

Prof. Dr. Arnd Diring lehrt an der Hochschule Ludwigsburg und leitet dort die Forschungsstelle für Personal und Arbeitsrecht. Vor seiner Berufung war er u. a. als Leiter Zentrale Dienste Arbeits- und Tarifrecht einer privaten Klinikgruppe, Leiter Personal eines Versicherungsunternehmens und Rechtsanwalt tätig.



Tarifrecht

Mehr Macht den Betrieben – (nicht nur) in der Insolvenz

Gerade in Krisenzeiten ist schnelles und rechtssicheres Handeln wichtig, um den Bestand eines Unternehmens und damit auch die Arbeitsplätze zu sichern. Mückl/Krings haben in ihrem bemerkenswerten Beitrag im BB 2012, 769 ff. insofern auf die Bedeutung hingewiesen, die einer zeitnahen Beendigung der Tarifbindung in der Insolvenz zukommen kann. Ihr Fazit ist allerdings ernüchternd: Selbst in einer solchen Krisensituation können Unternehmen belastende Tarifverträge „nicht einfach abschütteln“, „die gesetzlichen Beendigungsmöglichkeiten sind regelmäßig nicht effektiv genug, um unmittelbar eine wirtschaftliche Entlastung des betroffenen Unternehmens zu ermöglichen, was die Chancen einer nachhaltigen Sanierung schmälert“.

Schnell und rechtssicher lassen sich tarifvertragliche Vorgaben nur beenden, wenn die Gewerkschaften zu einem Aufhebungs- oder Änderungstarifvertrag bereit sind. Deren Interessen sind aber auch im Insolvenzfall nicht immer mit denen des Unternehmens und der betroffenen Arbeitnehmer identisch. Neben

Verbandsinteressen und leider allzu oft auch ideologischen Erwägungen gilt es für sie, auch die Branchensituation mit in die Betrachtung einzubeziehen. Sonderregelungen in der Insolvenz einzelner Unternehmen können schnell die Begehrlichkeit anderer Arbeitgeber wecken, sich gleichfalls von belastenden Vorgaben eines Tarifvertrages zu trennen.

Diese Macht der Gewerkschaften wird zumeist als zwingende Folge der verfassungsrechtlich gewährleisteten Koalitionsrechte angesehen. Dass Wohl und Wehe eines Unternehmens und damit auch die soziale Existenz der betroffenen Arbeitnehmer ausschließlich vom Goodwill eines betriebsfremden Dritten abhängen, ist aber zumindest im Insolvenzfall sachlich kaum zu rechtfertigen. Und auch verfassungsrechtlich erscheint es nicht zwingend – im Gegenteil. Es ist weder tatsächlich noch juristisch begründbar, warum den betroffenen Arbeitnehmern und dem Betriebsrat als demokratisch legitimierter Vertretung der Beschäftigten keinerlei Rechte zustehen sollen.

Dies muss – und kann schon im Hinblick auf Art. 9 Abs. 3 GG – zwar nicht bedeuten, dass die Koalitionsrechte im Insolvenzfall vollständig durch an-

dere Formen der Arbeitnehmerbeteiligung ersetzt werden. Es muss aber, auch im Hinblick auf die konkurrierenden Grundrechte der betroffenen Arbeitnehmer und des Arbeitgebers, versucht werden, einen Ausgleich zwischen den Koalitionsinteressen und dem Bedürfnis der Betroffenen nach Schutz ihrer sozialen Existenz zu finden.

Eine Lösung könnten die zu Beginn des Jahrhunderts heftig diskutierten, mittlerweile aber scheinbar in Vergessenheit geratenen Bündnisse für Arbeit bieten. So hatte die Fraktion der CDU/CSU vorgeschlagen, im BetrVG eine Bestimmung aufzunehmen, die es den Betriebspartnern ermöglicht, vom Tarifvertrag abweichende Regelungen zur Beschäftigungssicherung zu vereinbaren (BT-Drucks. 15/1182). Voraussetzung für die Wirksamkeit einer solchen Vereinbarung sollte zum einen die Zustimmung von mindestens zwei Dritteln der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer sein. Zum anderen sollte sie nur dann wirksam werden, wenn keine der Tarifvertragsparteien innerhalb von vier Wochen

*Die Umsetzung von als notwendig
erkannten, aber zunächst einmal
scheinbar unpopulären Maßnahmen
wäre auch für die Gewerkschaften
einfacher*

unter Nennung von Gründen widerspricht.

Damit hätten die Gewerkschaften – bei einem Verbandstarifvertrag auch die Arbeitgeberverbände – zwar immer noch das Letztentscheidungsrecht. Sie müssten aber gewichtige Gründe nennen, um eine Abweichung von dem Votum eines demokratisch legitimierten Organs und der deutlichen Mehrheit der Arbeitnehmer gegenüber den Betroffenen (politisch) rechtfertigen zu können. Umgekehrt wäre die Umsetzung von als notwendig erkannten, aber zunächst einmal scheinbar unpopulären Maßnahmen auch für die Gewerkschaften einfacher, wenn sie sich auf eine Entscheidung des Betriebsrats und der Beschäftigten stützen könnten.

Lässt der Gesetzgeber solche Bündnisse für Arbeit im Insolvenzfall zu, drängt sich allerdings die Frage auf, warum ein Unternehmen erst in eine existenzbedrohende Krise geraten muss, um wirtschaftliche Entlastungen zur Sicherung der Arbeitsplätze umsetzen zu können. Warum soll es Arbeitnehmern, Betriebsrat und Arbeitgeber verwehrt sein, rechtzeitig Vereinbarungen zu treffen, die eine solche Krisensituation erst gar nicht aufkommen lassen? Ja – warum eigentlich?