsgericht erklärte diese Bestimmung später für verfassungswidrig. Daher ist der Arbeitgeber im Falle fortdauernder Unstimmigkeit der Gewerkschaften untereinander, von seiner Verhandlungspflicht entbunden. Arbeitnehmerorganisationen empfinden dies als klare Verletzung ihres Verhandlungsrechts. Diese Entscheidung des tschechischen Verfassungsgerichts könnte außerdem ein Anreiz sein, betriebseigene Gewerkschaften (wie man sie aus den frühen 1990er Jahren kannte) wieder einzuführen, die eingesetzt werden können, um Tarifvertragsverhandlungen zu sprengen.

Obwohl die ungarische Regelung, die 65 Prozent vorschreibt und sich nicht einfach auf die größte oder stärkste Gewerkschaft bezieht, nicht verfassungswidrig ist, kann sie dennoch Verhandlungen verhindern, wenn Unstimmigkeiten der Gewerkschaften untereinander nicht aufgelöst werden können und dauerhaft bestehen.

Diese kurze Darstellung zeigt auf, wie Gewerkschaftspluralismus – gerade in der Situation des Umbruchs – eine besonders umsichtige und ausgewogene Regulierung erfordert, damit weder die Vereinigungsfreiheit leidet noch die Möglichkeiten wirksamer Tarifverhandlungen beschnitten werden.

5.6.2 Gegenstand von Tarifvertragsverhandlungen

Das Arbeitsrecht blieb hauptsächlich zentral durch Gesetze geregelt, auch wenn die Marktwirtschaft und die neuen Freiheiten der Teilnehmer, die Konditionen und Arbeitsbedingungen in eigenständigen Verhandlungen zu regeln, Gestalt annehmen.

Gegenstand der gesetzlichen Regelungen waren im Grunde alle Arbeitsbedingungen, wie z.B. Arbeitszeit und Überstunden, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit, Sozialleistungen und nicht zuletzt Entlohnungssysteme und Löhne. Durch die detaillierte Regelung der Arbeitsbedingungen auf zentraler Ebene war der tatsächliche inhaltliche Umfang der Kollektivverhandlungen recht beschränkt. Die Möglichkeiten vom gesetzlichen Arbeitsrecht nach oben abweichende Regelungen zu vereinbaren, sind theoretisch unbegrenzt, in der Praxis kommt das selten vor. Arbeitgeber sind vielmehr daran interessiert, diejenigen Bestimmungen anzuwenden, die in Ausnahmefällen ein Herabsetzen des Schutzes zulassen, insbesondere im Bereich der Arbeitszeit. Neben den wenigen tatsächlich eigenständigen Bedingungen, wiederholen Tarifverträge auf betrieblicher Ebene oft lediglich die Bedingungen übergeordneter Regelwerke und legen innerhalb dieses vorgegebenen Rahmens einzelne Details fest.

Lohnverhandlungen haben sich in Ungarn und der Region langsam entwickelt, mit Höhen und Tiefen je nach wirtschaftlicher und politischer Entwicklung und sind heute auf einem sehr unterschiedlichen Stand. Der Dezentalisierungsgrad der Lohnverhandlungen schlägt sich in unterschiedlich großen Lohndifferenzen nieder. Dort, wo Löhne eher zentral bestimmt werden – wie in Slowenien, Tschechien oder Bulgarien – sind die Lohnunterschiede im Vergleich zu Ländern wie Polen, Ungarn oder Estland viel geringer, wo die Liberalisierung und Dezentralisierung der Löhne größere Differenzierung zuließ. Diese Teilung zeigt nicht nur die verhältnismäßige Schwäche der Verhandlung auf betrieblicher Ebene, sondern auch die Auswirkung gesetzlicher Strukturen und Lösungen auf Lohnunterschiede.

Das ungarische Liberalisierungsmuster, das oben erwähnte Prinzip der „einseitigen Verpflichtung“, das keine Grenzen nach oben setzt und nur in Ausnahmefällen Abweichungen nach unten von gesetzlichen oder anderen übergeordneten Kollektivvereinbarungen zulässt, hat sich als Gefahr für die Solidarität der Gewerkschaften und für ihre Verhandlungsmacht herausgestellt. Tatsächlich führt ein solches Gesetzeskonstrukt dazu, dass Branchen- oder nationale Tarifverträge auf dem niedrigst möglichen Standard gehalten werden, während die Möglichkeit, nach oben auszuweichen, häufig zur anhaltenden Flexibilisierung der Lohnsysteme beiträgt.

Darüber hinaus endete die alte Rolle der Gewerkschaften, in der ihnen die Löhne einzelner Arbeitnehmer bekannt gewesen waren und sie diese festgelegt hatten, durch eine Entscheidung des ungarischen Verfassungsgerichts¹⁴¹ mit Verweis auf den Schutz persönlicher Daten, und mit der Regelung der Flexibilität „nach oben“ und der wachsenden Zahl von Zusatzleistungen im Lohnsystem ist der tatsächliche Einfluss der Gewerkschaften auf die Löhne im Grunde nur noch symbolisch.

5.7 Fazit

Mehr als zwei Jahrzehnte nach dem Niedergang des Kommunismus halten die Entwicklung und Stabilisierung der Gewerkschaftsfreiheit eine Vielzahl von Lehren bereit, die auf zukünftige Entwicklungen anwendbar sein könnten, wenngleich sich in der Geschichte erfahrungsgemäß selten Situationen ergeben, auf die sich die Lektionen der Vergangenheit anwenden lassen.

141 Entscheidung Nr. 42/1991 (VII. 12.) AB.

Eine wichtige Lehre war die, dass eine aktive politische Rolle, egal wie ruhmreich und positiv sie ist, den Gewerkschaften in ihrer eigentlichen Funktion schadet und Gewerkschaften, die eine aktive politische Rolle übernehmen, von der Geschichte langfristig „bestraft“ werden. Diese Gewerkschaften konnten selbst in Zeiten, in denen die alten Gewerkschaften ein äußerst schlechtes Ansehen hatten, keine großen Mitgliederzahlen werben. Solidarnosc ist als Gewerkschaft auf eine unbedeutende Größe zusammengeschrumpft und auch die Liga, die in der Zeit des politischen Wandels in Ungarn eine führende Rolle einnahm, war am Ende des ersten Jahrzehnts das kleinste Bündnis des Landes.¹⁴² Das Prinzip der „Bottom-Up-Organisation“ mit einer Basisdemokratie, die die Mitglieder direkt in Entscheidungsprozesse einbindet – charakteristisch für die „neuen“ Gewerkschaften –, brachte ihnen zwar Sympathien ein, erwies sich aber als ineffizient beim Aufbau einer großen Organisation.

Eine weitere Lektion ist, dass sich die Einstellung der Akteure zu den Arbeitsbeziehungen in den vierzig Jahren des Kommunismus tief in die Gedanken, Gefühle und Gewohnheiten der Menschen eingegraben hat und unabhängig von den gesetzlichen Rahmenbedingungen zu den gleichen Reaktionen führt. Diese Reaktionen waren zum Beispiel in der politischen Färbung der Gewerkschaftsbewegung sichtbar (obgleich dies heute weniger ausgeprägt ist) und zeigten sich in dem wiederkehrenden Wunsch der Gewerkschaften nach staatlicher Regulierung und darin, dass Gewerkschaften die Regierung unter Druck setzten, eine gesetzliche Lösung für Streitigkeiten mit den Arbeitgebern bereit zu stellen.

Ein weiterer Schluss, den man aus der Geschichte der Gewerkschaften ziehen kann ist, dass die Fragmentierung und Dezentralisierung zwei verschiedene Phänomene der postkommunistischen Gewerkschaftsbewegung sind. Während die Fragmentierung der Gewerkschaftsbewegung, insbesondere durch politische oder sonstige Rivalitäten, in hohem Maße dazu beitrug, dass die Gewerkschaften nicht zu einer konsolidierten Identität gelangen und dadurch größere Verbesserungen der Arbeitsbedingungen erreichen konnten, ist die Konzentration gewerkschaftlicher Aktivität im Betrieb und das gemeinsame Verhandeln auf betrieblicher Ebene an sich kein Faktor, der Solidarität und Verhandlungsmacht untergräbt.

In Ungarn werden die Gewerkschaften sicherlich mit einer „Schocktherapie“ konfrontiert sein, denn die derzeitige konservative Regierung wird höchstwah-

142 Obwohl sie mit ihrer stark engagierten, branchenorientierten Mitgliedschaft und einem militanten, intelligenten Anführer noch mit gelegentlich organisierten Streiks im Bahnverkehr im Rampenlicht steht.

scheinlich radikale Änderungen der Bedingungen anstreben, und Gewerkschaften werden ihre in den letzten Jahrzehnten entwickelten Strategien und Einrichtungen anpassen müssen.

6 Tarifpluralität aus skandinavischer Sicht

6.1 Einleitung

Bekanntlich gibt es kein nordisches Modell im Arbeitsrecht, die Idee eines solchen Modells ist eine grobe Vereinfachung.¹⁴³ So ist es auch der Fall bei den drei skandinavischen Ländern. Besonders auf dem Gebiet des vorliegenden Themas gibt es keine einheitliche rechtliche Ordnung unter den drei Staaten. Gemeinsam ist jedoch, dass „Tarifeinheit“ als Rechtsbegriff im skandinavischen Arbeitsrecht grundsätzlich unbekannt ist. Ein wichtiges Merkmal aller drei Länder ist jedoch das Bestreben nach tariflicher *Einheitlichkeit*, besonders auf betrieblicher Ebene. Die kollektivrechtlichen Ordnungen und das Herangehen an das Thema der Einheitlichkeit sind aber beachtenswert unterschiedlich. In allen drei Ländern unterscheidet sich die Rechtslage auch vom vorherigen und aktuellen Stand der Frage der Tarifeinheit im deutschen Arbeitsrecht, wobei das für Schweden nur mit Einschränkungen gilt. Die Unterschiedlichkeiten variieren aber, sodass eine gemeinsame Darstellung kaum möglich ist. Jedoch haben Dänemark und Schweden, wie auch Norwegen, viele gemeinsame Merkmale im kollektiven Arbeitsrecht. Im Folgenden bespreche ich zuerst kurz einige grundlegende gemeinsame Facetten, bevor ich mich den drei Ländern einzeln zuwende; zunächst Norwegen und danach, verhältnismäßig kurz gefasst, Dänemark und Schweden.

6.2 Tarifvertrag und Unabdingbarkeit

6.2.1 Schuldrechtliches Instrument

Ein Tarifvertrag ist in allen skandinavischen Ländern ein schuldrechtliches Instrument, wenngleich ein Vertrag eigener Art. Dieser grundlegende Rechtscharakter ist sicher bekannt. Weiter gibt es in keinem der drei Länder rechtliche Regelungen

143 Siehe z.B. Evju, EuZA 2010, 48.

oder Maßnahmen zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen.¹⁴⁴ Daher ist allen drei Ländern gemeinsam, dass ein Tarifvertrag für die Tarifparteien und ihre Mitglieder rechtlich bindend ist, mithin für die betroffenen Verbände, die betroffenen Betriebe und die darin betroffenen Arbeitnehmer. Außenseiter fallen weder im tarifgebundenen Betrieb, noch im weiteren Arbeitsleben normativ unter den Tarifvertrag.

Außerdem unterscheiden die skandinavischen Rechtsordnungen prinzipiell nicht zwischen verschiedenen Kategorien von Tarifverträgen. Rechtlich gesehen gibt es nur einen Vertragstypus. Sonderformen von Kollektivverträgen wie z.B. Betriebsvereinbarungen sind unbekannt. In der Praxis gibt es jedoch verschiedene Arten von Tarifverträgen, typisch sind bspw. „Hauptverträge“ über Fragen allgemeiner Arbeitsbeziehungen und branchenbezogene Verträge über konkrete Lohn- und Arbeitsbedingungen. Beide sind aus deutscher terminologischer Sicht als Arten von Verbandstarifverträgen anzusehen, mit lokalen Zusatzregelungen auf Betriebsebene. Ausgehend von einem einheitlichen Tarifvertragsbegriff, ist die Regelung interner Beziehungen zwischen den unterschiedlichen, mithin den über- und untergeordneten Tarifverträgen weitestgehend eine vertragliche Regelungsfrage. Im System der Tarifverträge spielt dieser interne Regelungsmechanismus eine entscheidende Rolle.

Hinzuzufügen ist, dass die übergeordneten, nationalen Tarifverträge im Allgemeinen sehr umfassend und einheitlich sind. In Norwegen sind die Spitzenorganisationen auf beiden Seiten ganz überwiegend die Parteien des Tarifvertrags, ebenso in Dänemark. Wohingegen es die Arbeitgeber-Spitzenorganisation in Schweden seit langem ablehnt, als Tarifpartei aufzutreten.

In allen drei Ländern ist es gängig, dass alle Aspekte von Lohn- und Arbeitsbedingungen in ein und demselben Vertrag geregelt sind, einschließlich der betreffenden kollektiv- und schuldrechtlichen Normen. Übergreifende Regelungen durch die so genannten „Hauptverträge“ werden im Allgemeinen, wenn auch in unterschiedlicher Weise, zum Teil der Gesamtregelung gemacht. Zwischen Lohn-

144 Anscheinend ist die Lage mit dem Gesetz vom 4. Juni 1993 Nr. 58 eine andere in Norwegen, das die Bezeichnung „Gesetz über Allgemeinverbindlichmachung von Tarifverträgen“ trägt. Es handelt sich aber um ein Gesetz, das lediglich ein Sondergremium ermächtigt, öffentlich-rechtliche Vorschriften zu erlassen, mit einem gewissen Bezug auf Tarifverträge, aber nicht mehr. In der Tarifpolitik spielt diese Regelungsform eine ganz marginale Rolle. Siehe kurz Evju, 11 *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1996, 327; weiter Hjelmeng/Kolstad, *Arbeidsrett* 2006, 1; Evju, *Arbeidsrett* 2008, 1, 12 ff; Evju, *Arbeidsrett og arbeidsliv* Band 4, 2009, 1.

und Gehaltstarifverträgen oder Mantel- oder Rahmentarifverträgen wird nicht unterschieden.¹⁴⁵

Völlig grundlegend und den skandinavischen Ländern gemeinsam ist, dass ein Tarifvertrag prinzipiell *unabdingbar* ist, wobei zwischen *vertikaler* und *horizontaler* Unabdingbarkeit differenziert werden muss.

6.2.2 Vertikale Unabdingbarkeit des Tarifvertrags

Was unter *vertikaler* Unabdingbarkeit zu verstehen ist, normiert § 4 Abs. 3 TVG. Der Tarifvertrag, mithin seine normativen Bestimmungen, wirken unmittelbar und zwingend. In allen nordischen Ländern normieren Tarifverträge Mindestbedingungen, die von den Parteien des Arbeitsvertrags nicht unterschritten werden dürfen. Arbeitsvertragliche Regelungen *in pejus* sind tarifwidrig und nichtig. Weiter muss dennoch ein grundlegender Unterschied zum deutschen Recht hervorgehoben werden: Im norwegischen Arbeitsrecht ist das allgemeine Prinzip der tarifrechtlichen Unabdingbarkeit zweiseitig.¹⁴⁶ Auch für den Arbeitnehmer günstigere Abweichungen von der tariflichen Regelung sind nicht zulässig, ebenso individualrechtliche Abmachungen *in pejus*, die gegen Bestimmungen des Tarifvertrages verstoßen. Das gilt für gegenseitig tarifgebundene Parteien auf der Betriebsebene, wie auch für den tarifgebundenen Arbeitgeber in seinen Beziehungen mit Außenseitern. In diesem Sinne muss aber hinzugefügt werden, dass die Unabdingbarkeit *in melius* in der Praxis eine sehr untergeordnete Rolle spielt. Die große Mehrheit der Tarifverträge enthält seit langem tarifliche Öffnungsklauseln, die zusätzliche Abmachungen auf der betrieblichen Ebene ermöglichen, mit denen günstigere Bedingungen als das tarifliche Minimum herbeigeführt werden können. Die Rechtslage ist in Schweden und Dänemark grundsätzlich ähnlich, jedoch aus unterschiedlichen rechtlichen Gründen.¹⁴⁷ Ein eigenständiges zwingendes Günstigkeitsprinzip hat keine Verankerung in den skandinavischen Rechtsordnungen.

145 Die Laufzeit der Tarifverträge beträgt in Norwegen auf nationaler Ebene zumeist zwei Jahre, während in Dänemark und ebenso in Schweden eine dreijährige Laufzeit die Regel ist. Meistens beinhalten die Verträge Bestimmungen über Lohnerhöhungen während der Laufzeit, meist jährlich auf Grund festgelegter Kriterien oder durch Verhandlungen.

146 Dies folgt aus § 3 Ziff. 3 im allgemeinen Kollektivarbeitsrechtsgesetz (*lov om arbeidstvister* vom 5. Mai 1927, ursprünglich von 1915; KAG 1927), was individualarbeitsrechtliche Abmachungen zwischen gegenseitig tarifgebundenen Parteien betrifft, hinzu kommt eine gefestigte Rechtsprechung seit Anfang der 1920er Jahre.

147 In Schweden entspricht § 27 des Gesetzes 1976:580 über kollektivarbeitsrechtlichen Fragen (*lag om medbestämmande*, MBL 1976) der Regelung in § 3 Ziff. 3 des norwegischen KAG 1927; in Dänemark basieren die Normen auf der Rechtsprechung. Siehe z.B. Hansson, Kollektivavtalsrätten – En rättsvetenskapelig berättelse, 2010, 370 ff.

6.2.3 Horizontale Unabdingbarkeit des Tarifvertrags

Unter *horizontaler* Unabdingbarkeit ist die mögliche Anwendung eines Tarifvertrags auf Außenseiter zu verstehen, d.h. auf nichttarifgebundene Arbeitnehmer in einem tarifgebundenen Betrieb, auf andere Betriebe, andere Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbände. Das dem allgemeinem Tarifrecht zugrunde liegende Grundprinzip ist leicht erkennbar und allen drei skandinavischen Ländern gemeinsam. Wenn ein Arbeitgeber durch einen Tarifvertrag gebunden ist, wird normalerweise vertraglich vereinbart, dass der Arbeitgeber die normativen Bestimmungen des Tarifvertrags auch auf Außenseiter, mithin seinen nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern, anwenden kann, die innerhalb des sachlichen Anwendungsbereichs des Tarifvertrages arbeiten. Wäre der Arbeitgeber frei, Außenseitern entweder schlechtere oder bessere Bedingungen zu bieten, wäre der Zweck der tariflichen Regelung und die Stellung der vertragsschließenden Gewerkschaft und der gewerkschaftlichen Arbeitnehmer grundsätzlich untergraben. Diese Rechtsnorm wird im norwegischen Arbeitsrecht als *Unabdingbarkeitsnorm* charakterisiert, wobei es verschiedene Formen von Unabdingbarkeitsnormen gibt. Materiellrechtlich ist die Lage dieselbe in Dänemark und Schweden. Zu betonen ist, dass diese Norm keinen Gesetzescharakter hat, sondern eine auf tarifvertraglichen Normalvoraussetzungen begründete Norm ist, die infolgedessen als *deklaratorische Einfüllungsnorm* eingestuft werden muss. Überwiegen in einem Tarifvertrag Anhaltspunkte für eine andere Lösung, sei es ausdrücklich formuliert oder sich aus den begleitenden Umständen ergebend, so hat dieses Vorrang. Dieses ist für Norwegen im Hinblick auf die tarifrechtliche Praxis hervorzuheben, auf die wir noch zurückkommen.

Eine damit zusammenhängende Frage ist, ob es einem Arbeitgeber rechtlich möglich ist, einen zweiten, ganz oder teilweise überschneidenden, Tarifvertrag für seinen Betrieb abzuschließen. Die Frage ist folglich, ob ein Arbeitgeberverband einen Mitgliedsbetrieb an mehr als einen Tarifvertrag binden darf. Des Weiteren ist zu fragen, ob ein Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband, sofern von einem Tarifvertrag gebunden, das Recht haben, einen ganz oder teilweise überschneidenden Tarifvertrag, der zugleich *abweichend* ist, abzuschließen. Diese Fragen beziehen sich insbesondere auf die Problematik von Tarifpluralität und Tarifkollision, sie werden weiter unten diskutiert.

6.3 Der Gewerkschaftsbegriff

Zum allgemeinen kollektivarbeitsrechtlichen Hintergrund gehören auch einige kurze Bemerkungen über den Begriff der Koalition, insbesondere zum Gewerkschaftsbegriff. Gemäß dem norwegischen KAG 1927, § 1 Ziff. 3, gilt als Gewerkschaft *jeder* Zusammenschluss von Arbeitnehmern, die gemeinsam auftreten, um ihre Interessen gegenüber der Arbeitgeberseite zu wahren. Daraus folgt, dass eine Mindestanzahl von Mitgliedern – d.h. mehr als zwei – oder eine formelle Vereinsgründung, Vereinssatzungen oder ein Vorstand *nicht* erforderlich sind. Das gemeinsame Auftreten allein reicht aus. In Dänemark ist die rechtliche Situation nach ganz herrschender Meinung auf dem allgemeinen Prinzip der Vertragsfreiheit begründet. Grundlegend gilt für alle drei Länder, dass eine Gewerkschaft unabhängig von der Arbeitgeberseite sein muss. Ungeachtet dessen ist festzuhalten, dass der Gewerkschaftsbegriff nach schwedischem Recht ein etwas anderer ist. Um den rechtlichen Status als Gewerkschaft zu erlangen, muss infolge § 6 Abs. 1 MBL 1976, sowie nach ständiger Rechtsprechung, eine selbständige juristische Person (mit Satzungen und Vorstand) gegründet werden. Spezifische Regelungen gelten weder hinsichtlich des Verfahrens, noch sind aus materiell-rechtlicher Sicht strenge Voraussetzungen zu erfüllen. Das schwedische Recht differenziert nicht zwischen kleinsten, mehr oder weniger informellen Zusammenschlüssen und den übergreifenden Spitzenorganisationen.

Es ist ebenfalls anzumerken, dass der Begriff der „Tariffähigkeit“, anders als im deutschen Recht, nicht existiert. Sind einmal die minimalen Grundforderungen erfüllt, so stellt sich nicht die Frage der Nachprüfung von Bedingungen wie Größe, soziale Mächtigkeit oder ähnlichem. Jeder Zusammenschluss, der als Gewerkschaft eingeordnet wird, ist berechtigt, Tarifverträge abzuschließen und die damit zusammenhängenden Maßnahmen zu ergreifen. Prinzipiell gilt hier als Ausgangspunkt ein „Gleichbehandlungsgrundsatz“. Dadurch ist die Rechtslage zugänglich für Gewerkschaftspluralismus. Auf die tatsächliche Sachlage, was die gewerkschaftliche Ausgangssituation und Organisationsstrukturen betrifft, wird weiter unten eingegangen. An dieser Stelle sei nur angemerkt, dass in dieser Hinsicht bemerkenswerte Unterschiede zwischen den drei skandinavischen Ländern bestehen.

6.4 Tarfmehrheit und Pluralitätsformen

Lassen sie mich einige komprimierte Erörterungen über Tarifpluralität und insbesondere über Pluralitätsformen machen, bevor ich auf die einzelnen Länder eingehe. Hier ist es aus norwegischer Sicht hilfreich, in Bezug auf Dänemark und Schweden zwischen zwei Hauptformen von Tarifpluralität zu unterscheiden.

6.4.1 Vertikale Tarifpluralität

Erstens finden sich im Normalfall, zumindest wenn ein Betrieb nicht ganz klein ist, innerhalb des Betriebes unterschiedliche Kategorien von Arbeitnehmern, wie: Arbeiter, merkantile Angestellte, technische Angestellte, Arbeitsverantwortliche, leitende Angestellte und Führungskräfte. Innerbetrieblich kann man die verschiedenen Kategorien als in einer virtuellen Hierarchie eingestuft auffassen, was man sich bildlich als eine pyramidenförmige Struktur vorstellen kann. Diesbezüglich ist typisch, dass es einen separaten Tarifvertrag für jede spezifische Arbeitnehmerkategorie gibt. Dieses nenne ich *vertikale Tarifpluralität*. Diese Art von Pluralität erzeugt normalerweise kein Problem, da der/die einzelne Arbeitnehmer/in nur von einem Tarifvertrag umfasst ist. Zwar können einzelne Streitigkeiten über die Eingruppierung vorkommen, bspw. ob ein Arbeitnehmer tarifrechtlich gesehen als Arbeiter oder Angestellter gelten soll. Dies spielt aber in der Praxis nur eine ganz marginale Rolle. *Vertikale Tarifverträge*, mithin Tarifverträge, welche die ganze oder den größten Teil der Hierarchie und der betrieblichen Belegschaft umfassen, sind im privaten Sektor ganz ungewöhnlich.¹⁴⁸ Im öffentlichen Sektor, also für den Staat und für regionale und lokale Kommunen (Gemeinden), sind vertikale Tarifverträge hingegen in Norwegen die einzig existierende Form, ähnlich in Dänemark und Schweden.

6.4.2 Horizontale Tarifpluralität

Ganz anders ist dies bei der *horizontalen Tarifpluralität*, die gegeben ist, wenn ein Arbeitnehmer von zwei oder mehreren Tarifverträgen erfasst wird. Solch eine Situation setzt nicht unbedingt eine Tarifbindung an mehrere Tarifverträge voraus, eine doppelte Tarifbindung im engeren Sinne ist nicht nur rechtlich kaum vorstellbar, sondern kommt in der Praxis tatsächlich nicht vor.

Tarifkonkurrenz im deutschen Sinne, wo Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichzeitig tarifgebunden, also durch zwei oder mehrere Tarifverträge gebunden

148 Ausnahmen betreffen zuerst einige Tarifverträge in der norwegischen Offshore-Mineralöl-industrie.

sind, die auf dasselbe Arbeitsverhältnis mit ganz oder teilweise überschneidenden Normen angewandt werden, kommt im skandinavischen Tarifrecht und Tarifleben tatsächlich nicht vor. Zwischen nationalen Tarifverträgen und tarifvertraglichen Regelungen auf der Betriebs- oder Unternehmensebene besteht kraft Bestimmungen der übergeordneten nationalen Tarifverträge eine Hierarchie, sodass bei einem scheinbaren Konflikt der höherrangige Tarifvertrag Vorrang hat vor einem Tarifvertrag auf Betriebsebene. Wie schon erwähnt, ist jedoch im norwegischen, wie auch im dänischen und schwedischen Arbeitsrecht, die Trennung zwischen Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen systemfremd.

Was hingegen vorkommen kann, ist dass ein/e Arbeitnehmer/in unter einen Tarifvertrag fällt, jedoch für den Betrieb noch ein weiterer Tarifvertrag mit demselben sachlichen Anwendungsbereich gilt. Aus dem Blickwinkel des Betriebs ist das der Fall, wenn der Betrieb gleichzeitig durch zwei oder mehrere Tarifverträge für dieselbe Arbeitnehmerkategorie und dasselbe Arbeitsverhältnis gebunden ist.

In Norwegen findet sich diese Art horizontaler Tarifpluralität durchgängig im öffentlichen Sektor, tritt aber auch häufig im privaten Sektor auf. Beispielsweise kann ein Betrieb ab einer gewissen Größe zugleich an zwei oder drei Tarifverträge für Arbeiter, zwei Tarifverträge für merkantile Angestellte, an drei Tarifverträge für technische Angestellte und Arbeitsverantwortliche und dazu an mehrere Tarifverträge für höhere technische Angestellte und Führungskräfte gebunden sein.

Hier trennen sich jedoch die Gegebenheiten des Tariflebens der einzelnen skandinavischen Länder. Dementsprechend werde ich mich im Folgenden mit den einzelnen Ländern separat auseinandersetzen.

6.5 Norwegen: Gewerkschaftsorganisationen, Gewerkschaftsstruktur und Tarifpluralität

Tarifkollision im deutschen Sinne ist in den norwegischen Arbeitsbeziehungen ein weit verbreitetes Phänomen. Grund dafür ist zum Teil, dass eine gewisse, in besonderen Bereichen deutlich ausgeprägte Konkurrenz zwischen den Gewerkschaften herrscht, was zum Teil auch auf innere Struktur und Umfang der Gewerkschaftsorganisationen zurückzuführen ist.

Beginnen wir mit der sachlichen Seite. Die heutige Lage ist durchaus nicht neu; ganz im Gegenteil, sie ist innewohnender Bestandteil und zugleich Folge einer hundertjährigen Entwicklung. In den ersten Jahrzehnten, ab etwa 1880 bis 1920, war die gewerkschaftliche Organisation grundsätzlich auf Kategorien von

Arbeitern begrenzt. Mit der entstehenden Gewerkschaftsorganisierung von Angestellten in den 1920er Jahren kommt es zu einer anfänglichen Spaltung der gesamten Gewerkschaftsbewegung. Eine Gruppierung zumeist untergeordneter Angestellter im Handel und Handelsverkehr schloss sich 1933 der *Landsorganisasjonen i Norge* (LO) an, dem ältesten und damals einzigen Gewerkschaftsverband, bis dahin im Wesentlichen eine Spitzenorganisation für Arbeitergewerkschaften und mit der sozialistisch/sozialdemokratischen Arbeiterpartei eng verknüpft. Andere neugegründete Gewerkschaften verschiedener Gruppen von Angestellten lehnten einen Anschluss an LO – und „die Sozialisten“ – ab. Während der 1920er und 1930er Jahre kam es auch vor, dass „unabhängige“, d.h. nicht LO angeschlossene Arbeitergewerkschaften auf der tarifvertraglichen Szene auftraten, zumeist auf lokaler Ebene.

Gegen 1950 wurden ernsthafte Versuche gestartet, einen Verband von im Wesentlichen Angestelltengewerkschaften zu bilden. Die Bestrebungen scheiterten, bewirkten gleichwohl eine stärkere Trennung zwischen LO-Angehörigen und anderen Gewerkschaftsmitgliedern. Dieses materialisierte sich 1975 und 1977 mit der Bildung zweier neuer Gewerkschaftsverbände. Der eine, *Akademikernes Fellesorganisasjon* (AF), war grundsätzlich auf universitäts- und hochschulgebildete Arbeitnehmer bezogen. Der andere, *Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund* (YS), umfasst sowohl Arbeiter als auch Angestellte als Zielgruppe, allerdings mit einer tatsächlichen Begrenzung nach oben, auf die obersten Kategorien von Angestellten, Führungskräfte etc., im privaten wie auch im öffentlichen Sektor.

Seitdem haben die Konstellationen sich mehrfach geändert. LO, wie auch YS, existieren weiterhin, jedoch mit einigen zwischenzeitlichen Lossagungen und Zugängen. Dagegen wurde AF aus intern-politischen Gründen 1998 aufgelöst. Der größte Teil der Gewerkschaften der Universitätsgebildeten ist seitdem im Gewerkschaftsbund *Akademikerne* zusammengeschlossen. Die Mehrheit der Gewerkschaften für Hochschulgebildete, wie z.B. Polizei, Krankenpfleger/inne/n und Lehrer/inne/n, haben sich seither schrittweise in einem neuen Gewerkschaftsbund *Unio* zusammengeschlossen.

Außerdem bestehen derzeit etwa 23 unabhängige Gewerkschaften auf nationaler Ebene, Gewerkschaften mithin, die nicht irgendeinem Gewerkschafts-

verband angeschlossen sind. Unter diesen sind mehr als die Hälfte bedeutende Akteure auf ihren fachlichen Gebieten auf nationaler Ebene.¹⁴⁹

Auch kurz Erwähnung finden soll die Lage auf Arbeitgeberseite. Der älteste der Arbeitgeberverbände ist *Næringslivets Hovedorganisasjon* (NHO), der sich seit 1899/1900 in einer Art Tandem mit LO entwickelt hat und die zahlenmäßig größte Organisation auf Arbeitgeberseite ist. Betriebe, die Mitglieder des NHOs sind, sind in 30 Branchenverbände eingegliedert und überwiegend in der Industrie und im Transport tätig, aber auch im Handel und Service. Auf dem letzten Gebiet organisiert auch der Verband *HSH*, sodass es eine partielle Überschneidung der Bereiche gibt. Darüber hinaus gibt es im privaten Sektor einen Arbeitgeberverband des Finanzsektors (Banken, Versicherungsfirmer) und einen speziellen Arbeitgeberverband für vormals öffentliche Betriebe, die jetzt in privatrechtlicher Form organisiert sind (wie Krankenhäuser, Telekom, Rundfunk). Dazu gibt es im privaten Sektor etwa 15 stärker spezialisierte, kleinere Arbeitgeberverbände, wie z.B. ausländische Schifffahrt und Taxiinhaber.

Was den öffentlichen Sektor angeht, ist anzumerken, dass das norwegische Recht keinen Begriff kennt, der dem deutschen Begriff der „Beamten“ auch nur im Entferntesten ähnelt, weder für den kommunalen Sektor, noch für den staatlichen Dienst. Auch die obersten Amtspersonen im staatlichen oder kommunalen Dienst sowie Richter/innen, sind rechtlich als Arbeitnehmer zu betrachten und können tarifvertraglich auftreten.¹⁵⁰

Bezogen auf die Gewerkschaften steht die wechselseitige Beziehungen zwischen ihnen, oder vielmehr die Abwesenheit davon, im Vordergrund. Normalerweise organisiert eine nationale Gewerkschaft in Norwegen nicht vertikal verschiedene Gruppen von Arbeitnehmern, sondern ist eher auf eine kleinere oder größere Sparte von entweder Arbeitern oder Angestellten begrenzt. In vertikaler Hinsicht kommt es aber vor, dass eine Gewerkschaft für Arbeiter auch innerhalb der Kategorien Angestellte, Werkmeister und Arbeitsverantwortliche organisiert.

149 Nach dem Statistischen Zentralamt (Statistisk Sentralbyrå) waren Ende 2009 etwa 1.637.000 Personen Mitglieder nationaler Gewerkschaften (Zahlen vom 5. Mai 2010, die neuesten die erhältlich sind). Von diesen waren insgesamt 93 % Mitglieds eines der vier Verbände: LO; YS, Unio und Akademikerne. Die Zahl der Beschäftigten lag Ende 2010 etwa bei 2.5 Mill., worin aber auch selbständige Erwerbspersonen einbezogen sind. Die Zahlen der Gewerkschaftsmitgliedschaft sind dennoch nicht ganz zutreffend, insofern als sie nicht erwerbstätige (Studenten, Rentner/innen, usw.) und selbständig erwerbstätige Personen beinhalten.

150 Eine Ausnahme gilt für das Recht auf Streik, das nicht auf Richter, auf einen sehr begrenzten Kreis von Staatsangestellten in hochrangigen Positionen und auf Militärs Anwendung findet. Tarifverträge für diese Gruppen können gleichwohl abgeschlossen werden, und sie werden in der Praxis auch von tarifvertraglichen Regelungen erfasst.

Gleichermaßen kann eine Gewerkschaft, die hauptsächlich untergeordnete Angestellte organisiert, auch leitende Angestellte und Führungskräfte einbeziehen. Weiterhin kann eine Gewerkschaft, die sich auf Berufsbildung bezieht, Arbeitnehmer organisieren, unabhängig davon, wo und in welchen Arbeitsstellen sie tätig sind. Derartige partielle Überschneidungen werden dadurch akzentuiert, dass im norwegischen Arbeitsleben eine Vielzahl von Gewerkschaften besteht. Die Mehrzahl gehört zu einer der vier Spitzenorganisationen. Bei diesen unterscheiden sich die Organisationsbereiche. Von großer Bedeutung im vorliegenden Zusammenhang ist allerdings, dass größere oder kleinere Überschneidungen von Organisationen der verschiedenen Gewerkschaftsverbände vorhanden sind, wie auch zwischen Bundangehörigen und unabhängigen Verbänden. Ohne zu vereinfachen, kann gesagt werden, dass es insbesondere innerhalb der Gewerkschaftsverbände keine Mitgliedsorganisation gibt, deren Mitgliedspotenzial sich nicht mit mindestens einem weiteren Verband überschneidet.

Man kann sich vier nicht-konzentrische Ringe unterschiedlicher Größe vorstellen, die sich mit sämtlichen anderen mehr oder weniger überschneiden. Während beispielsweise die meisten Schullehrer *Unio* angehören, gibt es auch eine nationale Gewerkschaft für Lehrer innerhalb der LO. Bauen wir das Bild mit einer Anzahl von kleineren Ringen aus, überschneidet sich z.B. der Organisationsbereich der drei unabhängigen Gewerkschaften für technische Angestellte, Werkmeister und Arbeitsverantwortliche mit dem von *Akademikerne*, *YS*, *Unio* und *LO*.

Wobei man sich natürlich fragen kann, wie dies möglich ist und wie es im Alltag des Arbeitslebens funktioniert. Lassen Sie mich kurz anmerken, dass dies sowohl mit faktischen Umständen, als auch mit der Rechtslage zu tun hat.

6.6 Die norwegische Rechtslage im Überblick

Diese teilweise unstrukturierte Vielzahl ist zum Teil Ergebnis der Rechtslage, zum Teil aber auch eine strittige Frage im Arbeitsleben und in der Rechtspolitik. Die Rechtslage ist dennoch eindeutig.

Grundlegend ist, dass in der Regel ein tarifgebundener Arbeitgeber berechtigt ist, einen weiteren Tarifvertrag mit ganz oder teilweise überschneidendem Anwendungsbereich (sachlich und personenbezogen) mit einer anderen Gewerkschaft abzuschließen. Dies wurde bereits 1936 in einem Urteil des nationalen Arbeitsgerichts entschieden und ist seitdem ständige Rechtsprechung und gängige Praxis.

Wie bereits erwähnt, ist horizontale Tarifpluralität völlig durchgängig in den öffentlichen Tarifgebieten. Im staatlichen Sektor ist eine Vielzahl zusammenfallender Tarifverträge sozusagen gesetzlich institutionalisiert. Das Recht auf Kollektivverhandlungen und das Recht, Tarifverträge mit dem Staat abzuschließen, ist von vornherein auf die so genannten Hauptorganisationen begrenzt. Dies sind vier, entsprechend der vier Gewerkschaftsverbände. Hierzu kommen aber einige unabhängige Gewerkschaften, die innerhalb eines Fachbereichs oder Personenkreises eine Mehrheit der staatlichen Angestellten organisieren.¹⁵¹ Als Folge davon gelten zurzeit sieben parallele so genannte Haupttarifverträge für den staatlichen Dienst, die prinzipiell sämtliche Arbeitsstellen umfassen.

Im kommunalen Sektor besteht keine ähnliche Zentralisierung der Verhandlungs- und tariffähigen Gewerkschaften. Zwar hat man seit langem nationale Verhandlungen hauptsächlich mit vier so genannten Verhandlungsorganisationen geführt, die wiederum grundsätzlich den vier Gewerkschaftsverbänden entsprechen. Hierzu kommen aber drei kleinere Gewerkschaften, die sich nicht einer Verhandlungsorganisation angeschlossen haben. Noch wichtiger ist, dass im kommunalen Sektor die Tarifverträge mit jeder Gewerkschaft einzeln eingegangen werden. Dadurch bestehen in der Tat insgesamt 43 parallele Tarifverträge für den kommunalen Dienst.

Ein besonderes Beispiel von Pluralität aufgrund unterschiedlicher Tarifverträge in diesem Sektor bieten die Tarifverträge der kommunalen Energieerzeuger. Zwischen separatem Arbeitgeberverband, Tochterorganisation des allgemeinen Arbeitgeberverbands für Kommunen, und der Arbeitnehmerseite bestehen zwei inhaltlich unterschiedliche Tarifverträge. Der eine, der eigentlich aus sechs einzelnen Tarifverträge besteht, da sechs verschiedene Gewerkschaften Tarifparteien sind, beinhaltet präzise Bestimmungen über das Lohnniveau für verschiedene Arbeitnehmerkategorien. Der zweite, aus vier einzelnen Tarifverträgen bestehende, enthält nichts dergleichen. Hingegen legt dieser fest, dass die Lohnbildung völlig auf der betrieblichen Ebene stattfinden soll. Obwohl die Gewerkschaften hauptsächlich unterschiedliche Arbeitnehmerkategorien organisieren, gibt es gleichwohl Überschneidungen, was Angestellte betrifft, hier ist dann die Organisationszugehörigkeit und nicht die Statuskategorie entscheidend. Dieses Beispiel entspricht übrigens der allgemeinen Tarifregelung im kommunalen Sektor seit 2002.

151 Die Regelung ist im *Lov om offentlige tjenestetvister* (Gesetz über kollektivrechtliche Streitfragen im öffentlichen Dienst) vom 18. Juli 1958 niedergelegt, insbesondere § 3 und § 11. Trotz der Bezeichnung ist der kommunale Bereich nicht einbezogen.

Im privaten Sektor ist Tarifpluralität nicht in ähnlicher Weise institutionalisiert oder formalisiert, ist aber länger als im öffentlichen Sektor eine wohl bekannte und zunehmend vorkommende Erscheinung. In den 1950er Jahren hat der Umfang sich besonders durch Tarifverträge für Angestellte entwickelt, im Zusammenhang mit der Entwicklung der Angestelltengewerkschaften und der Spaltung von Gewerkschaften innerhalb und außerhalb der LO. Die Entwicklung hat sich bereits mit der Gründung neuer Gewerkschaftsverbände in den 1970er Jahren verstärkt, insbesondere aber mit der Offshore-Ölindustrie, die sich bis in den frühen 1990er Jahren entwickelte, mit durchgängig recht intensiver Konkurrenz zwischen Gewerkschaften. Periodisch gab es drei nationale Gewerkschaften, zwei dem Verband angeschlossene und eine unabhängige, die völlig oder teilweise über Mitglieder und tarifvertragliche Regelung konkurrierten, ebenso wie einige Berufsgewerkschaften. Seitdem ist die Lage in diesem Bereich viel ruhiger geworden. Das Phänomen horizontaler Tarifpluralität durch verbandsbezogene Tarifverträge besteht aber fortdauernd und macht sich in verschiedenen Bereichen des privaten Sektors bemerkbar.

Es ist zu klären, ob ein Arbeitgeber rechtlich die Möglichkeit hat, einen zweiten, sich ganz oder teilweise überschneidenden Tarifvertrag für seinen Betrieb abzuschließen. Die begleitende Frage ist natürlich, ob ein Arbeitgeberverband einen Mitgliedsbetrieb an mehr als einen Tarifvertrag binden darf. Das ist im norwegischen Arbeitsrecht zweifellos zu bejahen. Was ein Arbeitgeber allein darf, ist einem Arbeitgeberverband dem der Betrieb oder Unternehmen angeschlossen ist, gleichermaßen erlaubt.

Eine andere Frage ist dennoch, ob ein Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband, sofern durch einen Tarifvertrag gebunden, das Recht hat, einen ganz oder teilweise überschneidenden Tarifvertrag, der zugleich *abweichend* ist, abzuschließen. Hier ist die durch die Rechtsprechung bestimmte Ausgangslage verhältnismäßig einfach. Ein Tarifvertrag hat nicht zur Folge, dass der zweite Vertrag identisch sein muss. Erforderlich ist, dass der andere Tarifvertrag hinsichtlich der normativen Bestimmungen des Tarifvertrags zu substantiell ähnlichen Ansprüchen führt. Diese Auffassung wurde bereits in der 1936er Entscheidung des Arbeitsgerichts formuliert, und ist später in den 1950er und 1970er Jahren in einer Reihe von Urteilen bestätigt worden.

Wie schon erwähnt, ist diese Rechtsnorm im norwegischen Arbeitsrecht eine nicht gesetzefeste Norm, sondern eine deklaratorische Einfüllungsnorm. Dieses ist im norwegischen Zusammenhang hervorzuheben. Gerade bei mittleren An-

gestellten sind unterschiedliche Tarifverträge gängige Praxis, die aus den frühen 1950er Jahren stammen.

Die erwähnte Unabdingbarkeitsnorm trifft den tarifgebundenen *Arbeitgeber* als rechtliche Verpflichtung. Sie ist aber ohne Rechtswirkung für außenstehende Arbeitnehmer oder Gewerkschaften. Eine nicht tarifgebundene Gewerkschaft ist völlig frei, für einen eigenen Tarifvertrag zu kämpfen und (ggfs.) auf das Mittel des Arbeitskampfes zurückzugreifen, um ihr Ziel zu erreichen.

In diesem Zusammenhang muss beachtet werden, dass das norwegische Arbeitsrecht kein Ultima Ratio- oder Verhältnismäßigkeitsprinzip kennt. Hinsichtlich eines möglichen Arbeitskampfes ist es ganz ohne Belang, ob ein Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband bereits für dieselbe Arbeitnehmerkategorie und dasselbe Arbeitsverhältnis durch einen Tarifvertrag gebunden ist. Einzige Vorbedingung ist die Einhaltung der verfahrensbezogenen Regeln der Vermittlung durch den staatlichen Schlichter. Die Schlichtungsstelle, oder der Verantwortliche im einzelnen Fall, hat aber keine Befugnis, die Parteien zu zwingen, einen Tarifvertrag abzuschließen oder Arbeitskampfmaßnahmen zu unterlassen.

6.7 Recht und Wirklichkeit

Wenn auch die rechtlichen Rahmenbedingungen sozusagen das Spielfeld offen legen, kommen gleichzeitige, parallele Tarifverträge, die nicht übereinstimmen, nur ausnahmsweise vor. Hier wirken sowohl faktische, als auch rechtliche Mechanismen weithin zusammen.

Vor allem legen die Arbeitgeberverbände, ähnlich im privaten wie im öffentlichen Sektor, deutlich Gewicht darauf, einheitliche Regelungen für dieselben Arbeitnehmerkategorien zu erhalten. Das manifestiert sich einerseits in den Tarifverhandlungen, wobei die kleineren gewerkschaftlichen Akteure regelmäßig darauf angewiesen sind, zu warten, bis die Verhandlungen mit den mächtigen Gewerkschaften zum Abschluss gekommen sind.

Fast sämtliche Tarifverträge in den norwegischen Arbeitsbeziehungen sind zweijährig und laufen am 31. März oder am 30. April (so im öffentlichen Sektor) aus.¹⁵² Rein technisch werden sämtliche Tarifverträge zur gleichen Zeit verhandelt, wobei das Geschehen sich in der Praxis oftmals ganz anders entfaltet.

152 Es gilt eine besondere Art der Nachwirkung des Tarifvertrages als rechtlich bindender Vertrag, gemäß § 6 No. 3, Abs. 2, des Kollektivarbeitsrechtsgesetzes, und ähnlich gemäß § 20 No. 2, Abs. 2, lov om offentlige tjenestetvister. Dieses ist aber eine Spezialität, die hier nicht vertieft werden muss.

Seit mehr als 50 Jahren herrscht Konsens zwischen den mächtigsten Sozialpartnern, vor allem LO, NHO und der Staatsregierung, über die Grundvoraussetzungen der gesamtwirtschaftlichen Preis- und Einkommenspolitik. Als offene Volkswirtschaft ist Norwegen stark von den Industrien abhängig, die dem internationalen Wettbewerb ausgesetzt sind. Demzufolge ist der Kern des wirtschaftspolitischen Konsenses, dass Tarifverhandlungen für diese Industrien, in der Tat die mechanische Industrie, die grundlegenden ökonomischen Rahmenbedingungen für alle anderen tarifvertraglichen Beziehungen festlegen. So beginnt die zweijährige Tarifrunde routinemäßig mit der mechanischen Industrie als Hochlohnbranche, gefolgt von den Niedriglohnbranchen Detailhandel, Hotel und Restaurant. Dadurch sind die oberen und unteren kennzeichnenden ökonomischen Merkmale festgelegt und alle anderen Tarifverhandlungen orientieren sich daran.

Zwar kommt es vor, dass von dieser Regel abgewichen wird. Abweichungen treten auf, da die Tarifverträge für Angestellte meistens auf individuelle Lohnsetzung ausgerichtet sind. Auseinandersetzungen werden daher meistens in Arbeiterbereichen geführt, aber auch im öffentlichen Sektor, wo die zahlreichen Gewerkschaften insbesondere im kommunalen Bereich unvermeidlich versuchen Sonderinteressen durchzusetzen.

Eine Vorbemerkung muss hier zum Schiedsverfahren gemacht werden. Zwangsweise Schiedsgerichtsverfahren sind seit den Entwicklungsjahren ein wohlbekanntes Phänomen in Norwegen. Während des Gesetzgebungsverfahrens zum ersten Kollektivarbeitsrechtsgesetz 1915 wurde recht intensiv die Frage diskutiert, ob das Gesetz Regelungen über permanente Schiedsgerichtsverfahren enthalten sollte. Das wurde letztlich abgelehnt. Zwar wurde diesbezüglich aufgrund des Krieges 1916 ein entsprechendes befristetes Gesetz erlassen, das bis 1927 in Kraft war, ein weiteres war bis 1938 wirksam. Von 1945 bis einschließlich 1952 gab es verschiedene Formen direkter und bedingter Schiedsgerichtsverfahren, abgelöst 1953 durch ein Gesetz, das ein permanentes Gremium für Schiedssprüche in arbeitsrechtlichen Interessenstreitigkeiten errichtete.¹⁵³

Weder dieses Gesetz, noch irgendein anderes, normiert jedoch die Befugnis, die Beilegung einer Streitigkeit zu beantragen. Der Rückgriff auf das Schiedsgerichtsverfahren beruht demzufolge prinzipiell auf einer Einigung der Tarifparteien. Dieses freiwillige Instrumentarium hat jedoch in der Praxis nur eine ganz marginale Rolle gespielt.

153 Lov om lønnsnemd i arbeidstvister (Gesetz über das interessenbezogene Schiedsverfahren in Arbeitsstreitigkeiten) vom 19. Dezember 1952 No. 7.

Weit bedeutsamer ist der Rückgriff auf das in einem Sondergesetz über individuelle Tarifstreitigkeiten normierte Verfahren. Von 1953 bis jetzt wurde bei mehr als 100 Tarifstreitigkeiten diese durch Sondergesetz normierte Form eines Schiedsgerichtsverfahrens beantragt. Festzustellen ist, dass diese Maßnahme zum Teil für rein einkommenspolitische Zwecke benutzt wurde. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Schlichtungsverfahren eine grundlegende Voraussetzung für die einheimische Einkommenspolitik sowie deren Erfolg und für das insgesamt verhältnismäßig niedrige Maß an Auseinandersetzungen am norwegischen Arbeitsmarkt ist.¹⁵⁴

Diese Rechtslage ist aber nicht ganz unproblematisch. Vor dem Hintergrund kritischer Beurteilungen auf völkerrechtlicher Ebene, auf die ich in Kürze zurückkommen werde, wurde ein dreiseitiges Gremium damit beauftragt, mögliche Gesetzesreformen zu erarbeiten. Hintergrund war vor allem die große Konkurrenz von Gewerkschaften und Tarifverträgen. Das eingesetzte Gremium – Arbeitsrettsrådet – legte in einem „Weißbuch“ von 1996 einen Vorschlag für eine Novellierung des Kollektivarbeitsrechtsgesetzes vor.¹⁵⁵ Dieser besagte, dass ein Tarifvertrag, der von einer gewerkschaftlichen Spitzenorganisation abgeschlossen wurde, andere Tarifverträge mit demselben sachlichen Anwendungsbereich verdrängt.

Dieser Vorschlag wurde von allen Gewerkschaften mit Ausnahme der LO, die als einzige Gewerkschaft in dem Gremium vertreten war, stark kritisiert. Die Kritik stützte sich nicht zuletzt auf die Koalitions- und kollektive Verhandlungsfreiheit. Letztlich hatte der Vorschlag Arbeitsrådets keinen Erfolg, sondern wurde vom Ministerium abgelehnt und erlitt einen „stillen Tod“.

Einige Jahre später wurde ein spezieller Gutachterausschuss eingesetzt, um diese und weitergehendere Fragen zu diskutieren. Der Ausschuss erachtete jedoch, auch unter Berücksichtigung völkerrechtlicher Aspekte, keine wesentliche Änderungen der herrschenden Ordnung für notwendig.¹⁵⁶ Der Abschlussbericht führte lediglich zu im Wesentlichen technischen Änderungen des Kollektivarbeitsrechtsgesetzes 2002.

154 Siehe insbesondere Stokke, *Lønnsforhandling og konfliktløsning*, 1998, S. 390 f.

155 NOU (Norwegens Öffentliches Gutachten) 1996: 14 *Prinsipper for ny arbeidstvistlov* (Prinzipien für eine Novellierung des Kollektivarbeitsrechtsgesetzes). Dieses Gremium wurde jedoch wenig später aufgrund der starken Kritik an seinen Vorschlägen abgeschafft. Siehe weiter: Stokke/Evju/Frøland, *Det kollektive arbeidslivet*, 2003, S. 255 ff.

156 NOU 2001. 14 *Vårens vakreste eventyr ...?* (Die schönste Geschichte des Frühlings ...?), ein Wortspiel mit Bezug auf eine gängige Redewendung der Tarifvertrags- und Arbeitsrechtsgemeinschaft hinsichtlich der grundsätzlich im Frühjahr stattfindenden Tariffrunden. Weitergehend auch hier: Stokke/Evju/Frøland, a.a.O.

6.8 Schweden: Einheit normativer Bestimmungen – Überblick

Wenden wir den Blick nach Schweden, so ist die dortige Lage sowohl rechtlich, als auch in Bezug auf die Organisationslandschaft verhältnismäßig übersichtlich. Im Vergleich zum norwegischen Gewerkschaftsbild, das durch eine unübersichtliche Anzahl sich wechselseitig überschneidender Ringe gekennzeichnet ist, gleicht das schwedische Bild eher einer dreistufigen, scharf abgegrenzten Pyramide. Es gibt praktisch keine vertikale Überschneidung oder Konkurrenz. Horizontal gibt es nur eine relativ kleine Gewerkschaft, die Syndikalisten (SAC), die im selben Gebiet wie einige der LO-angehörigen¹⁵⁷ Gewerkschaften auftreten. Aus horizontaler Perspektive können Überschneidungen und eine gewisse Konkurrenz unter LO-Gewerkschaften vorkommen. Es gibt zudem einen Gewerkschaftsbund für Angestellte (TCO) und einen weiteren für akademisch gebildete Arbeitnehmer/innen (SACO-SR).¹⁵⁸

Es ist durchaus zulässig, einen zweiten Tarifvertrag für ein Arbeitsverhältnis abzuschließen, das bei demselben Arbeitgeber besteht, auch der Arbeitskampf für diesen zweiten Tarifvertrag ist zulässig. Wie im norwegischen Recht kennt das schwedische Arbeitsrecht auch in diesem Zusammenhang keine Ultima Ratio- oder Verhältnismäßigkeitsprinzipien.¹⁵⁹

Bezogen auf das Vorliegen mehrerer Tarifverträge im Betrieb, hat die Rechtsprechung jedoch Kollisionsnormen in Form von Zeit-Prioritätsnormen, entwickelt. Diese Normen beziehen sich nur auf normative Bestimmungen der fraglichen Tarifverträge. Sind Bestimmungen zweier Tarifverträge bei genauerer Betrachtung nicht miteinander vereinbar, sondern substantiell verschieden, so hat der zuerst abgeschlossene Tarifvertrag der Vorrang.¹⁶⁰

6.9 Dänemark: Tarifpluralität und Arbeitskampschranken

157 Wie in Norwegen, ist LO auch in Dänemark und Schweden der älteste, mit der Sozial-Demokratische Partei verknüpfte, und größte Gewerkschaftsbund.

158 Ein Überblick ist in einer Publikation von Statistisches Zentralamt, Arbetsmarknad Labour market (publiziert am 2. Januar 2003), in Tabelle 314, im Internet unter: http://www.scb.se/statistik/AA/OV0904/2003M00/A01SA0301_14.pdf.

159 Eine Ausnahme greift nur, wenn bezweckt ist, nicht nur einen eigenen Tarifvertrag zu erreichen, sondern zugleich den schon vorliegenden Tarifvertrag zu verdrängen. Die Lex Britannia, bekannt besonders durch die Entscheidung EuGHs in der Rechtssache C-341/05 *Laval*, jetzt abgeändert, bezog sich auf diese Ausnahme als eine zulässige Ausnahme gegenüber ausländischen Tarifverträgen.

160 Siehe dazu weiter (auch zum Thema der Zeitfolge), Hansson (Fn. 5), S. 342, 370.

Die Lage in Dänemark unterscheidet sich sowohl von der in Schweden, als auch von der in Norwegen. Was die Gewerkschaftslandschaft angeht, ähnelt die Situation eher der in Schweden, mit drei Spitzenorganisationen, die vertikal getrennt sind, der LO, FTF für Angestellte, und AC für Akademiker. Dazu kommen aber etwa 15 unabhängige nationale Gewerkschaften, von denen knapp die Hälfte aktive und wichtige Akteure auf nationaler Ebene sind, und die mit wechselnder Intensität mit Gewerkschaften der verschiedenen Spitzenorganisationen konkurrieren.¹⁶¹ Im Ergebnis gibt es mehr Konkurrenz zwischen verschiedenen Gewerkschaftsorganisationen als in Schweden, offenkundig aber weniger als in Norwegen.

Auch in Dänemark ist es zulässig, mehrere Tarifverträge für dasselbe Arbeitsverhältnis in einem Betrieb abzuschließen. Wenn eine Gewerkschaft in Bezug auf einen solchen zweiten Tarifvertrag keine unmittelbare Einigung erzielt, ist der Rückgriff auf Arbeitskampf aber nicht ohne Weiteres möglich. Die Rechtsprechung hat im dänischen Kollektivarbeitsrecht den Grundsatz des „*rimeligt fagligt formål*“ – eines annehmbaren berufsbezogenen Zwecks – als Voraussetzung für einen rechtmäßigen Arbeitskampf zum Erreichen eines Tarifvertrags aufgestellt. Wesentlicher Bestandteil der Lehre ist zunächst, dass der fragliche Tarifvertrag sich auf den „natürlichen beruflichen Bereich“ der Gewerkschaft bezieht. Ausgangspunkt dieser Auslegung sind sowohl allgemein, als auch mit Blick auf den einschlägigen Betrieb betrachtet, die zugrunde liegenden Satzungen sowie die Zusammensetzung und Stärke der Mitgliedschaft. Ferner ist eine gewisse „Stärke und Aktualität“ der betrieblichen Interessen und ebenso die Beachtung entgegenstehender Interessen auf Seiten der Arbeitgeber erforderlich. Dies gilt insbesondere in Bezug auf gesetzlich und tarifvertraglich gewährte Rechte. Es handelt sich um eine Gesamtbeurteilung, in der eine Einschätzung der Verhältnismäßigkeit ein wichtiges Element darstellt. Zudem ist der Beurteilungsmaßstab strenger, wenn es um Konkurrenz zwischen Gewerkschaften innerhalb derselben Spitzenorganisation geht, als wenn es sich um eine Gewerkschaft handelt, die nicht dem gleichen Verband angehört, wie die bereits vorhandene Tarifvertragspartei. Wer als erstes auf das Recht zum Arbeitskampf zurückgreift, wird ebenso wie in Norwegen und Schweden, nicht an Ultima Ratio- oder Verhältnismäßigkeitsüberlegungen gemessen.¹⁶²

161 Eine Übersicht findet sich in Nyt fra Danmarks Statistik Nr. 196, 4. Mai 2010 (hrsg. von Statistik Dänemarks).

162 Hierzu z.B. Kristiansen, Den kollektive arbejdsret. 2. udg. 2008, 503509, und Hasselbalch, Den danske arbejdsret. Bind III. Kollektivarbejdsretten. 2009, S. 20462052, und 21062118.

Das Bestreben nach einheitlichen Tarifregelungen, die im Einklang mit tarif- und einkommenspolitischen Erwägungen stehen, wird durch die Art der Tarifverhandlungen und die dazugehörenden gesetzlichen Regeln deutlich. Ähnlich wie in Norwegen gibt es in Dänemark eine eigene, öffentliche Schlichtungsinstitution hinsichtlich Interessenstreitigkeiten. In Gegensatz zu Norwegen, kann die Vermittlungsbehörde in Dänemark allerdings nicht nur ein temporäres Verbot der Durchführung von Arbeitskämpfen aussprechen, sondern ebenfalls Abstimmungen über Vermittlungsvorschläge erzwingen, auch gekoppelt an Abstimmungen über unterschiedliche Tarifvertragsbeziehungen. Weitere Schiedsgerichtsverfahren, wie in Norwegen, gibt es in Dänemark nicht. Stattdessen wurden in Dänemark gelegentlich Sondergesetze für individuelle Fälle geschaffen, die den Tarifvertrag direkt verlängern, mit den Änderungen, die im Gesetz festgeschrieben sind. Auch diese Maßnahmen sind auf kritische völkerrechtliche Beurteilungen gestoßen.

6.10 Einheitsbestrebungen und Koalitionsfreiheit

Obwohl es eine gewisse Konkurrenz unter tariffähigen Gewerkschaften gibt, weniger noch in Dänemark als in Norwegen, tritt eigentliche Unterbietungskonkurrenz zwischen Gewerkschaften und ihren Tarifverträgen so gut wie nicht auf. Es sei daran erinnert, dass es in keinem der beiden Länder ein Spezialitätsprinzip oder irgendeine andere Rechtsnorm gibt, die einen Vorrang oder die Verdrängung eines bereits existierenden Tarifvertrags ermöglicht. Ein Tarifvertrag mit schlechteren Bedingungen gilt nur für die jeweils eigenen Mitglieder, nicht aber für die übrige Belegschaft. Was Konkurrenz über Lohn- und andere Bedingungen betrifft, geht es Minderheitsgewerkschaften immer darum, bessere Bedingungen für ihre Mitglieder zu erzielen, als die von der dominierenden Gewerkschaft bereits vereinbarten. Wegen der institutionellen Ordnung und der einkommenspolitischen Koordinierung war das zumeist jedoch nicht erfolgreich.¹⁶³

Erfahrungen Dänemarks und Norwegens illustrieren aber auch, dass ständige und ad hoc angewandte Mittel der staatlichen Intervention auf dem Gebiet der Kollektivverhandlungen und Tarifvertragsregelungen nicht problemlos sind. Die Probleme liegen allerdings grundsätzlich im Wesentlichen auf der völkerrechtlichen Ebene.

163 Zwar muss ein Vorbehalt in Bezug auf Leiharbeit formuliert werden. Die Reichweite des Problems in diesem Gebiet ist aber bisher schwer einzuschätzen; übergreifenden Untersuchungen und systematische Informationen sind nicht vorhanden.

Wie schon erwähnt, wurde 1996 in Norwegen ein Kommissionsentwurf für eine Gesetzesänderung erarbeitet, der vorsah, dass zu einem Tarifvertrag, der von einer gewerkschaftlichen Spitzenorganisation abgeschlossen worden ist, keine weiteren Tarifverträge anderer Gewerkschaften innerhalb desselben sachlichen Anwendungsbereichs hinzukommen dürfen sollten. Eine solche Regelung hätte zu übermäßiger Zentralisierung und tiefgreifender Monopolisierung geführt. Aufgrund der erarbeiteten Kriterien für den Status als kompetente Spitzenorganisation, wäre nur LO tariffähig gewesen. Um einen ähnlichen Status zu erreichen, wären die damaligen zwei anderen Spitzenorganisation gezwungen gewesen, ihre Statuten und damit ihre innere Struktur und Gewaltenteilung zu ändern. Weiter wären die etwa 20 unabhängigen Gewerkschaften völlig daran gehindert worden, Tarifverträge mit eigenem Inhalt in Bereichen abzuschließen, in denen bereits ein Tarifvertrag von einer Spitzenorganisation abgeschlossen wurde. Die Rückwirkungen auf die Koalitionsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen sowie auf die Ermessensfreiheit in Bezug auf tarifvertragliche Regelungen wären außergewöhnlich und in der Tat systemumwälzend gewesen. Diese Einwände führten letztlich zu der Entscheidung, den Entwurf abzulehnen.

Dies heißt nicht, dass ein Lösungskonzept, das auf Vorrang oder Ausschließlichkeit gewisser Gewerkschaften basiert, nicht durchführbar ist. Arbeitsrechtliche Ordnungen, die Priorität auf so genannte „repräsentative“ oder „meist repräsentative“ Gewerkschaften legen, sind wohl bekannt; Frankreich ist nur ein Beispiel dafür. Die gesetzliche Ordnung im staatlichen Sektor in Norwegen ist jedoch eine andere. Wie schon kurz erwähnt, ist das Recht auf Kollektivverhandlungen und auf Tarifverträge, die mit dem Staat abgeschlossen werden, grundlegend begrenzt. Die Begrenzungen beruhen auf Kriterien, die auf Größe und Repräsentativität abzielen. Diese Art von Ordnung wurde nie als prinzipiell unzulässig eingeordnet, weder im nationalen Zusammenhang noch auf der völkerrechtlichen Ebene.¹⁶⁴

Die völkerrechtliche Dimension spielte dennoch eine große Rolle. Staatliche Interventionsmaßnahmen, die über eine Regulierung der Handlungsfähigkeit des Arbeitsmarktes hinausgehen, sind problematisch in Tarifrunden. Gemäß Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 der internationalen Arbeitsorganisation (ILO), wie auch der Europäischen Sozialcharta, kann das Recht auf Kollektivverhandlungen sowie das Recht auf Streik (oder kollektive Maßnahmen) gewissen Einschränkungen unterliegen. Diese sind aber streng auf Erwägungen begrenzt, die sich auf das Gemeinwohl im engeren Sinne, die öffentliche Sicherheit und die Volksgesundheit

¹⁶⁴ So die ständige Spruchpraxis der Kontrollgremien der ILO in Bezug auf Übereinkommen Nr. 87 (1948) und Nr. 98 (1949), ähnlich die Spruchpraxis bezüglich der Europäischen Sozialcharta.

beziehen.¹⁶⁵ Auslegung und Praxis der Kontrollgremien sind zudem relativ streng, obwohl sie, insbesondere in Bezug auf die Europäische Sozialcharta, im Laufe der Jahre ziemlich variiert haben.

Lassen Sie mich zur Illustration anmerken, dass sowohl Dänemark, als auch Norwegen in den letzten zwanzig Jahren häufig von der ILO wegen Verstößen gegen die gewerkschaftlichen Übereinkommen gerügt wurden. Bei Dänemark ging es um die Koppelungskompetenz der Schlichtungsbehörde, sowie um die gesetzlichen Eingriffe bei der zwangsweisen Verlängerung von Tarifverträgen. Was Norwegen angeht, wurden den einzelnen *ad hoc* Gesetzesinterventionen thematisiert. Die überwiegend gesellschaftsökonomischen, teilweise auch rein einkommenspolitischen Begründungen wurden als unvereinbar mit den Erfordernissen von ILO-Übereinkommen Nr. 87 und Nr. 98 gesehen.

Auch das Kontrollgremium der Europäischen Sozialcharta hat häufig festgestellt, dass sowohl Dänemark, als auch Norwegen gegen Artikel 6 über Kollektivverhandlungen und Streik, bzw. Artikel 31/Artikel G, verstoßen haben. Das ist immer noch bei der dänischen Koppelungsregelung der Fall. In Bezug auf Norwegen stellte das Gremium fest, dass zwei der vier sondergesetzlichen Eingriffe während der Laufzeit der Übereinkommen mit den Erfordernissen der Völkerrechtsnormen unvereinbar waren.¹⁶⁶

6.11 Schlusswort

Was unter „Tarifkonkurrenz“ zu verstehen ist, variiert. Aus skandinavischer Sicht ist zwischen Tarifverträgen, die auf unterschiedlichen Ebenen abgeschlossen wurden keine aufzulösende Konkurrenz gegeben. Das hat mit der faktischen Struktur der Tarifvertragsregelungen zu tun, grundsätzlich und wesentlich aber mit der

165 Was ILO-Übereinkommen Nr. 87 (1948) und Nr. 98 (1949) betrifft, ist keine „Einschränkungsklausel“ im Übereinkommen selbst vorhanden, die Einschränkungen in Bezug auf „essential services“ stammen aus der Spruchpraxis der Kontrollgremien. Die Europäische Sozialcharta enthält umgekehrt eine Einschränkungsklausel (Artikel 31; Artikel G der revidierten Charta), deren Formulierung auch aus der EMRK, Artikeln 8, 10 und 11, bekannt ist. In Artikel 31 heißt es, dass die „wirksame Ausübung ... Einschränkungen oder Begrenzungen nur unterliegt, wenn diese gesetzlich vorgeschrieben und in einer demokratischen Gesellschaft zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer oder zum Schutz der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, der Sicherheit des Staates, der Volksgesundheit und der Sittlichkeit notwendig sind“.

166 Siehe *European Committee of Social Rights, Conclusions XIX-3 Dänemark (2010), und Conclusions 2010 Norwegen*, im Internet Unter: www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/ConclusionsIndex_en.asp. Bezugsraum hinsichtlich der Schlussfolgerungen war die vier-jährige Periode 2005–2008.

vertikalen Nichtverdrängung, die eine vertikale Tarifpluralität im Sinne eines eigentlichen Kollisionsereignisses vermeidet.

Als Tarifkonkurrenz ist lediglich zu verstehen, was mit dem Gewerkschaftspluralismus und der horizontalen Tarifpluralität zusammenhängt. Nur bei zwei oder mehreren Tarifverträgen, die gleichzeitig bindend für einen Betrieb sind und auf die gleichen Arbeitsverhältnisse Anwendung finden, können wirkliche Normkollisionen auftreten. Die Verbreitung des Pluralismus und tatsächlicher Konkurrenz unter Gewerkschaften variiert aber, wie auch das effektive Auftreten von Tarifkollisionen. Das ist in Schweden selten der Fall, in Dänemark tritt eine gewisse Konkurrenz und dazugehörige Tarifkollision bereits etwas gehäuft auf, wohingegen gewerkschaftlicher Pluralismus und die Erscheinung echter Tarifkollision in Norwegen durchaus mehr verbreitet ist.

Die skandinavischen, eigentlich die dänisch-norwegischen Erfahrungen zeigen auf, dass staatliche Intervention mit direktem Bezug auf gewerkschaftliche Pluralität kaum einen gangbarer Weg ist. Die unterliegenden Kräfte setzen sich eher durch – und wie die Erfahrungen Norwegens nahe legen, kann ein repressiver Vorgang leicht fehlschlagen. Die Bestrebungen, neugegründete Gewerkschaften in der Offshore-Mineralölindustrie in die herrschende gewerkschaftliche Ordnung zu zwingen, waren gescheitert und führten im Gegenteil über 25 Jahre zu häufigen Konflikten, bis die innergewerkschaftlichen Uneinigkeiten zu einer Spaltung und zum Anschluss an andere Spitzenorganisationen führte.

Was ständige Gesetzgebung und Rechtsprechung betrifft, ist die Möglichkeit gegeben, die generellen Voraussetzungen für das Recht auf Kollektivverhandlungen für Tariffähigkeit, und den Zugang zu Arbeitskampfmaßnahmen, insbesondere Streik, zu regeln. Erforderlich ist jedoch, dass die anzuwendenden Kriterien objektiv, transparent und voraussehbar sind, und es Gewerkschaften ermöglichen ihren Status gerichtlich „testen“ zu lassen. Ständige Regelungen, die irgendjemanden ermächtigen, in konkrete Fälle einzugreifen, sind weitaus problematischer, wie die dänische Regelung über Koppelung illustriert. Hier fehlt die Voraussehbarkeit ebenso, wie materielle Begrenzungskriterien, die als Sicherung gegen Willkür und Missbrauch dienen können. Sondergesetze für den konkreten Fall, wie in Norwegen angewandt, führen zu anderen Problemen. Gerade die Art der Eingriffsschranken nach völkerrechtlichen Instrumenten und die Spruchpraxis den Kontrollgremien ist gelegentlich schwer einzuschätzen. Da unterstellt werden kann, dass ein Staat sich ungern völkerrechtlicher Kritik auf diesem Gebiet aussetzt, ist diese Art von Maßnahme vielleicht nicht die effektivste. Oder man stelle sich vor, dass ein Staat einkommenspolitischen oder ähnlichen Überlegungen eine

wichtige Rolle beimisst, das Risiko aber klar ersichtlich ist, dass dieses Eingreifen völkerrechtlich nicht gebilligt wird. Im Hinblick auf die Praxis Norwegens kann angemessen behauptet werden, dass die letzte Annäherung an völkerrechtliche Normen eine wichtige Rolle gespielt hat. Wird die Wirksamkeit des Tarifwesens als wichtiger eingeordnet als externe Kritik, so ist das jedoch trotz allem eine existenzfähige Wahl.

edition der Hans-Böckler-Stiftung
Bisher erschienene Reihentitel ab Band 230

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Hans-Erich Müller Autozulieferer: Partner auch in der Krise?	13230	978-3-86593-120-7	10,00
Judith Beile, Ina Drescher-Bonny, Klaus Maack Zukunft des Backgewerbes	13231	978-3-86593-121-4	15,00
Ulrich Zachert Demografischer Wandel und Beschäftigungssicherung im Betrieb und Unternehmen	13232	978-3-86593-122-1	12,00
Gerd Busse, Hartmut Seifert Tarifliche und betriebliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung	13233	978-3-86593-123-8	15,00
Wolfgang Böttcher, Heinz-Hermann Krüger Evaluation der Qualität der Promotionskollegs der Hans-Böckler-Stiftung	13234	978-3-86593-124-5	25,00
Winfried Heidemann, Michaela Kuhnhenne (Hrsg.) Zukunft der Berufsausbildung	13235	978-3-86593-125-2	18,00
Werner Voß, Norbert in der Weide Beschäftigungsentwicklung der DAX-30- Unternehmen in den Jahren 2000 – 2006	13236	978-3-86593-126-9	22,00
Markus Sendel-Müller Aktienrückkäufe und Effizienz der Aufsichtsarbeit	13237	978-3-86593-128-3	29,00
Seddik Bibouche, Josef Held, Gudrun Merkle Rechtspopulismus in der Arbeitswelt	13238	978-3-86593-130-6	20,00
Svenja Pfahl, Stefan Reuyß Das neue Elterngeld	13239	978-3-86593-132-0	28,00
Arno Prangenberg, Martin Stahl Steuerliche Grundlagen der Umwandlung von Unternehmen	13240	978-3-86593-133-7	15,00
Samuel Greef, Viktoria Kalass, Wolfgang Schroeder (Hrsg.) Gewerkschaften und die Politik der Erneuerung – Und sie bewegen sich doch	13241	978-3-86593-134-4	28,00
Anne Ames Ursachen und Auswirkungen von Sanktionen nach § 31 SGB II	13242	978-3-86593-135-1	23,00
Ulrich Zachert Tarifeinheit durch Satzungsrecht der Gewerkschaften	13243	978-3-86593-136-8	10,00
Matthias Knuth, Gernot Mühge Von der Kurz-Arbeit zur langfristigen Sicherung von Erwerbsverläufen	13244	978-3-86593-137-5	15,00

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Gertrud Hovestadt Institute zur Schulung betrieblicher Arbeitnehmer- vertreter	13246	978-3-86593-139-9	15,00
Godehard Neumann, Heinz Pfäfflin Metropolregionen zwischen Exzellenzanspruch und regionalem Ausgleich	13247	978-3-86593-140-5	20,00
Judith Beile, Beate Feuchte, Birte Homann Corporate Social Responsibility (CSR) Mitbestimmung	13248	978-3-86593-141-2	20,00
Felix Ekardt Soziale Gerechtigkeit in der Klimapolitik	13249	978-3-86593-142-9	15,00
Kerstin Windhövel, Claudia Funke, Jan-Christian Möller Fortentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung	13250	978-3-86593-143-6	24,00
Martin Albrecht, Hans-Holger Bleß, Ariane Höer, Stefan Loos, Guido Schiffhorst, Carsten Scholz Ausweitung selektivvertraglicher Versorgung	13252	978-3-86593-146-7	23,00
Elisabeth Schwabe-Ruck „Zweite Chance“ des Hochschulzugangs?	13254	978-3-86593-149-8	32,00
Johannes Kirsch, Gernot Mühge Die Organisation der Arbeitsvermittlung auf internen Arbeitsmärkten	13256	978-3-86593-151-1	12,00
Kerstin Bolm, Nadine Pieck, Anja Wartmann Betriebliches Gesundheitsmanagement fällt nicht vom Himmel	13257	978-3-86593-152-8	12,00
Klaus Maack, Jakob Haves, Katrin Schmid, Stefan Stracke Entwicklung und Zukunft der Brauwirtschaft in Deutschland	13260	978-3-86593-155-9	20,00
Reingard Zimmer (Hrsg.) Rechtsprobleme der tariflichen Unterbietungskonkurrenz	13262	978-3-86593-157-3	15,00
Uwe Jürgenhake, Cordula Sczesny, Frauke Füsers Berufslaufbahnen von Betriebsratsmitgliedern	13263	978-3-86593-159-7	20,00

Ihre Bestellungen senden Sie bitte unter Angabe der Bestellnummern an den Setzkasten oder unter Angabe der ISBN an Ihre Buchhandlung. Ausführliche Informationen zu den einzelnen Bänden können Sie dem aktuellen Gesamtverzeichnis der Buchreihe **edition** entnehmen.

Setzkasten GmbH
Kreuzbergstraße 56
40489 Düsseldorf
Telefax 0211-408 00 90 40
E-Mail mail@setzkasten.de

Über die Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßige Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39 Telefon: 02 11/77 78-0
40476 Düsseldorf Telefax: 02 11/77 78-225

👉 www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

