

# Schriften zum Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht **71**

Herausgegeben von Abbo Junker

Michael Kobler

## Fremdeinflüsse auf die tarifliche Willensbildung

LESEPROBE

**PETER LANG**  
Internationaler Verlag der Wissenschaften

# Kapitel 1 Fremdeinflüsse auf die tarifliche Willensbildung in der Praxis

## § 1 Ein empirischer Überblick

Zu Beginn der Arbeit soll anhand einiger Beispiele, die keineswegs abschließend sind, verdeutlicht werden, dass Fremdeinflüsse auf die tarifliche Willensbildung schon immer Teil der Arbeitsrechtsordnung waren und es immer noch sind. Diese Beispiele dienen dazu, den Gegenstand der Untersuchung zu umreißen und erste entscheidende Abgrenzungen hinsichtlich des Prozesses der tariflichen Willensbildung vorzunehmen.

### A. Fremdeinflüsse aus den eigenen Reihen

Zunächst sind Fremdeinflüsse aus den eigenen Reihen zu erwähnen, insbesondere die Möglichkeit des Austritts aus dem Arbeitgeberverband und des Übertritts in die OT-Mitgliedschaft. Die Mitglieder eines solchen Verbandes können in der Regel erst nach Ablauf einer sechsmonatigen Frist austreten. Z. B. regelt § 6 Nr. 1 lit a) der Satzung von Südwestmetall eine solche Frist, wobei der Vorstand bei Vorliegen besonderer Gründe auch einen früheren Austritt zulassen kann. Auch der Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e. V. stellt in § 7 Nr. 1 lit. a) seiner Satzung eine solche Frist auf. Es gibt aber auch längere und kürzere Fristen. So ist auf der einen Seite in § 8 Abs. 1 der Satzung des Arbeitgeberverbandes der Volks- und Raiffeisenbanken eine zweijährige Kündigungsfrist geregelt und auf der anderen Seite erlaubt der Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie (VBM) in § 2 Nr. 5 seiner Satzung seinen Mitgliedern den Austritt zum Ende des Kalendertages.

Der Statuswechsel in die OT-Mitgliedschaft im gleichen Verband oder der Übertritt in einen OT-Verband ist sogar oft ohne jegliche Frist möglich. Der Verkehrsverband Südbaden beispielsweise erlaubt in § 8 Nr. 1 seiner Satzung den jederzeitigen Wechsel in die OT-Mitgliedschaft.

Auch der Arbeitgeberverband mittelständischer Personaldienstleister (AMP) ermöglicht seinen Mitgliedern in § 4 Nr. 2 Satz 2, 3 i. V. m. § 9 Nr. 4 seiner Satzung den jederzeitigen Wechsel in eine OT-Mitgliedschaft, der nur von einem Aufnahmeverfahren abhängt.

Arbeitgeber können daher teilweise ohne zeitliche Begrenzung aus einem Arbeitgeberverband ausscheiden oder in die OT-Mitgliedschaft wechseln. Diese Möglichkeit ist problematisch, wenn diese Arbeitgeber vor ihrem Ausscheiden maßgeblichen Einfluss auf die tarifliche Willensbildung des Verbandes genommen haben. Scheiden sie kurz vor Abschluss eines neuen Tarifvertrages aus oder wechseln sie in die OT-Mitgliedschaft, wird eventuell ein Tarifvertrag geschlossen, der von Mitgliedern maßgeblich mitgestaltet wurde, die an diesen Tarifvertrag gar nicht mehr gebunden sind. Anders gewendet: Die Vollmitglieder könnten an einen Tarifvertrag gebunden sein, dessen Inhalt sie nicht entscheidend oder gar nicht mitgestaltet haben.

## B. Fremdeinflüsse des sozialen Gegenspielers

Bereits seit 1905 versuchten Arbeitgeber, ihnen wohl gesinnte Arbeitnehmervereinigungen zu gründen. War dies nicht möglich, sollten die Arbeitnehmervereinigungen zumindest durch Geld oder in anderer Form unterstützt werden. Die „Gegenleistung“ sollte vor allem darin bestehen, dass diese sog. *gelben oder wirtschaftsfriedlichen Verbände* die Arbeitgeber nicht mit Streik bedrohen und als „trojanisches Pferd“ die Front der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer aufweichen und die Arbeitnehmer von ihren sozialen Zielen und deren Verfolgung ablenken sollten<sup>1</sup>. Aus diesem Grund wurde diesen Verbänden wegen ihrer Unterstützung durch die Unternehmer jedenfalls ab der „*Vereinbarung für die Übergangswirtschaft*“ von 1918 die Gewerkschaftseigenschaft versagt<sup>2</sup>. Viele Stimmen in der Literatur gingen – vom damaligen Standpunkt durchaus mit Recht – davon aus, dass die wirtschaftsfriedlichen Verbände als Fremdkörper aus dem Organisationsgefüge ausgeschieden worden seien und auch „*keine Aussicht auf ihre Wiederkehr*“ bestehe<sup>3</sup>.

Im Jahr 2007 wurde jedoch bekannt, dass bereits in den späten 1970er Jahren des letzten Jahrhunderts die Siemens AG Maßnahmen zur Schwächung des Einflusses des DGB getroffen hatte. Zunächst ging es darum, den Einfluss des DGB im Aufsichtsrat des Konzerns zu mindern. Die eigentliche Ausführung dieses Plans begann in den 1980er Jahren. Es entstand die Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger (AUB). Als „die andere Gewerkschaft“ positionierte sich die AUB bewusst gegen „traditionelle Gewerkschaften“. Zwar hat die

1 Zu den wirtschaftsfriedlichen Verbänden ausführlich: *Gamillscheg*, Koll. Arbeitsrecht I, S. 415 ff.; *Herschel*, JZ 1965, S. 81, 81 f.

2 MüHbArbR/*Löwisch/Rieble*, Band 2 (2009), § 159 Rn. 7. Zur Vereinbarung für die Übergangswirtschaft: *Herschel*, JZ 1965, S. 81, 81 f.

3 Statt vieler: *Herschel*, JZ 1965, S. 81, 82.

AUB nur etwa 32.000 Mitglieder, aber im Jahr 2003 erklärte der AUB-Vorsitzende WILHELM SCHELSKY: „*In zehn Jahren sind wir in Deutschland der einzige Wettbewerber zum Deutschen Gewerkschaftsbund*“. Nachdem Zahlungen der Siemens AG von knapp 14 Millionen Euro an den Unternehmensberater und AUB-Vorsitzenden WILHELM SCHELSKY bekannt wurden, ohne dass dafür Leistungen verzeichnet waren, wurden die Büros von SCHELSKY, Siemens und der AUB durchsucht. Am 14. Februar 2007 wurde SCHELSKY wegen Verdachts auf Steuerstraftaten in Untersuchungshaft genommen. Die Zahlungen von Siemens an SCHELSKY werden inzwischen auf 54 Millionen Euro geschätzt. Direkte Zahlungen von Siemens an die AUB konnten jedoch nicht nachgewiesen werden<sup>4</sup>.

In neuerer Zeit gibt es weitere Beispiele für sog. „*alternative*“ Arbeitnehmerorganisationen. So wurde am 08.10.2007 in Berlin die „Gewerkschaft der neuen Brief- und Zustelldienste“ (GNBZ) gegründet<sup>5</sup>. Sie war ausschließlich bei den Konkurrenten der Deutschen Post aktiv und schloss am 11. und 12.12.2007 mit den beiden Arbeitgeberverbänden, in denen die Konkurrenten der Deutschen Post organisiert sind, einen Tarifvertrag über den Brutto-Mindestlohn ab. Das Entgeltniveau dieser Tarifverträge blieb weit unter denen von ver.di und der Deutschen Post AG<sup>6</sup>. Es ist mittlerweile unstreitig, dass die GNBZ von außen finanziert worden ist. Als Geldgeber kommen vor allem die Arbeitgeber der anderen Briefdienstunternehmen in Betracht<sup>7</sup>.

Diese Beispiele zeigen, dass sowohl finanzielle als auch organisatorische Mittel genutzt wurden und immer noch werden, um Einfluss auf den sozialen Gegenspieler zu erlangen. Dieser Fremdeinfluss soll gerade bei der Festlegung der tariflichen Ziele und während der konkreten Tarifvertragsverhandlungen dazu genutzt werden, das spätere Tarifwerk nach den eigenen Vorstellungen zu gestalten.

## C. Fremdeinflüsse durch den Betriebsrat

2004 wollte der Leiter der Mercedes Car Group HUBBERT die Produktion des neuen C-Klasse-Modells nach Bremen und Südafrika verlagern, falls der Gesamtbetriebsrat nicht Personaleinsparungen i. H. v. 500 Millionen Euro im Jahr zustimmen würde. Hiergegen protestierten die IG Metall, der Gesamtbetriebsrat und einige Einzelbetriebsräte, da die geplante Verlagerung zum Wegfall von 10.000 der 42.000 Sindelfinger Arbeitsplätze geführt hätte. Vom 09.07. bis zum 21.07.2004 legten bundesweit zehntausende Beschäftigte immer wieder die Arbeit nieder,

<sup>4</sup> <http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/0,1518,715092,00.html>; zuletzt abgerufen am 24.10.2010.

<sup>5</sup> <http://www.fr-online.de/wirtschaft/pseudo-gewerkschaft-kapituliert/-/1472780/3074566/-/index.html> und [http://www.verdi.de/bremen/aktuelles/archiv/archiv\\_2009\\_02.quartal/pm-2009-05-20\\_7](http://www.verdi.de/bremen/aktuelles/archiv/archiv_2009_02.quartal/pm-2009-05-20_7); beide zuletzt abgerufen am 24.10.2010.

<sup>6</sup> Es wurde ein Mindestlohn von 6,50 Euro und 7,50 Euro vereinbart.

<sup>7</sup> Hierzu: F. A. Z. vom 22.03.2008 (Nr. 69), S. 9, „Pin soll Gewerkschaft bezahlt haben“. Zum Ganzen auch: *Bieback*, AuR 2008, S. 234, 234 f.

wodurch eine Übereinkunft zwischen Gesamtbetriebsrat und Konzernspitze erzwungen wurde. In der Vereinbarung vom 23.07.2004 wurde die geforderte Arbeitskostensenkung und eine Beschäftigungsgarantie für den Standort Sindelfingen bis 2012 vereinbart. Ferner verzichtete der Vorstand auf 10 % seiner Bezüge<sup>8</sup>. Von entscheidender Bedeutung war, dass die IG Metall, die als Gewerkschaft für DaimlerChrysler zuständig gewesen wäre, weder eigene Tarifforderungen erhoben noch den Streik organisiert hatte. Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende und stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrates von DaimlerChrysler, ERICH KLEMM, war die treibende Kraft hinter den Arbeitsniederlegungen. Es stellt sich daher die Frage, ob Betriebsratsmitglieder großer Unternehmen auf die tarifliche Willensbildung ihrer Gewerkschaften oder der Arbeitgeber in unzulässiger Weise Einfluss nehmen.

Ein weiteres Beispiel für einen mächtigen Betriebsratsvorsitzenden ist KLAUS VOLKERT. Dieser begann, als gelernter Schmied, 1969 beim Wolfsburger Autokonzern Volkswagen als Facharbeiter für Mechanik zu arbeiten. Bald wurde er als Vertrauensmann der IG Metall in den Betriebsrat gewählt, wo seine steile Karriere begann. Auf deren Höhepunkt war er Betriebsratsvorsitzender im Wolfsburger Volkswagen-Werk und stand in dem Ruf, der mächtigste „Betriebsratskönig“ Deutschlands zu sein. Außerdem hatte er die Ämter als Gesamtbetriebsratsvorsitzender, Vorsitzender des Europäischen Betriebsrates und des Weltkonzernbetriebsrates inne. Sein Jahresgehalt soll zuletzt 360.000 Euro brutto betragen und er soll Bonuszahlungen von schätzungsweise 300.000 Euro erhalten haben<sup>9</sup>. Es ist mehr als offensichtlich, dass diese Summen nichts mehr mit dem Facharbeiterlohn gemeinsam haben, den VOLKERT zum Zeitpunkt der Wahl in den Betriebsrat erhalten hat. Auf der anderen Seite stellt sich die Frage, ob die Tätigkeiten in den verschiedenen Betriebsräten, insbesondere die Verhandlungen mit der Unternehmensleitung und die damit einhergehenden Qualifikationen nicht ein Entgelt rechtfertigen, das mit dem ursprünglichen nichts mehr zu tun hat. Hieran schließt sich die weitere Frage an, ob ein Einkommen in dieser Höhe für ein Betriebsratsmitglied nicht immer auch den Verdacht des Fremdeinflusses mit sich bringt. So wäre es denkbar, dass der Arbeitgeber sich das Betriebsratsmitglied, welches in der Regel auch Gewerkschaftsmitglied ist, gewogen machen möchte. Möglicherweise geht der Arbeitgeber auch noch einen Schritt weiter und das Betriebsratsmitglied soll seinen Einfluss auf die tarifliche Willensbildung der Gewerkschaft im Sinne des Arbeitgebers geltend machen.

---

8 Zum Ganzen: Süddeutsche Zeitung vom 15.07. und 18.07.2007 und F. A. Z. vom 16.07. und 23.07.2004; Rieble, RdA 2005, S. 200, 200 f.; Rieble/Klebeck, NZA 2006, S. 758, 761.

9 Hierzu: Schweibert/Buse, NZA 2007, S. 1080, 1081.