

## **Regelung von Arbeitskonflikten in Deutschland**

### **I. Die Ausgangssituation**

Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind keine gleichen Vertragspartner. Der Arbeitnehmer benötigt einen Arbeitsplatz, um ein angemessenes Leben führen zu können. Der Arbeitgeber hat in aller Regel die Auswahl, welchen Bewerber er auswählen will. Auch wenn er schlechte Bedingungen bietet, wird sich mangels besserer Alternative immer eine Person finden, die nach der Devise „schlechte Arbeit ist besser als Arbeitslosigkeit“ das Angebot akzeptiert. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben ersichtlich verschiedene ökonomische Interessen; der Arbeitgeber hat sehr viel bessere Möglichkeiten, seine Position durchzusetzen.

Auch nach der Einstellung besteht keine faktische Gleichheit. Vielmehr kommen neue Konfliktsfelder hinzu. Der Arbeitnehmer muss den Weisungen des Arbeitgebers folgen. Auch kommt er in eine Organisation hinein, deren Regeln der Arbeitgeber schon vorher gesetzt hat. Wann die Arbeit in der Frühe beginnt, welche Kleidung man tragen muss, welche Kontrollen

durchgeführt werden – das alles ist für den Einzelnen eine „Vorgabe“, eine Tatsache, über die er nicht verhandeln kann.

Diese Situation lässt sich nicht durch Appelle an den guten Willen des Arbeitgebers und der Führungskräfte beseitigen. In der Marktwirtschaft ist der Arbeitgeber vielmehr durch den Wettbewerb gezwungen, möglichst kostengünstig zu produzieren. Die Löhne, die er an die Beschäftigten zahlt, stellen für ihn einen Kostenfaktor dar, den er möglichst gering halten will.

Überlässt man die Beschäftigung von Arbeitskräften dem freien Spiel der Kräfte, kommt es zu Missständen wie sie im 19. Jahrhundert in Deutschland bestanden und wie sie für England in den Romanen von Charles Dickens beschrieben wurden. Man ist sich deshalb in Deutschland wie in anderen Ländern einig, dass man schon die Entstehung solcher Missstände bekämpfen muss. Hierfür gibt es zwei Wege:

Der eine ist die staatliche Intervention, insbesondere in der Form der Gesetzgebung. In Bezug auf die Arbeitsbedingungen wird ein Minimum fixiert, das durch den Arbeitsvertrag nicht unterschritten werden darf.

Der zweite Weg ist die erlaubte „Selbsthilfe“, d. h. das Recht der Beschäftigten, durch gemeinsames Handeln Löhne und Arbeitsbedingungen

zu verbessern. Der Streik ist die historisch wichtigste Erscheinungsform dieses Versuchs, das Schicksal in die eigenen Hände zu nehmen und für eine bessere Existenz zu kämpfen.

## **II. Die staatliche Intervention**

Das älteste Mittel, um der Übermacht des Arbeitgebers Schranken zu setzen, sind Vorschriften über den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: Besonders schädliche Arbeitsbedingungen wurden verboten, die Unfallgefahren in wachsendem Maße reduziert. Heute besteht in allen Staaten der EU ein umfassendes System des Arbeitsschutzrechts, über dessen Einhaltung staatliche Behörden wachen.

Die zweite Form der staatlichen Intervention besteht darin, bestimmte Lebensrisiken des arbeitenden Menschen durch eine Versicherung aufzufangen. In den Jahren 1880 bis 1890 wurde in Deutschland die Sozialversicherung errichtet, die die Risiken „Unfall“, „Krankheit“, „Invalidität“ und „Alter“ abdeckte. Sie war eine bewusste Reaktion des Staates auf Missstände und hatte auch den Sinn, der in den siebziger Jahren erstarkten sozialdemokratischen Protestbewegung den Wind aus den Segeln zu nehmen. 1926 kam die Arbeitslosenversicherung dazu.

Die Sozialversicherung nimmt die von ihr erfassten Risiken gewissermaßen aus dem Arbeitsverhältnis heraus. Bei dessen Abschluss wird deshalb z.B. nicht mehr über das Unfallrisiko gesprochen. Ein etwaiger vertraglicher Ausschluss der Sozialversicherung wäre unwirksam.

Dritte Form der Staatsintervention ist die Vorgabe zwingender Normen für das Arbeitsverhältnis, von denen im Arbeitsvertrag nicht zu Lasten der Arbeitnehmer abgewichen werden kann. Entsprechende Vorschriften sind zahlreich; einige Beispiele seien genannt.

Das Gesetz schreibt z. B. Mindestkündigungsfristen vor und lässt die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses nur unter bestimmten Voraussetzungen zu. Die Befristung eines Arbeitsvertrags ist nur aus spezifischen Gründen möglich, weil sonst der Kündigungsschutz leer laufen würde.

In der Praxis sind deshalb ca. 90 % aller Arbeitsverhältnisse unbefristet und nur etwa 10 % befristet. Für die Arbeitnehmer erhöht dies die Planbarkeit ihres Lebens; aus eigenem Entschluss den Arbeitsplatz zu wechseln, bleibt ihnen gleichwohl möglich, da sie ihr Arbeitsverhältnis jederzeit mit vierwöchiger Frist kündigen können. Andere gesetzliche Regelungen betreffen die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und den jährlichen Erholungsurlaub.

Alle diese Vorschriften werden normalerweise unter dem Begriff „Individualarbeitsrecht“ zusammengefasst.

### **III. Die erlaubte Selbsthilfe in Form der kollektiven Interessenvertretung**

Nicht weniger wichtig als die direkte staatliche Intervention ist die autonome Interessenvertretung durch gemeinsames Handeln der Beschäftigten. Das deutsche Recht kennt dabei drei verschiedene Wege, die man auch als „Säulen“ der Interessenvertretung bezeichnet.

Historisch älteste Form sind frei gebildete Gewerkschaften, die unabhängig von der Arbeitgeberseite und vom Staat sind. Vergleichbar bedeutsam ist heute die Interessenvertretung durch Betriebsräte, die automatisch alle in einem Betrieb Beschäftigten vertreten. Schließlich wählen die Arbeitnehmer in Unternehmen ab einer bestimmten Größe einige Mitglieder des Aufsichtsrats, der über die Unternehmenspolitik mitentscheidet. Alle darauf bezogenen Normen bezeichnet man als „kollektives Arbeitsrecht“.

#### **1. Interessenvertretung durch Gewerkschaften**

Jeder Arbeitnehmer hat nach der deutschen Verfassung (Art. 9 Abs.3

Grundgesetz) das Recht, sich mit anderen „zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ zu Organisationen, konkret: zu Gewerkschaften zusammenzuschließen. Diese dürfen sich frei betätigen; insbesondere können sie ihre Ziele selbst setzen, soweit sich diese auf das Arbeitsleben beziehen. Die Mittel, die sie für die Erreichung dieser Ziele einsetzen, dürfen nicht gegen geltendes Recht verstoßen.

Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, das über den genauen Inhalt der Verfassung befindet, hat den Gewerkschaften eine Reihe von spezifischen Rechten eingeräumt. Am wichtigsten ist die Befugnis, mit der Arbeitgeberseite Kollektivverträge abzuschließen, die man in Deutschland „Tarifverträge“ nennt. Diese enthalten bestimmte Mindestbedingungen, die im Arbeitsvertrag nicht unterschritten werden dürfen. Die Tarifverträge legen insbesondere fest, was ein Arbeitnehmer, der eine bestimmte Tätigkeit verrichtet, mindestens in einer Stunde (oder in einem Monat) verdient, und sie bestimmen, dass die wöchentliche Arbeitszeit z.B. 38 Stunden beträgt. Eine Abweichung zugunsten der Arbeitnehmer ist jederzeit möglich; man spricht insoweit vom so genannten Günstigkeitsprinzip.

Kann sich die Gewerkschaft mit der Arbeitgeberseite nicht über den Abschluss eines Tarifvertrags einigen, so entsteht ein kollektiver Konflikt. Sie darf die Beschäftigten zum Streik aufrufen. Dies ist praktisch der einzige Fall, in dem

eine kollektive Arbeitsniederlegung legal ist; Deutschland unterscheidet sich insoweit von Frankreich, Italien, Spanien und Portugal, wo auch die nicht-gewerkschaftliche, von einer bloßen Arbeitnehmergruppe getragene Arbeitsniederlegung rechtmäßig ist.

## **2. Interessenvertretung durch Betriebsräte**

Betriebsräte werden in „Betrieben“ gebildet. Dieser Begriff meint die arbeitstechnische, nicht die wirtschaftliche Einheit; letztere bezeichnet man als „Unternehmen“. Um es an einem Beispiel zu verdeutlichen: Eine AG produziert an verschiedenen Orten Autos; jeder Standort stellt einen eigenständigen „Betrieb“ dar. Die AG selbst wird als Unternehmen bezeichnet.

Betriebsräte können in allen Betrieben mit mindestens 5 Arbeitnehmern gewählt werden, doch sind Wahlen in solchen kleinen Einheiten die Ausnahme. Je größer der Betrieb, umso eher wird es zur Errichtung eines Betriebsrats kommen. Etwa 50 % aller Arbeitnehmer werden in der Praxis durch einen Betriebsrat vertreten.

Der Betriebsrat wird auf vier Jahre gewählt; die Zahl seiner Mitglieder steigt mit der Zahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer an. Er kann seine Aufgaben während der Arbeitszeit erfüllen, ohne dass seine Mitglieder deshalb irgendeine

wirtschaftliche Einbuße erleiden dürfen. Der Arbeitgeber muss außerdem ein Büro mit Telefon- und Internetanschluss zur Verfügung stellen; auch dürfen sich die Betriebsratsmitglieder die für ihre Tätigkeit notwendigen Kenntnisse auf Kursen verschaffen, die der Arbeitgeber zu bezahlen hat. Außerdem genießen sie einen umfassenden Kündigungsschutz.

Der Betriebsrat wacht über die Einhaltung der im Betrieb anzuwendenden Gesetze. Bei Verstößen kann er sich an den Arbeitgeber wenden; werden arbeitsschutzrechtliche Vorschriften verletzt, kann er auch die staatliche Aufsichtsbehörde einschalten. Außerdem darf der Betriebsrat bei zahlreichen Planungen des Arbeitgebers mit beraten.

Am wichtigsten sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats. Auf bestimmten Sachgebieten benötigt der Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrats, er kann nicht mehr alleine entscheiden. Zu diesen Bereichen gehören z.B. die Lage der Arbeitszeit, die Anordnung von Überstunden, die Schaffung von technischen Einrichtungen, mit denen Arbeitnehmer überwacht werden können, Fragen der Lohnberechnung und Regelungen über betriebliche Verbesserungsvorschläge.

Was geschieht, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat beispielsweise nicht über die Ableistung von Überstunden einigen können? Im Falle eines solchen

kollektiven Konflikts darf nicht etwa gestreikt werden; vielmehr entscheidet eine sog. Einigungsstelle, die mit Vertretern beider Seiten und einem neutralen Vorsitzenden besetzt ist.

### **3. Interessenvertretung durch Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat**

Der dritte Weg ist nur bei größeren Unternehmen vorgesehen, die die Form einer Aktiengesellschaft oder einer GmbH haben. Die Arbeitnehmervertreter haben niemals eine Mehrheit im Aufsichtsrat; ihre Aufgabe besteht darin, Informationen zu sammeln und das Verhalten der Unternehmensleitung mit zu überwachen.

## **IV. Das Verhältnis zu Konflikten**

In der Marktwirtschaft sind Konflikte eine Realität. Man muss sie in vollem Umfang zur Kenntnis nehmen. Nur dann lässt sich sinnvoll über eine Lösung verhandeln. Diese wird im Rahmen der bestehenden rechtlichen und wirtschaftlichen Ordnung gesucht und gefunden; auch der Streik ist in der Realität nur ein Mittel, um zu einem Kompromiss zwischen den Interessen der Arbeitnehmer und denen der Arbeitgeber zu kommen.