

# Tarifeinheit gesetzlich regeln – Tarifautonomie sichern



Roland Wolf

Seit dem 27. Januar 2010 ist es amtlich: Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts will den Grundsatz der Tarifeinheit nicht länger auf konkurrierende Tarifverträge angewendet wissen – zumindest im Fall der Tarifpluralität. Auch wenn es sich zurzeit noch um eine Divergenzanfrage an den Zehnten Senat handelt, ist nicht auszuschließen, dass die Tarifeinheit endgültig noch in den Sommermonaten 2010 fällt. Der Zehnte Senat beschränkt seine Judikatur im Wesentlichen auf Tarifverträge nach § 4 Abs. 2 TVG. Die Anfrage richtet sich jedoch „nur“ auf Tarifverträge, die normative Bindungswirkung nach § 3 Abs. 1 oder § 4 Abs. 1 TVG entwickeln; § 3 Abs. 2 TVG bleibt ausgespart.

Im Folgenden soll trotz der Unterscheidung zwischen Tarifpluralität und Tarifkonkurrenz – von der niemand sagen kann, ob sie durch den Senat oder den hiervon vielleicht noch stärker betroffenen Siebenten Senat fortgeführt wird – von konkurrierenden Tarifverträgen gesprochen werden. Denn auch im Fall der Pluralität konkurrieren zwei Tarifsysteme miteinander.

Die Entscheidung des Senats greift tief in zwei zentrale Bereiche des Tarifrechts ein. Sie stellt einmal die Anwendbarkeit der Tarifverträge in Frage, auf der anderen Seite kann sie – hierüber würde dann der Erste Senat des Gerichts zu befinden haben – weitreichende Folgen für die Praxis des Arbeitskampfrechts haben.

Konzediert man dem Senat, dass mit dem Grundsatz der Tarifeinheit ein Eingriff in die Koalitionsbetätigungsfreiheit und die Koalitionsfreiheit der davon betroffenen Gewerkschaften und gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern verbunden ist, stellt sich die Frage nach der Rechtfertigung. Zu Recht stellt der Senat in diesem Zusammenhang fest, dass es eine rechtfertigende gesetzliche Regelung nicht gibt. Ob eine solche möglich ist, lässt er dahingestellt. Vor dem Hintergrund, dass der Senat selbst mehrfach in seinem Beschluss als Aufgabe des Tarifsystems die sinnvolle Ordnung des Arbeitslebens definiert, kann an der gesetzlichen Regelungsfähigkeit aber kein Zweifel bestehen. Aber selbst ohne gesetzliche Regelung ist die Tarifeinheit zu rechtfertigen.

Das Gericht macht es sich zu leicht, wenn es die Unzulänglichkeiten in der Anwendung von Tarifverträgen und vor allem die Folgen für den Arbeitskampf weitgehend ausblendet. Schon bei der Anwendung geht es nicht allein um die Frage, welcher Arbeitnehmer welches Entgelt zu beanspruchen hat. Arbeitszei-

ten, Schichtpläne und viele weitere Fragen würden bei Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit divergent behandelt. Der Senat bleibt die Antwort schuldig, warum bei der Tarifpluralität die Tarifeinheit nicht zu rechtfertigen ist, bei der Tarifkonkurrenz aber doch.

Vielleicht liegt man nicht falsch, wenn mit der Entscheidung in diesem Punkt inzident auch noch eine Ausdehnung der Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaften und der Gestaltungsmöglichkeiten der Betriebsräte das Wort geredet werden soll. Denn in der Welt des Senats scheint die Tarifeinheit unproblematisch zu werden, sobald es sich um die Herstellung von Tarifeinheit bei Betriebsnormen (dasselbe gilt für betriebsverfassungsrechtliche Normen) oder Allgemeinverbindlichkeitserklärungen handelt.

Zwar ist es richtig, dass das BAG bisher noch nie zu der Frage urteilen musste, ob ein Tarifvertrag erstreikt werden kann, der gegen den Grundsatz der Tarifeinheit verstößt. Selbst von größten Gegnern der Tarifeinheit wird aber eingeräumt, dass ein Arbeitskampf um einen Tarifvertrag selbstverständlich unverhältnismäßig ist, wenn dieser Tarifvertrag noch nicht einmal für eine juristische Sekunde Wirksamkeit erlangen könnte.

Die Entscheidung öffnet damit Tor und Tür für „englische Verhältnisse“ in den Betrieben, obwohl das Mutterland der Tarifpluralität die verheerende Wirkung der über den Betrieben wie ein Damoklesschwert schwebenden Möglichkeit, ständig von Arbeitskämpfen erfasst zu werden, wirksam behoben hat. Seit 1999 gilt faktisch auch im Vereinigten Königreich der Grundsatz der Tarifeinheit. Warum dieser jetzt in Deutschland fallen soll, bleibt unerfindlich.

Zur Wahrung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie ist daher der Gesetzgeber gefordert. Er muss schnellstens eine Regelung finden, die die Tarifeinheit in den Betrieben bewahrt und die Friedensfunktion der Tarifverträge sichert. Tarifeinheit ist vor dem Hintergrund des Grundgesetzes mit Art. 9 Abs. 3 vereinbar. Ja, wenn man den Grundsatz der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie nicht nur als hohle Phrase versteht, ist die Tarifeinheit ebenso wie die Friedenspflicht verfassungsrechtlich geboten!

Roland Wolf