

Prof. Dr. Rolf Otto Seeling, RA/FAArbR/FAHaGesR, und Ulrich Probst, LL.B.

# Tarifpluralität – Auswirkungen auf die Gewerkschaftslandschaft und das Arbeitskampfrecht

Im Jahr 2010 änderten der 4. und der 10. Senat des BAG ihre bisherige Rechtsprechung zur Tarifeinheit. Der Grundsatz „ein Betrieb – ein Tarifvertrag“ wurde nicht zuletzt vor dem Hintergrund der grundgesetzlich verankerten Koalitionsfreiheit überprüft und neu bewertet. Der folgende Beitrag setzt sich mit den Auswirkungen auf die Gewerkschaften und den gegebenenfalls notwendigen rechtlichen Anpassungen zum Schutze des Tarifvertragssystems auseinander.

## I. Einleitung

Bis zur deutschen Wiedervereinigung war die Arbeitsmarktordnung der Bundesrepublik durch relativ stabile kollektive Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern geprägt.<sup>1</sup> Während sich unter dem Dach des DGB Industriegewerkschaften herausgebildet hatten, die untereinander kooperierten und nicht miteinander konkurrierten<sup>2</sup>, entstanden auf der anderen Seite branchenbezogene Arbeitgeberverbände, mit denen großräumige Flächentarifverträge abgeschlossen werden konnten.<sup>3</sup> Die weitgehende Interessenbündelung sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite ermöglichte eine Sozialpartnerschaft, mit deren Hilfe nicht nur sichere soziale Standards für große Teile der Arbeitnehmerschaft hergestellt, sondern auch das Risiko exzessiver Arbeitskämpfe im Vergleich zu anderen Industriestaaten wirkungsvoll eingedämmt werden konnte.<sup>4</sup> Es existierten zwar bereits tariffähige Berufs- bzw. Sparten- oder Gewerkschaften, diese bildeten aber zur Durchsetzung ihrer Minderheiteninteressen Tarifgemeinschaften mit den DGB-Gewerkschaften, falls sie überhaupt eigene tarifpolitische Aktivitäten entfalteten.<sup>5</sup> Wesentlich befördert wurden diese relativ homogenen, kooperativen und befriedeten Verhältnisse durch die Etablierung des Grundsatzes der Tarifeinheit in der Rechtsprechung,<sup>6</sup> der dazu führte, dass die gleichzeitige Geltung mehrerer Tarifverträge in einem Betrieb (Tarifpluralität) ausgeschlossen wurde und damit der Grundsatz „ein Betrieb – ein Tarifvertrag“ vorherrschte.<sup>7</sup> Da nach diesem Grundsatz jeweils nur der sachnähere (speziellere) Tarifvertrag zur Anwendung gelangen konnte, galten Streikmaßnahmen zur Erzwingung von im Ergebnis nicht anwendbaren Tarifverträgen vielfach von vornherein als unverhältnismäßig und rechtswidrig, wobei diese Ansicht allerdings umstritten war.<sup>8</sup>

Seit etwa zwei Jahrzehnten befindet sich das Flächentarifsystem in Deutschland aber auf dem Rückzug (Stichworte: Firmentarifverträge, Öffnungsklauseln u.a.).<sup>9</sup> Die Koalitionen beider Seiten verzeichnen einen kontinuierlichen Mitgliederverlust. Auf Gewerkschaftsseite betrifft dies allerdings vor allem die großen DGB-Gewerkschaften, während kleine Berufsgewerkschaften, die zunehmend tarifpolitisch aktiv werden, durchaus Zuläufe verzeichnen können.<sup>10</sup> Ursache für diese

Entwicklung ist zunächst der fortschreitende Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft, der mit immer ausdifferenzierteren Berufsbildern und eigenen tarifpolitischen Interessen einhergeht.<sup>11</sup> Durch geänderte rechtliche Rahmenbedingungen wurde diese Entwicklung teils nur nachvollzogen, teils aber auch weiter verschärft. Neben Öffnungsklauseln sorgt vor allem die ausgeweitete Nutzbarkeit von Zeitarbeitsverhältnissen für eine weitere Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Besonders hervorzuheben ist hier die neue Rechtsprechung des BAG zur Tarifpluralität seit dem Jahr 2010.<sup>12</sup> Die darin vollzogene Abwendung vom Grundsatz der Tarifeinheit im Betrieb bewirkt nämlich, dass nunmehr auch in einem einzigen Betrieb mehrere Tarifverträge unterschiedlicher (Sparten-)Gewerkschaften nebeneinander anwendbar sein können.

Dieser Rechtsprechungswechsel hat eine intensive Diskussion über die Notwendigkeit einer gesetzlichen Fixierung der Tarifeinheit ausgelöst. Dabei sieht die überwiegende Mehrheit in der Literatur vor allem die Gefahr, dass sich ohne Tarifeinheit im Betrieb immer mehr Sparten- oder Gewerkschaften (Berufsgruppengewerkschaften) bilden, es mithin zu einer Zersplitterung der Gewerkschaften und damit zu einer „Balkanisierung der Tariflandschaft“ kommt, mit der Folge eines Aufschaukelns der Lohnforderungen und von Dauerstreiks zu deren Durchsetzung, was letztlich zur Lähmung der Wirtschaft führen soll.<sup>13</sup> Teilweise wird in der Tarifpluralität dagegen eher die Chance gesehen, dass tarifpolitisch aktive Sparten- oder Gewerkschaften bisher vernachlässigte Interessen einzelner Berufsgruppen künftig besser zur Geltung bringen. Stark ausgeprägt ist wiederum diejenige Meinungsgruppe, die selbst bei einer realen Gefahr eines Funktionsverlustes des Tarifvertragssystems durch einen gewerkschaftlichen Überbietungswettbewerb nicht die Tarifeinheit wiedereinführen, sondern ausschließlich mit Mitteln des Arbeitskampfrechts vorgehen will, da diese Mittel ausreichend seien.<sup>14</sup>

1 Dieterich, AuR 2011, 46, 46.

2 Vgl. dazu näher Zacher, Tarifeinheit durch Satzungsrecht, 2010.

3 Dieterich, AuR 2011, 46, 46.

4 Vgl. näher Kittner, Arbeitskampf – Geschichte. Recht. Gegenwart, 2005, S. 647 ff.

5 v. Steinau-Steinrück/Glanz, NZA 2009, 113, 113; Dieterich, AuR 2011, 46, 46.

6 Vgl. z. B. BAG, 20.3.1991 – 4 AZR 455/90, NZA 1991, 736.

7 Vgl. v. Steinau-Steinrück/Glanz, NZA 2009, 113, 113; Franzen/Thüsing/Waldhoff, Daseinsvorsorge, 2012, S. IX.

8 Ablehnend z. B. LAG Hessen, 2.5.2003, BB 2003, 1229; Jacobs, NZA 2008, 325, 331; Reichold, RdA 2007, 321, 327; Kamanabrou, ZfA 2008, 241, 252 ff.

9 Vgl. Haucap/Pauly/Wey, in: Ohr, Arbeitsmarkt und Beschäftigung, 2007, S. 93 ff.; Monopolkommission, 18. Hauptgutachten, 2010 Tz. 902 ff.; Gödekke/Haucap/Herr/Wey, Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 44, 2011, 143 ff.

10 Franzen/Thüsing/Waldhoff, Daseinsvorsorge, 2012, S. IX, XII.

11 Vgl. Schmidt/Bachmann, Wirtschaftsdienst 2012, 291.

12 BAG, 7.7.2010 – 4 AZR 549/08, NZA 2010, 1068.

13 Vgl. Franzen, RdA 2008, 193, 201; Jacobs, NZA 2008, 325, 329; Wallisch, in: FS Löwisch, 2007, S. 427, 445; Hromadka, in: GS Heinze, 2005, S. 383, 388; Giesen, NZA 2009, 11, 15.

14 Bayreuther, in: Lehmann, Tarifverträge der Zukunft, 2008, S. 130, 137; Schmidt, Tarifpluralität, 2011, S. 288; Kork, Verbandspluralität, 2011, S. 99; Hergenröder/Deyhle, RdA 2012, 50, 54. So wohl auch BAG, NZA 2010, 1068 Rn. 48. Kritisch z. B. Hromadka/Schmitt-Rolfes, NZA 2010, 687, 689 f.

## II. Der Übergang von Tarifeinheit zur Tarifpluralität

Tarifpluralitäten bestanden bereits vor der Rechtsprechungsänderung. Schon nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG kam der Grundsatz der Tarifeinheit im Betrieb nicht zur Anwendung, wenn ein gem. § 4 Abs. 5 TVG nachwirkender Tarifvertrag und ein nach § 3 Abs. 1 TVG geltender Tarifvertrag nebeneinander bestanden. Hier lag nach Ansicht des BAG keine Tarifpluralität vor, so dass der mitgliedschaftlich legitimierte Tarifvertrag keine verdrängende Wirkung entfaltete. Besondere Bedeutung hatten in den letzten Jahren die Fälle der „gewillkürten Tarifpluralität“ erlangt, bei denen die Arbeitgeberseite mehrere Tarifverträge mit unterschiedlichen Gewerkschaften abgeschlossen hatte und die Geltungsbereiche dieser Tarifverträge aufeinander abgestimmt waren.<sup>15</sup> Insbesondere in den 1990er Jahren mehrte sich die Kritik an dem Grundsatz der Tarifeinheit im Betrieb als verbindliches Rechtsprinzip. Vor allem wurde geltend gemacht, dass er gegen Art. 9 Abs. 3 GG verstoße, da er eine massive Diskriminierung von Berufs- und Sparten-gewerkschaften bewirke, indem er bei Anwendung des betriebsbezogenen Spezialitätsprinzips stets zu einer Verdrängung ihrer Tarifverträge führe.<sup>16</sup> Schließlich kam es seit den 1990er Jahren vom BAG selbst immer wieder zu Durchbrechungen des Tarifeinheitsmodells, so dass von wachsenden Wertungswidersprüchen in der Rechtsprechung gesprochen werden konnte. Angesichts dieser Umstände distanzierte sich das BAG seit der Jahrtausendwende zunehmend selbst von dem Grundsatz der Tarifeinheit im Betrieb.<sup>17</sup> Mit Urteil vom 7.7.2010 hat das BAG schließlich diesen Grundsatz explizit aufgegeben und folgte dabei der oben genannten Argumentation. Insbesondere betonte das Gericht dabei, dass die Verdrängung eines Tarifvertrages einen Eingriff in das Grundrecht der Koalitionsfreiheit und der Tarifautonomie einer Gewerkschaft darstellt.

## III. Veränderungen der Gewerkschaftslandschaft

Die Anwendung des Grundsatzes der Tarifeinheit im Betrieb in Kombination mit dem betriebsbezogenen Spezialitätsprinzip durch die BAG-Rechtsprechung führte im Ergebnis dazu, dass es sich nicht lohnte, Berufs- und Sparten-tarifverträge zu schließen, da diese im Falle der Tarifkollision ohnehin verdrängt worden wären.<sup>18</sup> Aus diesem Grund kam es auch kaum zu einer Neubildung von Berufs- und Sparten-gewerkschaften und die bereits vorhandenen schlossen entweder Tarifgemeinschaften oder richteten ihre Tarifpolitik an diejenigen der Branchengewerkschaften aus.

Während die Gewerkschaften im Jahr 1991 infolge der Wiedervereinigung noch einen historischen Höchststand von gut 13,7 Mio. Mitgliedern aufweisen konnten, verringerte sich diese Zahl bis 1996 bereits auf ca. 10,9 Mio. Ende 2012 waren in den drei Dachverbänden DGB, DBB und CGB nur noch ca. 7,7 Mio. Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert, womit der Organisationsgrad unter den Erwerbstätigen auf ca. 18% zurückging.<sup>19</sup> Spätestens seit der Jahrtausendwende kam ein Trend zur Bildung und Stärkung von Sparten-gewerkschaften hinzu, da viele Arbeitnehmergruppen sich nicht mehr hinreichend von den Massengewerkschaften vertreten fühlten und daher als eigenständige Akteure in Form von kleinen, homogenen Arbeitnehmerverbänden am Tarifgeschehen teilnehmen wollten.<sup>20</sup> Diese Sparten- bzw. Berufsgruppen-gewerkschaften zeichnen sich dadurch aus, dass sie sich auf die Vertretung der Interessen bestimmter Berufsgruppen beschränken.

Tabelle: Sparten-gewerkschaften in Deutschland

Spartengewerkschaft	Mitglieder	Gründung	Tarifvertragspartner
Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)	ca. 34 000	1867	Ja
Marburger Bund (MB)	ca. 107 000	1947	Ja
Verband medizinischer Fachberufe (VMF)	k.A.	1963	Ja
Vereinigung Cockpit (VC)	ca. 9 000	1969	Ja
Unabhängige Flugbegleiter-Organisation (UFO)	> 10 000	1992	Ja
Vereinigung Boden e. V.	ca. 1 000	2001	Nein
Technik Gewerkschaft Luftfahrt (TGL)	k.A.	2002	Nein
Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF)	ca. 3 800	2003	Ja
Verband Luftfahrttechnik e. V.	k.A.	2008	Nein
Contterm – Fachgewerkschaft deut. Seehäfen	k.A.	2009	Ja
Gewerkschaft der Servicekräfte (GDS)	ca. 350	2010	Nein
Neue Assekuranz Gewerkschaft (NAG)	> 100	2010	Nein
Deutsche Feuerwehr-Gewerkschaft i. G. (DFeuG)	2 000	2011	Nein

Aus der Tabelle ergibt sich, dass es bereits vor der Rechtsprechungsänderung des BAG im Jahr 2010 zehn Sparten-gewerkschaften gegeben hat. In der Zeit nach der Rechtsprechungsänderung sind erst drei weitere Sparten-gewerkschaften gegründet worden. Die Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit hat daher entgegen der Befürchtung vieler Autoren zumindest bisher keine dramatische Zersplitterung des deutschen Tarifsystems ausgelöst.<sup>21</sup> Veränderungen sind dafür beim Zusammenwirken in Tarifgemeinschaften zu erkennen. Insbesondere die etablierten Sparten- bzw. Spezialistengewerkschaften wie die GDL, die VC sowie der MB haben zwar schon früher die deutsche Tariflandschaft mitgeprägt. Mittlerweile sind sie aber zu der Ansicht gelangt, dass sie ihre spezifischen Interessen mit größerer Effizienz außerhalb ihrer bisherigen Tarifgemeinschaften mit den großen Gewerkschaften durch eine selbständige Tarifpolitik mit Abschluss eigener Tarifverträge wahrnehmen können.<sup>22</sup> So zeigte bereits die VC im Jahr 2001, dass gerade kleine Spezialisten- bzw. Sparten-gewerkschaften die Interessen ihrer Mitglieder durch selbständiges Handeln wesentlich effektiver durchsetzen können, als durch ein Vorgehen in Tarifgemeinschaft mit einer großen Gewerkschaft.<sup>23</sup> Diesem Beispiel folgend haben schließlich auch der MB und die GDL ihre Tarifgemeinschaften mit den großen DGB-Gewerkschaften aufgekündigt.<sup>24</sup>

## IV. Konsequenzen von Tarif- und Gewerkschaftspluralität für die Häufigkeit und Intensität von Arbeitskämpfen

In weiten Teilen der Literatur wird erwartet, dass die Tarifpluralität im Betrieb große Probleme für die Friedensfunktion der abgeschlossenen Tarifverträge und das Arbeitskampfrecht hervorruft. Insbeson-

15 BAG, 11.2.2004 – 4 AZR 94/03, NJOZ 2005, 2310, 2314; LAG Hamm, 10.6.2008 – 4 Sa 89/08, BeckRS 2008, 55961.

16 Vgl. Greiner, NZA 2007, 1023; Bepler, NZA Beil. 2/2011, 73, 75.

17 Vgl. z. B. BAG, 14.12.2004 – 1 ABR 51/03, NZA 2005, 697; BAG, 28.3.2006 – 1 ABR 58/04, NZA 2006, 1112.

18 Vgl. Greiner, in: Henssler/Moll/Bepler, Der Tarifvertrag, 2011, Teil 9 Rn. 107.

19 Vgl. <http://de.worker-participation.eu/Nationale-Arbeitsbeziehungen/Quer-durch-Europa/Gewerkschaften>.

20 Kork, Verbandspluralität, 2011, S. 19; Lesch, Industrielle Beziehungen 2008, 303, 308 f.; Reuter, ZfA 1995, 1, 23; Greiner, Rechtsfragen, S. 15.

21 Vgl. Schmidt/Bachmann, Wirtschaftsdienst 2012, 291, 292.

22 Bister, Tarifpluralität, 2011, S. 32.

23 Bister, Tarifpluralität, 2011, S. 36.

24 Vgl. Rieble, BB 2003, 1227.

dere wird die Gefahr „ständige(r) kaum sinnvoll handhabbare(r) Tarifauseinandersetzung und ständige(r) Streiks mit verheerenden Auswirkungen“ gesehen.<sup>25</sup> Zu einer Entwertung der Friedensfunktion kommt es nämlich dadurch, dass der Arbeitgeber während der Laufzeit eines Tarifvertrages mit weiteren Arbeitskämpfen konkurrierender Gewerkschaften rechnen muss, wodurch ein Zustand des „Dauerarbeitskampfes“ droht.<sup>26</sup> Dafür spricht auch der tatsächliche Erfolg, den die Sparten Gewerkschaften MB, VC, UFO und GDL mit ihren eigenständigen Tarifverhandlungen bisher erzielt haben.

Diese haben nämlich teilweise zu kräftigen Lohnsteigerungen geführt.<sup>27</sup> Dass aber auch Sparten Gewerkschaften nicht über ein unbegrenztes Machtpotenzial verfügen, zeigte sich bereits in ihren den ersten eigenständigen Tarifabschlüssen nachfolgenden Abschlüssen, in denen zumindest die Entgeltbestimmungen durchweg deutlich moderater ausfielen. So verzichtete z. B. auch die VC angesichts der wirtschaftlichen Gegebenheiten sowohl in der Tarifrunde von 2004 als auch in der von 2010 auf jegliche Lohnsteigerung. Auch die GDL erreichte in den Tarifrunden 2009 und 2011 nur den gleichen bzw. einen ähnlichen Abschluss wie ihre Konkurrenzgewerkschaft EVG. Die Nachfolgeabschlüsse des MB weisen moderate lineare Lohnsteigerungen von höchstens 4% auf. Das Wettbewerbsverhalten zwischen ver.di und UFO zeichnete sich dadurch aus, dass beide Gewerkschaften nach einer Konkurrenzphase im Dezember 2011 zwar eine Tarifgemeinschaft mit abgestimmten Lohnforderungen bildeten, diese Gemeinschaft aber nach wenigen Wochen durch UFO wieder aufgelöst wurde, um einen von ver.di erzielten Tarifkompromiss für die eigenen Mitglieder übertreffen zu können.<sup>28</sup> Seit dem Jahr 2006 zeigt auch ver.di als diejenige Branchengewerkschaft, die dem intensivsten Wettbewerb mit Sparten Gewerkschaften ausgesetzt ist, durch höhere Lohnforderungen eine deutlich angestiegene Konfliktbereitschaft. Dies spricht dafür, dass ver.di durch eine expansivere Lohnpolitik weitere Abspaltungen von Berufsgruppen verhindern will.<sup>29</sup>

## V. Mögliche Konsequenzen für das Arbeitskampfrecht zum Schutz der Funktionsfähigkeit des Tarifvertragssystems

In den folgenden Punkten sollen die wesentlichen Optionen beleuchtet werden. Vor dem Hintergrund der höchstrichterlichen Rechtsprechung wird anhand der Diskussionsbeiträge in der Literatur erarbeitet, welche Wege unter welchen Bedingungen durch den Gesetzgeber beschritten werden könnten.

### 1. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Arbeitskampfrecht

Bereits im Jahr 1971 hat der Große Senat des BAG das gesamte Arbeitskampfrecht dadurch unter den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gestellt, dass er die Rechtmäßigkeit jeder Arbeitskampfmaßnahme von der vorherigen Ausschöpfung aller Verständigungsmöglichkeiten abhängig machte (ultima-ratio-Prinzip).<sup>30</sup> In der Literatur ist der arbeitskampfrechtliche Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zwar ganz überwiegend anerkannt, es wird aber bezweifelt, ob er im Einzelfall hinreichend konkretisierungsfähig ist.<sup>31</sup> Selbst im Hinblick auf die Angemessenheitsprüfung einer Arbeitskampfmaßnahme wird daher davon ausgegangen, dass die Rechtsprechung nur typische Grenzfälle herausarbeiten könne, so etwa das Verbot der Vernichtung des Kampfgegners<sup>32</sup> oder die Arbeitskampfbeschränkungen bei existen-

zieller Drittbetroffenheit im Bereich der Daseinsvorsorge.<sup>33</sup> Auch dem sog. Professoren-Entwurf aus dem Jahr 1988,<sup>34</sup> der einen Vorschlag zur Kodifikation des arbeitsrechtlichen Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes machte, lässt sich im Wesentlichen nur entnehmen, dass Arbeitskämpfe den Kampfgegner und die Allgemeinheit nicht unverhältnismäßig belasten und insbesondere nicht darauf gerichtet sein dürfen, den Gegner wirtschaftlich zu vernichten.

### 2. Einführung einer Pflicht zur Koordination von Tarifverhandlungen und Tarifvertragslaufzeiten

Durch Verbandspluralität ausgelöste Dauerarbeitskämpfe mit wechselnden Kampfgegnern sind zumindest ab einem bestimmten Ausmaß geeignet, die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie zu gefährden, da sie nicht in der Lage sind, das Arbeits- und Wirtschaftsleben zu ordnen und zu befrieden.<sup>35</sup> Nicht nur die Arbeitgeberseite wird durch solche Arbeitskämpfe in ihren Rechten (insbesondere Unternehmensautonomie) stark beeinträchtigt, auch die gesamte Arbeitnehmerschaft wird langfristig negativ betroffen, wenn das Unternehmen, das auch ihre Einkunftsquelle darstellt, immer wieder lahm gelegt wird.<sup>36</sup> Die Tarifautonomie dient daher nicht einer beliebig ausgestalteten Selbstverwirklichung der Tarifparteien, sondern insbesondere der Herstellung immer wiederkehrender und längerer Phasen des Arbeitsfriedens, in denen die eigentlichen Unternehmenszwecke ungestört und dadurch effektiv verfolgt werden können.<sup>37</sup> Diese Funktion der Tarifautonomie wird nun aber nicht schon durch das Vorhandensein von Tarifpluralität in einem Unternehmen gestört, sondern erst durch unkoordinierte Tarifverhandlungen und die damit ggf. verbundenen unkoordinierten Arbeitskämpfe, welche erst die Gefahr eines Dauerarbeitskampfes hervorrufen. Da Dauerarbeitskämpfe die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie grundsätzlich gefährden und daher prinzipiell unverhältnismäßig sind, müsste eine Verpflichtung zur Koordination von Tarifverhandlungen, durch die Dauerarbeitskämpfe zwar verhindert werden, die den einzelnen Gewerkschaften aber die Möglichkeit belässt, ihren Forderungen weiterhin durch Arbeitskämpfe Geltung zu verschaffen, ihrerseits verhältnismäßig sein.<sup>38</sup> Die Koordination der Tarifverhandlungen kann entweder durch freiwillige gemeinsame Verhandlungen aller betreffenden Gewerkschaften oder durch parallele Verhandlungen jeder einzelnen Gewerkschaft mit dem Arbeitgeber(verband) verwirklicht werden.<sup>39</sup>

25 Hromadka, NZA 2008, 384, 387; ähnlich Meyer, DB 2006, 1271, 1272 f.; Otto, in: FS Konzen, 2006, S. 663 ff.; Giesen, NZA 2009, 11, 15 f.; Deinert, RdA 2011, 12; Willemsen/Mehrens, NZA 2010, 1313; Greiner, NJW 2010, 2977.

26 Vgl. Hromadka, in: GS Heinze, 2005, S. 383, 388.

27 Vgl. dazu näher Lesch, ifo-Schnelldienst 9/2012, 6, 8 f.

28 Lesch, in: ifo-Schnelldienst 9/2012, 6, 10 f.

29 Lesch, in: ifo-Schnelldienst 9/2012, 6, 11.

30 BAG GS, 21.4.1971 – GS 1/68 – AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf Teil III A 1 und 2, Bl. 6R).

31 S. z. B. Dieterich, in: Müller-Glöge/Preis/Schmidt (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 14. Aufl. 2014, Art. 9 GG Rn. 130; Schumann, in: Däubler, Arbeitskampfrecht, 2. Aufl. 1987, Rn. 199 ff.

32 BAG GS, 21.4.1971 – AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf unter III A 2 b; Löwisch, Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht, 1997, 170.2 Rn. 231 f.; Seiter, Streikrecht und Aussperungsrecht, 1975, S. 532 f.

33 BAG, 31.1.1995 – AP Nr. 135 zu Art. 9 GG Arbeitskampf unter II 1; Kissel, Arbeitskampfrecht, 2002, § 43 Rn. 124; Dieterich, in: Müller-Glöge/Preis/Schmidt (Hrsg.), ErK z. ArbeitsR, 2012, Art. 9 GG Rn. 134.

34 Birk/Konzen/Löwisch/Raiser/Seiter, Gesetz zur Regelung kollektiver Arbeitskonflikte, 1988.

35 Vgl. Kork, Verbandspluralität, 2011, S. 199 f.

36 Kork, Verbandspluralität, 2011, S. 200.

37 Kamanabrou, ZfA 2008, 241, 264; vgl. auch Franzen, RdA 2008, 193, 204.

38 Vgl. Kork, Verbandspluralität, 2011, S. 201; Kamanabrou, ZfA 2008, 241, 273.

39 S. dazu näher Kamanabrou, ZfA 2008, 241, 271.

### 3. Einführung einer Pflicht zur Koordination der Arbeitskämpfe

Kommt es innerhalb der harmonisierten Verhandlungsphasen zu keiner Einigung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, kann die betreffende Gewerkschaft Arbeitskampfmaßnahmen ergreifen. Entgegen einiger Stimmen in der Literatur<sup>40</sup> darf die Arbeitskampffase nicht bereits mit Abschluss des ersten Tarifvertrages, sondern erst mit Abschluss des letzten Tarifvertrages enden. Anderenfalls würde es sich beim ersten Tarifabschluss um einen unzulässigen Vertrag zu Lasten Dritter handeln, der das in Art. 9 Abs. 3 S. 1 GG verbürgte Streikrecht der übrigen Gewerkschaften unverhältnismäßig aushöhlen würde.<sup>41</sup> Auch das Nebeneinander mehrerer Streiks bedarf allerdings einer gewissen Koordination, da zwar jeder einzelne Streik für sich gesehen rechtmäßig sein kann, aber die Streikwirkungen in der Summe die Schwelle zur Unverhältnismäßigkeit überschreiten können.<sup>42</sup>

### 4. Einführung eines obligatorischen Schlichtungsverfahrens mit unverbindlichem Schlichterspruch

Da im Rahmen der Verhandlungs- und Arbeitskampffase die jeweiligen Verhandlungspartner zu unterschiedlichen Zeitpunkten zu Ergebnissen kommen können, stellt sich die Frage, ob nach einer ersten Tarifeinigung für die übrigen Verhandlungspartner ein verbindliches Schlichtungsverfahren eingeführt werden sollte. Vor allem dann, wenn bereits ein Branchentarifvertrag zustande gekommen ist, der auch die von den betreffenden Sparten Gewerkschaften vertretenen Berufsgruppen erfasst, könnte es nämlich unverhältnismäßig sein, dass die Sparten Gewerkschaften dann dennoch unmittelbar einen eigenständigen Arbeitskampf führen dürfen. Die Unverhältnismäßigkeit ergibt sich hier daraus, dass dann auch für diese Berufsgruppen bereits eine autonom ausgehandelte Ordnung der Arbeitsbedingungen vorliegt, so dass es aufgrund des arbeitskampfrechtlichen Ultima-ratio-Prinzips nicht mehr angemessen erscheint, die Sonderinteressen einzelner Berufsgruppen ohne vorherigen Schlichtungsversuch mittels eines Arbeitskampfs und den damit verbundenen Belastungen für die gesamte Belegschaft durchzusetzen.<sup>43</sup> Das verbindliche Schlichtungsverfahren darf allerdings nicht mit einem verbindlichen Schlichterspruch versehen werden, da es der Tarifautonomie widersprechen würde, wenn letztlich Dritte und nicht die Tarifparteien über die Arbeitsbedingungen entscheiden würden.<sup>44</sup> Im Falle eines Scheiterns der Schlichtung dürfen die betreffenden Gewerkschaften daher grundsätzlich die von ihnen präferierten Arbeitskampfmaßnahmen ergreifen.<sup>45</sup> Vertreten mehrere Sparten Gewerkschaften dieselbe Berufsgruppe, macht ein erster Tarifabschluss mit einer von ihnen unmittelbare Arbeitskampfmaßnahmen der anderen ebenfalls unverhältnismäßig. Auch in diesem Fall ist daher zunächst ein Schlichtungsverfahren durchzuführen.<sup>46</sup>

### 5. Ankündigungspflicht

Die Verhältnismäßigkeit von Arbeitskämpfen in Situationen der Gewerkschaftspluralität hängt außerhalb des Bereichs der Daseinsvorsorge nicht davon ab, dass diese einige Tage vor der Durchführung hinsichtlich Beginn, Ort, Dauer und Intensität von den jeweiligen Gewerkschaften angekündigt werden. Eine solch umfassende Ankündigungspflicht würde den Streiks ihr Überraschungsmoment nehmen und damit deren Erfolgchancen unverhältnismäßig mindern.<sup>47</sup> Beschränkte man die Ankündigungspflicht auf den Zeitpunkt des Beginns eines Streiks, wäre sie zur Warnung der Arbeitgeberseite schon

nicht erforderlich, weil diese Funktion bereits durch das Schlichtungsverfahren hinreichend erfüllt wird.<sup>48</sup> Soweit es um notwendige Vereinbarungen über Notdienste und Erhaltungsarbeiten geht, können diese bereits während des Schlichtungsverfahrens getroffen werden. Somit kann eine Ankündigungspflicht nicht als notwendige Voraussetzung jeglicher Arbeitskampfmaßnahmen gerechtfertigt sein.

### 6. Arbeitskampfbeteiligung von Außenseitern

Nach der h.M. sind nicht nur die Mitglieder der kampfführenden Gewerkschaft berechtigt, sich am Arbeitskampf zu beteiligen, sondern auch nicht oder andersorganisierte Arbeitnehmer. Dies wird damit begründet, dass andernfalls die Erfolgsaussichten eines Streiks zu gering seien und außerdem das Ergebnis des Arbeitskampfs zumindest faktisch auch für die Außenseiter relevant werde.<sup>49</sup> Spiegelbildlich dürfe sich daher auch eine Aussperrung auf nicht oder andersorganisierte Arbeitnehmer beziehen.<sup>50</sup> Die für eine Streikbeteiligung vorgebrachten Argumente treffen aber auf Streiks von Sparten Gewerkschaften zum größten Teil nicht zu, da sich Sparten Gewerkschaften aufgrund der Besetzung von Schlüsselpositionen in der Regel auf eine besondere Kampfkraft stützen können, so dass sie für eine erfolgreiche Tarifpolitik nicht auf die Unterstützung von Außenseitern angewiesen sind. Hinzu kommt, dass das Ergebnis des Arbeitskampfs einer Sparten Gewerkschaft allenfalls einem kleinen Teil der nicht oder anders organisierten Arbeitnehmer faktisch zugutekommen würde, nämlich nur denjenigen, die genau der Arbeitnehmergruppe angehören, die von der betreffenden Sparten Gewerkschaft vertreten wird.<sup>51</sup> Außenseitern sollte daher (zumindest soweit sie nicht unter den Geltungsbereich des umkämpften Tarifvertrages fallen) kein Recht zur Beteiligung am Streik einer Sparten Gewerkschaft eingeräumt werden, mit der Folge, dass sie dann auch von Aussperrungen der Arbeitgeberseite nicht betroffen wären.<sup>52</sup>

### 7. Zwang zur Bildung einer Tarifgemeinschaft

Teilweise wird neben einer Pflicht zur Koordination von Tarifverhandlungen zusätzlich noch eine Pflicht der Gewerkschaften zu inhaltlich abgestimmten Tarifforderungen befürwortet.<sup>53</sup> Falls keine Einigung erfolgt, müsste danach eine Festlegung der Tarifforderungen im Rahmen einer arbeitnehmerinternen Schlichtung unter Vorsitz eines vom Arbeitsgericht bestellten Schlichters erfolgen. Ein Arbeitskampf einer einzelnen Gewerkschaft, der nicht der Durchsetzung einer gemeinsamen Tarifforderung dient, wäre danach unverhältnismäßig.<sup>54</sup> Da bei diesem Vorschlag die Tarifforderung aber letztlich inhaltlich von einem Dritten festgelegt werden müsste, wäre damit ein

40 Bayreuther, BB 2005, 2633, 2641; Meyer, DB 2006, 1271, 1272.

41 Jacobs, NZA 2008, 325, 330; Otto, Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht, 2006, § 7 Rn. 2; Kork, Verbandspluralität, 2011, S. 201.

42 Kamanabrou, ZfA 2008, 241, 272.

43 Kamanabrou, ZfA 2008, 241, 276 f.

44 Vgl. Kissel, Arbeitskampfrecht, 2002, § 70 Rn. 25 ff.; Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht I, 1997, S. 1304; Otto, Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht, 2006, § 22 Rn. 14 ff.

45 Kamanabrou, ZfA 2008, 241, 278.

46 Kamanabrou, ZfA 2008, 241, 279.

47 Kork, Verbandspluralität, 2011, S. 214.

48 Vgl. Otto, Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht, 2006, § 8 Rn. 12 ff.

49 Kissel, Arbeitskampfrecht, 2002, § 38 Rn. 10 ff.; Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht I, 1997, S. 994; Otto, Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht, 2006, § 6 Rn. 11 m. w. N.

50 Kissel, Arbeitskampfrecht, 2002, § 38 Rn. 14 ff.; Gamillscheg, Kollektives Arbeitsrecht I, 1997, S. 1047; Otto, Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht, 2006, § 6 Rn. 12 m. w. N.

51 Vgl. dazu näher Kamanabrou, ZfA 2008, 241, 274.

52 Kamanabrou, ZfA 2008, 241, 275; Willemsen/Mehrens, NZA 2010, 1313, 1319 f.

53 Hromadka, NZA 2008, 384, 389 ff.

54 In diese Richtung auch LAG Rheinland-Pfalz, 22.6.2004 – AP Nr. 169 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; ArbG Düsseldorf, 1.8.2007 – 11 Ga 74/07, BeckRS 2007, 46356.

unzulässiger Eingriff in den Kernbereich der Tarifautonomie verbunden.<sup>55</sup> Ähnlich wie bei einer Zwangsschlichtung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite würde auch bei einer Zwangstarifgemeinschaft zwischen verschiedenen Gewerkschaften mindestens eine Tarifpartei zu einer Tarifforderung gezwungen, die ihrem Willen widerspricht. Dadurch würde aber ihre von der Tarifautonomie garantierte Stellung als eigenständiger Tarifpartner missachtet.<sup>56</sup>

Allenfalls in seltenen Ausnahmefällen, wie z.B. bei Existenzgefährdung ganzer Industriezweige oder erheblicher öffentlicher Interessen bzw. zum „Schutz lebenswichtiger Interessen weiter Kreise der Bevölkerung“;<sup>57</sup> könnte eine Zwangsschlichtung gerechtfertigt sein. Die überwiegende Literatur<sup>58</sup> geht aber sogar von einer vollständigen Unvereinbarkeit der Zwangsschlichtung mit der Tarifautonomie aus, da der Staat (bzw. ein neutraler Dritter) wegen seiner externen Stellung und der fehlenden Detailkenntnisse auch nicht besser als die Tarifparteien in der Lage sei, ein angemessenes Tarifergebnis zu finden.<sup>59</sup>

## 8. Einführung eines Quorums für die Zulässigkeit von Streiks von Spartengewerkschaften

Fraglich ist, ob es dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit noch entsprechen kann, wenn eine sehr kleine Anzahl von Arbeitnehmern nur deshalb, weil sie Schlüsselpositionen eines Betriebes einnimmt, allein den gesamten Betrieb zu Lasten nicht nur des Arbeitgebers, sondern auch der übrigen Arbeitnehmer und Dritter lahm legen können. Teilweise wird daher gefordert, dass Spartengewerkschaften nur dann ein Streikrecht zugesprochen wird, wenn sie ein bestimmtes Mindestquorum der Arbeitnehmer der jeweiligen Verhandlungseinheit (Betrieb, Unternehmen, Verband) organisieren. Forderte man ein Mindestquorum in Höhe von z.B. 10% (wie etwa in Spanien oder Großbritannien), wären allerdings weder die GDL noch die Vereinigung Cockpit bei ihren erfolgreichen Tarifaueinandersetzungen mit der Bahn AG bzw. der Lufthansa AG in der Vergangenheit streikberechtigt gewesen.<sup>60</sup> Um die Streikmöglichkeiten von Spartengewerkschaften nicht von vornherein zu sehr einzuschränken, ohne dass sich in der Vergangenheit eine solche Einschränkung durch immer wiederkehrende exzessive Streiks als notwendig und angemessen erwiesen hat, sollte daher allenfalls ein Mindestquorum im niedrigen einstelligen Bereich eingeführt werden.<sup>61</sup>

## 9. Gemeinsames Streikorgan

Da Arbeitskämpfe Rechte anderer nicht unangemessen beeinträchtigen dürfen, sind Gewerkschaften auch im Streik grundsätzlich verpflichtet, die für eine Arbeitsfortführung nach Streikende notwendige betriebliche Substanz zu erhalten<sup>62</sup> und die Erbringung eines Notdienstes zur Wahrung der Rechte von Streikunbeteiligten zu ermöglichen.<sup>63</sup> Da es bei Gewerkschaftspluralität zu einem gleichzeitigen Streik mehrerer Gewerkschaften kommen kann, bedarf die Sicherstellung von Erhaltungsarbeiten und Notdiensten in diesen Fällen einer Abstimmung des Verhaltens der Gewerkschaften untereinander und gegenüber dem Arbeitgeber. Dies könnte etwa durch ein alle betroffenen Gewerkschaften einbindendes Streikorgan geschehen, welches die notwendigen Arbeiten koordiniert.<sup>64</sup> Sollte sich eine Gewerkschaft weigern, sich an einer solchen oder vergleichbaren Einrichtung zu beteiligen, wäre ein von ihr durchgeführter Streik wegen Gefährdung der Erhaltungsarbeiten und Notdienste in der Regel unverhältnismäßig.

Unklar ist, wer letztlich über Umfang, Organisation und Durchführung der Notdienste bestimmen sollte. Das BAG hat diese Frage bis-

her offen gelassen. Da der Arbeitgeber auch ein Direktionsrecht gegenüber Außenseitern besitzt, spricht sich die überwiegende Literaturmeinung für die Notkompetenz des Arbeitgebers aus (begrenzt durch Ermessensschränken und den Gleichbehandlungsgrundsatz).<sup>65</sup> Gegen diese Lösung spricht aber, dass durch einen übertriebenen Umfang der Notdienste die Wirksamkeit von Streikmaßnahmen unterlaufen werden könnte. Angesichts der Interessenlage sollte grundsätzlich eine gemeinsame Verantwortung und Kompetenz von Gewerkschaften und Arbeitgebern befürwortet werden.<sup>66</sup> Sollten sich die Tarifparteien nicht auf eine gemeinsame Notdienstvereinbarung verständigen können, müssten die Gerichte die notwendigen Regelungen (einstweilen) anordnen können, um die Grundrechte der Arbeitgeber und sonstiger Dritter angemessen zu schützen.<sup>67</sup>

## 10. Besonderheiten des Bereichs der Daseinsvorsorge

Trotz der massiven Auswirkungen von Streiks in der Daseinsvorsorge auf die Rechtspositionen Dritter hat die Rechtsprechung in diesem Bereich bisher ganz überwiegend keine konkreten Verstöße gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz festgestellt.<sup>68</sup> Insbesondere das BAG hat den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz bisher vor allem zur Abwägung der Interessen der Arbeitskämpfparteien selbst eingesetzt, während es die Interessen Drittbetroffener unberücksichtigt ließ.<sup>69</sup> Nur vereinzelt wurde von Instanzgerichten die absolute Höhe der Streikschäden bei Dritten in die Abwägung mit einbezogen.<sup>70</sup>

## VI. Ergebnisse

Mit dem verstärkten Auftreten von Spartengewerkschaften seit der Jahrtausendwende, ihrer zunehmenden tarifpolitischen Selbständigkeit und der Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit im Betrieb durch das BAG im Jahr 2010 sind auch in Zukunft vermehrt Arbeitskämpfe von Spartengewerkschaften zur Durchsetzung ihrer Spezialinteressen zu erwarten. Dadurch drohen vor allem im Bereich der Daseinsvorsorge nicht nur erhebliche Belastungen der Arbeitgeber, sondern vor allem auch der Allgemeinheit. Insbesondere bei unkoordinierten Arbeitskämpfmaßnahmen mehrerer Spartengewerkschaften

55 S. dazu näher *Kork*, *Verbandspluralität*, 2011, S. 205 f.

56 Vgl. *Kork*, *Verbandspluralität*, 2011, S. 206.

57 *Nikisch*, in: FS DJT, 1960, S. 317, 341.

58 *Kissel*, *Arbeitskampfrecht*, 2002, § 70 Rn. 25 ff.; *Däubler*, *Arbeitskampfrecht*, 1987, Rn. 105z; *Brox/Rüthers*, *Arbeitskampfrecht*, 1982, Rn. 706.

59 Vgl. *Kork*, *Verbandspluralität*, 2011, S. 208.

60 Noch im Jahr 2009 vertrat die Vereinigung Cockpit erst ca. 4 200 Mitarbeiter der ca. 52 000 Lufthansa-Beschäftigten, was einer Quote von 7,6% entsprach, während die GDL für 20 000 Lokführer der Bahn verhandelte, was bei geschätzten 240 000 Konzernmitarbeitern eine Quote von 8,3% ausmachte.

61 Abweichend davon schlagen *Franzen/Thüsing/Waldhoff*, *Daseinsvorsorge*, 2012, S. 96, ein Mindestquorum von 15% vor, allerdings beschränkt auf den Bereich der Daseinsvorsorge.

62 BAG GS, 21.4.1971 – AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf unter Teil III 1, 3; BAG, 30.3.1982 – AP Nr. 74 zu Art. 9 GG Arbeitskampf unter III 1.

63 BAG GS, 21.4.1971 – AP Nr. 43 zu Art. 9 GG Arbeitskampf unter Teil III 1, 3.

64 *Kork*, *Verbandspluralität*, 2011, S. 219.

65 *Otto*, *Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht*, 2006, § 8 Rn. 37; *Rudkowski*, *Daseinsvorsorge*, 2010, S. 120 f.; *Kissel*, *Arbeitskampfrecht*, 2002, § 43 Rn. 101 ff.; *Dieterich*, in: Müller-Glöge/Preis/Schmidt HrsG., *ErfK z. ArbeitsR*, 2012, Art. 9 GG Rn. 188.

66 Vgl. LAG Niedersachsen, 1.2.1980 – AP Nr. 69 zu Art. 9 GG Arbeitskampf; *Otto*, *Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht*, 2006, § 8 Rn. 35 f.

67 *Otto*, *Arbeitskampf- und Schlichtungsrecht*, 2006, § 8 Rn. 39; *Kork*, *Verbandspluralität*, 2011, S. 221.

68 Vgl. die Kritik von v. *Steinau-Steinrück/Glanz*, *NZA* 2009, 113, 115.

69 S. BAG, 19.6.2007 – 1 AZR 636/82, *NZA* 2007, 1055 Rn. 25; vgl. auch BAG, 10.6.1980 – 1 AZR 168/79, AP Nr. 65 Art. 9 GG Arbeitskampf unter B I; BAG, 22.9.2009 – 1 AZR 972/08, *NZA* 2009, 1347.

70 S. z. B. ArbG Nürnberg, 8.8.2007 – 13 Ga 65/07, *juris* Rn. 2; LAG Sachsen, 2.11.2007 – 7 SaGa 19/07, *NZA* 2008, 59, 68 ff.

innerhalb eines Unternehmens besteht die Gefahr von Dauerstreiks, welche die Friedensfunktion von Tarifverträgen untergraben und somit letztlich die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie gefährden.

Die bisherigen Tarifverhandlungen von Sparten Gewerkschaften haben sich vielfach als sehr konfliktintensiv erwiesen. Mittlerweile ist insoweit aber ein Übergang von den besonders intensiven Statuskonflikten zu den weniger intensiven Tarifkonflikten zu verzeichnen. Zwar müssen Sparten Gewerkschaften, um für ihre Mitglieder attraktiv zu sein, gegenüber den Branchengewerkschaften bessere Abschlüsse erzielen, da in der jüngeren Vergangenheit aber bestehende Nachholbedarfe der betreffenden Berufsgruppen weitgehend befriedigt werden konnten, besteht zumindest eine gewisse Aussicht für ein künftiges weiteres Nachlassen der Konfliktintensität. Zu beachten ist dabei auch, dass gemessen an der Zahl der durch Arbeitskämpfe verlorenen Arbeitstage die Intensität von Arbeitskämpfen im Durchschnitt der Jahrzehnte bis heute immer weiter zurückgegangen ist.

Zur Eindämmung der Gefahren von durch Sparten Gewerkschaften geführten Arbeitskämpfen kommt allgemein – und somit auch außerhalb des Bereichs der Daseinsvorsorge – vor allem die Einführung prozeduraler Regeln in Betracht. Insbesondere die Einführung einer Pflicht zur Koordination von Tarifverhandlungen, Tarifvertragslaufzeiten und in einem verminderten Maße auch von Arbeitskämpfen erscheint zur Wahrung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes im Arbeitskampfrecht geeignet. Gerechtfertigt dürfte zudem die Vorschaltung eines obligatorischen Schlichtungsverfahrens sein. Eine Zwangstarifgemeinschaft zwischen mehreren Gewerkschaften würde dagegen einen unzulässigen Eingriff in die Tarifautonomie bedeuten. Zumindest bei einem Streik von Sparten Gewerkschaften sollte Außenseitern grundsätzlich kein Recht zur Streikbeteiligung zustehen. Der Streik ei-

ner Sparten Gewerkschaft sollte nur dann vom Erreichen eines Mindestquorums abhängig gemacht werden, wenn sich dieses in einem niedrigen einstelligen Bereich bewegt. Bei einem gleichzeitigen Streik mehrerer Gewerkschaften sollte zur Sicherstellung insbesondere von Notdienstleistungen ein gemeinsames Streikorgan zur Koordination eingesetzt werden. Insbesondere die weitreichende Pflicht zur Koordination von Tarifverhandlungen und Tarifvertragslaufzeiten sollte allerdings erst dann gesetzlich festgeschrieben werden, wenn sie sich in der Praxis wegen des vermehrten Auftretens von Dauerarbeitskämpfen auch wirklich notwendig erweist.<sup>71</sup>

**Prof. Dr. Rolf Otto Seeling**, RA/FAArbR/FAHaGesR, bei der Kanzlei Fries Rechtsanwälte Partnerschaft in Nürnberg. Zudem lehrt er Wirtschaftsrecht an der FOM Hochschule für Oekonomie & Management in Nürnberg.



**Ulrich Probst**, LLB., beschäftigt bei der ING-DiBa AG seit 1999. Mitglied der Haus-Tarifkommission. Seit 2014 Sonderbeauftragter des DBV-Deutscher Bankangestellter-Verband für die ING-DiBa AG, ab November 2014 Mitglied des Verbandsrates des DBV.



<sup>71</sup> So auch *Willemsen/Mehrens*, NZA 2010, 1313, 1322; *Bachmann/Henssler/Schmidt/Talman*, ZfW 2012, 135, 148 f.

Dr. Paulgerd Kolvenbach und Bernd Wilhelm, LL.M., RA

## EU-Mobilitätsrichtlinie – ein Ausblick auf mögliche Änderungen

Nach knapp zehnjähriger Diskussion über eine Verbesserung der Mitnahmemöglichkeiten der Anrechte im Bereich der betrieblichen Altersversorgung wurde am 15.4.2014 die sogenannte EU-Mobilitätsrichtlinie (RL 2014/50/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16.4.2014 über Mindestvorschriften zur Erhöhung des Mobilität von Arbeitnehmern zwischen den Mitgliedstaaten durch Verbesserung des Erwerbs und der Wahrung von Zusatzrentenansprüchen, ABl. L 128/1) verabschiedet. Die Richtlinie soll die sogenannte Arbeitnehmerfreizügigkeit verbessern. Nach Art. 45 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) haben die Arbeitnehmer das Recht, sich frei im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten zu bewegen. Vermutete Hindernisse im Bereich der betrieblichen Altersversorgung sollen durch diese Richtlinie abgebaut werden. Die Mobilitätsrichtlinie erfasst nur grenzüberschreitende und nicht rein nationale Vorgänge. Dies unterscheidet sie vom Entwurf zur sogenannten EU-Portabilitätsrichtlinie (Vorschlag

für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen, SEK (2005), 1293, KOM (2005) 507 endg. bzw. Ratsdokument 13686/05, vgl. BetrAV 2005, 776). Rein aus Praktikabilitätsgründen ist aber auch bei der EU-Mobilitätsrichtlinie damit zu rechnen, dass die Mitgliedstaaten diese Regelung auch auf nationale Vorgänge ausdehnen werden. Vor diesem Hintergrund ist zu erwarten, dass noch im Laufe des Jahres ein erster Entwurf für eine Änderung des Betriebsrentengesetzes vorliegt, auch wenn die Umsetzungsfrist der Richtlinie erst am 21.5.2018 abläuft.

### I. Wesentlicher Regelungsinhalt

Im Folgenden werden die wesentlichen Themen beleuchtet, auf welche die Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie Auswirkungen im Bereich des deutschen Betriebsrentenrechts haben könnte.