

Tarifeinheit/Tarifpluralität – Anmerkungen zur gemeinsamen Initiative BDA/DGB, die Tarifeinheit und die Friedenspflicht gesetzlich regeln zu lassen

I. Kernaussagen des Papiers

1. Die (angeblich) bisher geltende Tarifeinheit im Betrieb wird (wieder) hergestellt durch Verdrängung des „Minderheitentarifvertrages“ durch den „Mehrheitstarifvertrag“.
2. Der Gesetzgeber soll das Streikrecht einschränken durch Ausweitung der Friedenspflicht auch auf die Arbeitnehmer (Organisierte und Nichtorganisierte), deren Arbeitsbedingungen nicht vom „Mehrheitstarifvertrag“ erfasst werden.

II. Erste Überlegungen

1. Zur Tarifeinheit

- a) Aufgrund der Veränderungen in der Arbeitswelt wurde schon seit Jahren – oft auch aufgrund der Aktivitäten von DGB-Gewerkschaften – das Prinzip der Tarifeinheit nicht mehr durchgehalten. Spätestens nach der BURDA-Entscheidung des BAG (29.4.1999) praktizierten die Arbeitgeber Tariffucht in vielfältigen Formen, insbesondere durch Outsourcing-Maßnahmen, Verbandswechsel (Flucht aus dem besseren DGB-Flächentarifvertrag in einen „billigeren“ DGB-Tarifvertrag oder durch Abschluss von Firmentarifverträgen mit „Billiggewerkschaften“). Um die qualitativ besseren arbeitsvertraglichen Inhaltsnormen der alten Tarifverträge zu erhalten, haben wir oft gegen die angeblich herrschende Tarifeinheit (verbunden mit dem Grundsatz der Spezialität) unter Hinweis auf Art. 9 Abs. 3 GG für Tarifpluralität argumentiert („Inhaltsnormen eines Tarifvertrages gelten nicht betriebs-, sondern arbeitsverhältnisbezogen“). Die Arbeitsgerichtsbarkeit hat uns überwiegend dabei unterstützt, dass bei dieser von den Arbeitgebern herbeigeführten „gewillkürten Tarifpluarität“ die tariflich gegeregelten Arbeitsbedingungen unserer Kolleginnen und Kollegen nicht von anderen zwingend geltenden Billigtarifverträgen verdrängt werden (Ausnahme: z. B. Jenoptik). Die neue Rechtsprechung des BAG bestätigt diese Praxis und sanktioniert, dass kein Mitglied ein DGB-Gewerkschaft unter den Tarifvertrag eines Arbeitgebers mit „Unterbietungsgewerkschaften“ gezwungen werden kann. Jenoptik (Verdrängung des IG Metall Verbandstarifvertrages durch einen Firmentarifvertrag mit der CGM) wird sich danach nicht wiederholen können.
- b) Demnach bleibt das Problem mit der „Überbietungskonkurrenz“ (z. B. Marburger Bund, GDL, Cockpit usw.).

Verfassungsrechtlich ist die Lage **eindeutig** und vom Vierten Senat des BAG in der Entscheidung vom 27.1.2010 – 4 AZR 549/08 (A) – nach allgemeiner Ansicht zutreffend dargestellt:

nach ständiger Rechtsprechung des BVerfG (vgl. die Nachweise in BAG 27.1.2010, Rn. 76) müssen die Koalitionen ihren verfassungsrechtlich anerkannten Zweck, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ihrer Mitglieder zu wahren und zu fördern, insbesondere durch den Abschluss von Tarifverträgen erfüllen können. Zur Erfüllung

dieses verfassungsrechtlichen Zwecks gehört selbstverständlich nicht nur der Abschluss, sondern auch die Anwendung des Tarifvertrages auf die unter den Geltungsbereich fallenden Mitglieder. Die Verdrängung eines von einer Gewerkschaft geschlossenen Tarifvertrages nach dem Grundsatz der Tarifeinheit stellt sowohl einen nicht gerechtfertigten Eingriff in die kollektive Koalitionsfreiheit der Tarif schließenden Gewerkschaft als auch die individuelle Koalitionsfreiheit der an diesen Tarifvertrag gebundenen Gewerkschaftsmitglieder dar (BAG 27.1.10 – 4 AZR 549/08 (A) Rn. 77; vgl. BAG a.a.O. Rn. 79 unter Hinweis auf mehrere Bundesverfassungsgerichtsentscheidungen).

Auch eine nur „vorübergehende Entwertung“ des Tarifvertrages während der Laufzeit des „konkurrierenden, repräsentativeren“ Tarifvertrages dürfte verfassungsrechtlich unzulässig sein: nach Bundesverfassungsgericht 3.4.2001 – 1 BvL 32/97 – kann nämlich eine Abänderung/Entwertung eines von einer Tarifvertragspartei erstrittenen Verhandlungsergebnisses die Verhandlungsposition für die Zukunft ebenso schwächen wie ihre Attraktivität, Mitglieder zu werben oder zu erhalten. Die Tarifautonomie dieser Koalition wird beeinträchtigt.

Dieser Verfassungsverstoß wird auch nicht dadurch legalisiert, dass die Mehrheitsgewerkschaft durch die alleinige Geltung ihres Tarifvertrages gestärkt wird, die aus ihrer Sicht notwendige Mitgliederwerbung leichter betreiben kann und damit eine Fortsetzung und Verbesserung ihres Tarifs immer gesichert ist. Ebenso wenig dürfte sich das Bundesverfassungsgericht von der Argumentation beeindrucken lassen, der Grundrechtseingriff sei gerechtfertigt, weil durch eine derartige Gesetzgebung die soziale Stärke der DGB-Gewerkschaften rechtlich dauerhaft gefestigt werde.

- c) **Politisch** überrascht die Initiative des DGB gemeinsam mit der BDA. Soweit ersichtlich, gab es in den DGB-Gewerkschaften in den einschlägigen Gremien weder Diskussionen über die Sinnhaftigkeit und die Risiken noch Beschlüsse zu einer entsprechenden Gesetzesinitiative. Im Gegenteil, auf dem letzten ver.di Kongress äußerte der ver.di Vorsitzende, Frank Bsirske, in seinem Redebeitrag über die Tarif- und Arbeitskampaufeinandersetzungen der Berufsgewerkschaften am 5.10.2007 u. a.

das Handelsblatt z. B. kommentiert: „wo sich Berufsverbände anschicken, ein auf kollektiven Interessenausgleich zugeschnittenes Tarifsysteem zum Verteilungskampf zu nutzen, wird es umso wichtiger, die Macht der Tarifparteien insgesamt zu beschneiden.“ Der Wettlauf um die höheren Forderungen als Steilvorlage, um nach der Einschränkung des Streikrechts zu rufen. Das ist der Kern der Aussage, das ist der Kern der Botschaft, die gegenwärtig von Teilen der Öffentlichkeit transportiert wird.

Und willfährige Richter wie die am Nürnberger Arbeitsgericht und - wie es scheint - auch am Chemnitzer Arbeitsgericht, greifen schon vor, indem sie unter Hinweis auf die Möglichkeit eines Verstoßes gegen die Tarifeinheit das Streikrecht zum geringeren Rechtsgut erklären gegenüber dem wirtschaftlichen Schaden durch einen Lokführerstreik und diesen Streik schon mal vorsorglich für mehrere Wochen verbieten...

*Kolleginnen und Kollegen, was ist zu alledem zu sagen? **Zunächst einmal, dass wir die Kolleginnen und Kollegen bei ver.di, die Delegierten dieses Kongresses, allen Angriffen auf das Streikrecht – wen immer sie treffen – gewerkschaftlich entschieden entgegen treten müssen ...***“

Und auf Seite 4 dieser Rede heißt es:

„Wir gehen in ver.di davon aus, dass Tarifeinheit nützt. Sie zu schaffen und zu bewahren, das, Kolleginnen und Kollegen, ist allerdings nicht primär ein juristisches Problem, das ist zu allererst eine gewerkschaftspolitische Aufgabe und muss als solche von uns angegangen werden ...

...

dabei ist mir Zweierlei besonders wichtig: 1., wir müssen uns vor diesem Hintergrund darauf einstellen, unterschiedlichen Lebenslagen, Sorgen und Hoffnungen der einzelnen Beschäftigtengruppen Rechnung zu tragen, letztlich different Rechnung zu tragen. 2. müssen wir Beteiligungsmöglichkeiten eröffnen.“

Noch mehr erstaunt, dass die weit fortgeschrittenen Verhandlungen zwischen DGB und BDA auf dem 19. Bundeskongress im Mai 2010 (also kurz vor Bekanntwerden der gemeinsamen Gesetzesinitiative) mit keinem Wort erwähnt wurden. Stattdessen heißt es im Beschluss A 001 (... gesellschaftspolitische Positionen und Perspektiven der Gewerkschaft) auf Seite 5 unter der Überschrift „Tarifpolitik als herausragende Aufgabe“:

„eine neue Herausforderung besteht darin, den europarechtlichen Einschränkungen des Streikrechts oder der tarifpolitischen Handlungsfähigkeit entgegen zu treten. DGB und Gewerkschaften wenden sich gegen alle Einschränkungen des gewerkschaftlichen Streikrechts auf europäischer und nationaler Ebene. Verschlechterungen unserer elementaren Rechte werden wir mit allen Mitteln abwehren.“

II. Einschränkung der Friedenspflicht

Vorweg: Die angedachte gesetzliche Regelung der Friedenspflicht und die damit verbundene Einschränkung des Streikrechts Dritter geht weit über die Sicherung des Mehrheitsprinzips und der Korrektur des BAG-Urteils vom 27.1.2010 hinaus. Aus Ziff. 3 des BDA/DGB Papiers ergibt sich, dass beide Verbände sich sinngemäß einen neuen **§ 4a TVG** mit folgendem Inhalt vorstellen:

(1) Überschneiden sich im Bereich eines Unternehmens die Geltungsbereiche der Rechtsnormen von Tarifverträgen, die auf Gewerkschaftsseite durch unterschiedliche Tarifvertragsparteien geschlossen worden sind (konkurrierende Tarifverträge), ist nur derjenige Tarifvertrag anwendbar, der dort die größere Arbeitnehmerzahl zwingend erfasst.

(2) Die Friedenspflicht aus dem nach Abs. 1 anwendbaren Tarifvertrag erstreckt sich auch auf konkurrierende Tarifverträge.“

Die gesetzliche Regelung der Friedenspflicht stellt nichts Anderes dar als eine gesetzliche

Neudefinition der Friedenspflicht und damit einen Eingriff in das Streikrecht Dritter. Bisher haben wir das immer abgelehnt, und zwar u. a. aus folgenden Gründen:

Ziel der Tarifautonomie ist es, die strukturelle Unterlegenheit des einzelnen Arbeitnehmers (nicht von Tarifvertragsparteien) durch kollektives Handeln auszugleichen. Damit das kollektive Handeln kein kollektives Betteln wird, gehört zur Tarifautonomie denkotwendig das Streikrecht. Dieses Streikrecht gilt grundsätzlich für jede Gewerkschaft. Die Garantie des Streikrechts ist keine taktische oder Opportunitätsfrage, es gilt umfassend. Nach der Grundkonzeption des Streikrechts darf es in diesem Punkt keine Interessenübereinstimmung mit den Arbeitgebern geben. Arbeitnehmer wollen durch kollektives Handeln vorrangig bessere Arbeitsbedingungen und weniger Abhängigkeit von betrieblicher Effizienz erreichen. Arbeitgeberinteressen sind entgegengesetzt. Sie fürchten die (ohnein im europäischen Vergleich seltenen) Arbeitskämpfe. Der BDA-Beschluss vom 15.9.2003 über einen Forderungskatalog zur gesetzlichen Einschränkung des Streikrechts der Gewerkschaften ist immer noch aktuell. Aus Zeitgründen verweise ich auf die als **Anlage** beigefügten Ausführungen in BPSU, Tarifvertragsgesetz und Arbeitskämpfrecht, dritte Auflage, Grundlagen Rn. 218 bis 225.

Es besteht die große Gefahr, das die CDU/FDP-Mehrheit die Gunst der Stunde nutzt, das Streikrecht zumindest in den Fragen der Urabstimmung, des Kampfes um Firmentarifverträge (Sozialtarifvertrag), des Schlichtungsrechts und des Unterstützungs-/Partizipationsstreiks gleich mit zu regeln, da diese Fragen unmittelbar zum Themenkreis „konkurrierende Tarifverträge“ gehören.

III. Weitere Überlegungen

Die Ausdehnung der Friedenspflicht/Streikeinschränkung trifft ausschließlich kampffähige Gewerkschaften. Im Verhältnis zu „Dumpingvereinen“, wie CGM, CGZP, DHV, medsonet usw. ist sie bedeutungslos, weil sie eh nicht streiken (können). Mit anderen Worten: die Arbeitgeber werden vor Lohnerhöhungen durch Streik einer Minderheitsgewerkschaft geschützt, können aber moderate/„vernünftige“ Lohnpolitik weiter mit Dumpingvereinen probieren, wenn die Mehrheitsgewerkschaft in der Branche/Betrieb/unter derzeitigen Umständen nicht konflikt- und kampffähig ist.

Im Übrigen dürfte es realistischerweise zahlreiche Beispiele geben, in denen ver.di oder andere DGB-Gewerkschaften nicht immer die Mehrheit der Mitglieder haben (werden). Ich erwähne beispielhaft: Ärzte, Redakteure, Filmschaffende usw. Wie immer hat der Arbeitgeber auch hier durch Umstrukturierungen Gestaltungsmöglichkeiten. Ein Beispiel hierfür wird aus NRW (Kollege Cremer, Mail vom 25.6.10) angedacht: Beim DRK Blutspendedienst West in NRW hat der DHV (und jetzt ganz neu auch „medsonet“) einen Tarifvertrag mit dem Arbeitgeber gemacht, der dem Arbeitgeber einen unglaublich großen einseitigen Spielraum bei der Bezahlung der Beschäftigten lässt. Auf diese Weise ist es möglich, den ver.di Tarif zu stoppen. Derzeit hat der DHV/medsonet aber nicht die Mehrheit der Mitglieder. Die Mehrheit der Arbeitsverträge basiert jedoch nach über 4 Jahren Auseinandersetzung auf „DHV“. Man kann sich vorstellen, dass der Arbeitgeber in Zusammenarbeit mit den gelben Spaltern massiv für die Mitgliedschaft in eben diesen „Vereinen“ wirbt. Lockmittel: deutlich niedrigere Beiträge und eine Bonusregelung für DHV/medsonet-Mitglieder, also Bezahlung des (niedrigen) Gewerkschaftsbeitrages durch

den Arbeitgeber auf einem Umweg.

Am vorstehenden Beispiel kann man erahnen, welche Probleme im Fall der angedachten Neuregelung, u. a. im Zusammenhang mit der arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel, bestehen.

Abschließend soll noch darauf hingewiesen werden, dass die Frage der Feststellung der Repräsentativität eines Tarifvertrages erhebliche Schwierigkeiten machen kann (verbunden mit jahrelanger Rechtsunsicherheit und Rechtsstreitigkeiten). Hinzu kommt, dass die permanente Feststellung der (gegebenenfalls wechselnden) Repräsentativität bei Konkurrenz von Flächentarifverträgen, Haustarifverträgen usw. (sowohl bezüglich der eigenen Tarifverträge als auch bezüglich der konkurrierenden Tarifverträge) erhebliche Notariats-)Kosten verursachen wird.

IV. Schlussbemerkung

Zwar hat Bepler (Vorsitzender des Vierten Senats beim BAG) im Zusammenhang mit der Darstellung der Folgen der Verbandspluralität überspitzt von „einer kurz-, vielleicht auch mittelfristigen Darwinisierung“ gewerkschaftlicher Interessenvertretungen gesprochen. Allerdings hat er auch in diesem Zusammenhang dringend angeraten, Ruhe zu bewahren und erst einmal die weitere Entwicklung abzuwarten. Aus seiner Sicht sei nicht mit entscheidenden Veränderungen (rechtlich und tatsächlich) zu rechnen. Die Rechtsprechung hat angesichts der Missstände in der Leiharbeit erkannt, welche Auswirkungen erleichterte Anforderungen an den Gewerkschaftsbegriff haben. Insoweit ist eher mit einem „Rückrudern“ als mit „chaotischen neoliberalen Entwicklungen“ zu rechnen. Nicht ohne Grund empfiehlt die überwiegende Anzahl der DGB Gewerkschaften nahestehenden Rechtswissenschaftler, bei diesem Thema auf die Rechtsprechung zu setzen und mit ihr den kritischen Diskurs zu suchen. „Rechtspolitische Initiativen zum Thema „Tarifeinheit/Tarifpluralität“, deren Adressat der Gesetzgeber wäre, würden nach dem aktuellen Stand der wissenschaftlichen Debatte aller Voraussicht nach Grundsatzdebatten im politischen Raum auslösen, die das Risiko einer Verschlechterung der Rechtslage im Arbeitskampfrecht zur Folge haben könnten“.

v. Melvin Feurwa (27.06.10)