

Tarifeinheit stärkt Tarifautonomie

**Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung vom
11. Dezember 2014**

Dezember 2014

Einleitung

Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie sind Standortvorteile, die für die Wirtschaftsordnung in Deutschland unverzichtbar sind. Durch eine verantwortungsvolle und differenzierte Tarifpolitik, die Vereinbarung tariflicher Öffnungsklauseln und die Nutzung gesetzlicher Öffnungsmöglichkeiten sind die Tarifverträge in vielen Branchen in Deutschland in den letzten Jahren grundlegend überarbeitet und modernisiert worden. Tarifautonomie und Tarifverträge sind damit Ausweis der erfolgreichen Sozial- und Vertrauenspartnerschaft, die sich in den letzten Jahren weiter verfestigt hat und gestärkt worden ist.

Eine Voraussetzung dafür, dass Tarifautonomie erfolgreich gelebt werden kann, ist, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer wissen, woran sie sind, was für sie gilt und sich auf diese Geltung auch verlassen können. Das hat über Jahrzehnte die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Tarifeinheit gewährleistet. Auch wenn es über die Ermittlung des vorrangigen Tarifvertrags in der Literatur immer wieder Diskussionen gab, war klar, dass sich im Überschneidungsbereich von Tarifverträgen ein Tarifvertrag durchsetzte. Dies galt sowohl für den Fall einer Tarifkonkurrenz (für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten mehrere sich überschneidende Tarifverträge) wie für den Fall einer Tarifpluralität (der Arbeitgeber wird von mehreren, sich überschneidenden Tarifverträgen erfasst, der Arbeitnehmer ist jeweils nur an einen gebunden).

Zumindest für den Fall der Tarifpluralität hat das Bundesarbeitsgericht mit seiner Entscheidung vom 7. Juli 2010 den Grundsatz der Tarifeinheit aufgegeben. Ob und wie künftig über Konkurrenzen zu entscheiden ist, ist vor dem Hintergrund dieser Rechtsprechungsänderung noch offen.

Das Ergebnis dieser Rechtsprechungsänderung ist Unsicherheit über den anzuwendenden Tarifvertrag und Unklarheit, was im Überschneidungsbereich gilt. Daher ist es zu begrüßen, dass die vom Bundesverfassungsgericht als Grundlage der Tarifautonomie anerkannte Ordnungs- und Befriedungsfunktion der Tarifeinheit durch den vorliegenden Gesetzentwurf bestätigt wird.

Der Referentenentwurf der Bundesregierung zur Tarifeinheit lehnt sich eng an den Vorschlag von BDA und DGB an, den diese gemeinsam im Juni 2010 vorgelegt haben, um durch eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit das Tarifvertragssystem in geordneten Bahnen zu halten. Der vorgesehene neue § 4a im Tarifvertragsgesetz (TVG) bestimmt, dass bei kollidierenden Tarifverträgen in einem Betrieb der Tarifvertrag der Mehrheitsgewerkschaft gilt. Gleichzeitig bestimmt die vorgesehene Norm, dass Ziel und Zweck dieser Tarifeinheit die Sicherung der Ordnungs- und Befriedungsfunktion von Tarifverträgen ist.

Der Gesetzentwurf ändert nichts am Arbeitskampfrecht – darüber bestand zwischen allen Beteiligten immer Konsens. Er unterstreicht, dass bei der Verhältnismäßigkeit von Arbeitskämpfen das Prinzip der Tarifeinheit und die im Gesetz verankerte Befriedungsfunktion von Tarifverträgen Berück-



sichtigung finden müssen. Damit wird ausdrücklich klargestellt, dass der Tarifvertrag mit der Mehrheitsgewerkschaft für die betroffene Belegschaft abschließend die Arbeitsbedingungen regelt und alles andere den Mehrheitstarifvertrag als Übereinkunft entwerfen würde. So kann auf der Grundlage des Mehrheitstarifvertrages während seiner Laufzeit ohne Konflikte gearbeitet werden.

Die gesetzliche Regelung der Tarifeinheit stärkt Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie. Daher entspricht der vorliegende Referentenentwurf den Vorgaben von Artikel 9 Absatz 3 GG in vollem Umfang. Minderheitsgewerkschaften werden durch den Gesetzesentwurf nicht in ihrer Tariffähigkeit beschränkt. Eine Minderheitsgewerkschaft kann zur Mehrheitsgewerkschaft werden. Das Ziel der Tarifeinheit ist, den Verteilungskampf zwischen einzelnen Arbeitnehmergruppen aus den Betrieben herauszuhalten. Das ist das Markenzeichen der Tarifautonomie und der Flächentarifverträge in Deutschland. Diesen Markenkern gilt es zu schützen, zu bewahren, zu sichern und zukunftsfest zu machen. Streiks gegen die Tarifeinheit führen demgegenüber zur Zerfaserung der Tarifautonomie.

1. Ergänzung des Tarifvertragsgesetzes

Der neue § 4a TVG ist die zentrale Vorschrift für die Auflösung von Tarifikollisionen. Wir gehen davon aus, dass es sich bei dem Begriff der Tarifikollision um den Oberbegriff für Tarifpluralität und Tarifkonkurrenz handelt. Wortlaut und Begründung machen deutlich, Tarifikollisionen können für Betriebe und Arbeitnehmer gravierende Probleme auslösen. Sie sind geeignet, Funktionsfähigkeit, Belastbarkeit und Akzeptanz der Tarifautonomie in Deutschland grundsätzlich in Frage zu stellen. Daher ist es richtig, solche Tarifikollisionen im Rahmen des TVG einer befriedigenden Lösung zuzuführen. Ohne eine solche Lösung können Tarifverträge ihre vom Bundesverfassungsgericht anerkannte und vorausgesetzte wichtige Funktion nicht erfüllen, das Arbeitsleben zu ordnen und zu befrieden.

1. Zielbeschreibung

Programmsätze sind in der Rechtsetzung nicht von sich aus gut oder schlecht. Zumindest im Einzelfall kann es notwendig sein, „vor der Klammer“ das Ziel einer gesetzlichen Regelung zu definieren. Das ist im vorliegenden Gesetzentwurf in Abs. 1 von § 4a TVG notwendig und gelungen. Die BDA begrüßt ausdrücklich, die in Abs. 1 niedergelegte Zielsetzung des Gesetzes, Tarifikollisionen zu vermeiden, um die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sicherzustellen und damit die wesentlichen Funktionsvoraussetzungen der Tarifautonomie zu umschreiben.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts sind die für die Legitimation der Tarifautonomie zentralen Funktionen von Tarifverträgen deren Ordnungs- und Befriedungswirkung. Ein Tarifvertrag kann Arbeitsbeziehungen nur sinnvoll ordnen, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer wissen, welcher Tarifvertrag für das Arbeitsverhältnis gilt – und zwar unabhängig davon, ob der Tarifvertrag normativ oder qua Verweisung für das Arbeitsverhältnis Anwendung findet.

So wie im Verhältnis des Bürgers zum Staat nicht unterschiedliche Rechtsnormen bezogen auf denselben Lebenssachverhalt zu unterschiedlichen Ergebnissen führen können, kann auf ein Arbeitsverhältnis und kann auf die Arbeitsverhältnisse vergleichbarer Arbeitnehmer nur ein Tarifvertrag Anwendung finden. Das muss im Fall der normativen Geltung wie im Fall der Bezugnahme gewährleistet bleiben. Gerade im Fall der Bezugnahme auf einen Tarifvertrag durch Verweisungsnormen in Arbeitsverträgen wendet das Bundesarbeitsgericht neuerdings im Verhältnis zu einem normativen geltenden Tarifvertrag das Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 TVG an. Daher ist es unverzichtbar, dass der Arbeitgeber auch bei fehlender Tarifbindung des Arbeitnehmers problemlos erkennen kann, welcher Tarifvertrag für die Arbeitsverhältnisse im Betrieb maßgeblich ist. Ohne diese Garantie werden Tarifverträge im Betrieb unanwendbar.

Zu Recht unterstreicht die Begründung des Gesetzentwurfes die Friedensfunktion der Tarifverträge. Arbeitgeber und Arbeitnehmer



müssen nicht nur wissen, was für sie gilt. Sie müssen sich auch auf diese Geltung unbedingt verlassen können. Dieses Vertrauen wird dann untergraben, wenn sich ein tarifgebundener Arbeitgeber jederzeit einer Vielzahl weiterer Forderungen konkurrierender Gewerkschaften gegenüber sehen kann. Dann kann er sich nicht mehr darauf verlassen, mittels seiner Tarifbindung die Arbeitsbedingungen für die Belegschaft abschließend geregelt zu haben. Das entwertet die Tarifordnung und untergräbt die Akzeptanz des Tarifvertragssystems bei Arbeitgebern und schlussendlich auch bei Arbeitnehmern. Ohne die Sicherung der Friedensfunktion der Tarifverträge läuft die Tarifautonomie leer!

2. Auflösung von Tarifkollisionen

Zu Recht betont der Entwurf, dass eine Auflösung von Tarifkollisionen nur dort notwendig ist, wo diese Kollisionen nicht auf andere Weise vermeidbar sind. Einvernehmliche Regelungen von Tarifverträgen für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen im Unternehmen oder Betrieb bleiben damit beispielsweise ebenso möglich, wie die Vereinbarung von Anschlussstarifverträgen für identische Personengruppen.

Für den Eintritt von Tarifkollisionen im Fall der Tarifkonkurrenz hat der Gesetzgeber zum Beispiel in § 5 TVG oder in §§ 7, 8 A-EntG Lösungen entwickelt. Die Regelung des § 4a Abs. 2 wird daher unserer Erwartung nach primär in Fällen von Tarifpluralität Anwendung finden. Sie schafft Lösungen für eine aufgezwungene Tarifpluralität. Einvernehmlich vereinbarte Tarifpluralität, die zu sinnvollen, überschneidungsfreien Lösungen führt, bleibt möglich.

a) Geltungsbereiche

Richtigerweise stellt der Gesetzentwurf auf die Überschneidung von Geltungsbereichen von Tarifverträgen ab. Die Geltungsbereiche eines Tarifvertrages bestimmen die Weite seiner Geltung und sollten daher Anknüpfungspunkt für die Vermeidung von Tarifkollisionen sein. Das entspricht auch der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, nach der – wie die Begründung des Gesetzentwurfs betont – eine Tarifpluralität auch dann zur Tarifkollision führen kann, wenn bei-

spielsweise ein Manteltarifvertrag einen Regelungsgegenstand bewusst nicht regelt, der in einem kollidierenden Tarifvertrag ausdrücklich erstrebt wird. Auch für diese Fälle bedarf es einer sinnvollen Kollisionsregelung, die durch das Abstellen auf die tariflichen Geltungsbereiche gewährleistet ist.

b) Mehrheitsprinzip

Das betriebsbezogene Mehrheitsprinzip ist ein geeignetes Mittel, um den vorrangigen Tarifvertrag zu bestimmen. Damit wird keiner Gewerkschaft die Möglichkeit genommen, sich im Betrieb zu betätigen. Vielmehr wird ihr die Chance eingeräumt, im Wettbewerb selbst Mehrheitsgewerkschaft zu werden.

Erfüllt eine Gewerkschaft, deren Tarifvertrag nicht zu Anwendung gelangt, die von der Rechtsprechung bereits seit Jahrzehnten aufgestellten Grundsätze der Tariffähigkeit, bleibt sie tariffähig. Die Einführung des Mehrheitsprinzips in § 4a ändert an der Tariffähigkeit einer Gewerkschaft ebenso wenig wie die Einführung des Mehrheitsprinzips im AEntG und TVG.

Das Mehrheitsprinzip konkretisiert damit das in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bis zum 7. Juli 2010 angewendete Spezialitätsprinzip. Auch künftig wird sich derjenige Tarifvertrag als der speziellere durchsetzen, der den Erfordernissen und Eigenarten eines Betriebes am ehesten gerecht wird. Das ist der Tarifvertrag, der für die Mehrheit der Arbeitsverhältnisse im Betrieb gilt oder gelten würde. Das Bundesarbeitsgericht hat zur Ermittlung dieses Grundsatzes auf die betriebliche Geltung des Tarifvertrages abgestellt. Es ging und geht nicht darum, dem Tarifvertrag Vorrang einzuräumen, der für möglichst kleine segmentierte Gruppen und Grüppchen im Betrieb gilt. Vorrang muss vielmehr immer der Tarifvertrag haben, der möglichst widerspruchsfrei die Mehrheit der Arbeitsverhältnisse im Betrieb erfasst und regelt. Das ist regelmäßig ohnehin der Tarifvertrag einer Gewerkschaft, die die Mehrheit der Arbeitnehmer im Betrieb organisiert.

In diesem Sinne hat die Rechtsprechung bisher die „Größenverhältnisse“ der vertrete-



nen Arbeitnehmergruppen als Maßstab der Geltung der tariflichen Normen akzeptiert und danach den vorrangigen Tarifvertrag bestimmt. Das Mehrheitsprinzip wird danach allein als Auslegungsprinzip gestärkt – und dies zu Recht. Wie bisher bleibt es möglich, dass sich Gewerkschaften darüber einigen, für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen Tarifverträge abzuschließen, die sich nicht überschneiden. Ebenso wird die Vereinbarung von Anerkennnis- und Anschluss tarifverträgen nicht eingeschränkt.

Vor der Berücksichtigung der Mehrheitsverhältnisse galt bisher der Grundsatz, dass ein Haustarifvertrag grundsätzlich spezieller als ein firmenbezogener Verbandstarifvertrag und dieser wiederum spezieller als ein Flächentarifvertrag sei, soweit in allen Tarifverträgen identische Geltungsbereiche vereinbart waren. Dieses Auslegungsprinzip kann zu willkürlichen Ergebnissen führen. Daher ist es richtig und angemessen, es durch das Mehrheitsprinzip als Auslegungshilfe zu ersetzen. Es gilt – wie bereits dargelegt – auch für das TVG und das AEntG. Dies lässt auch künftig den Abschluss von Sanierungstarifverträgen mit der Mehrheitsgewerkschaft zu. Es stellt einen gesetzlich angeordneten Anwendungsvorrang nicht in Frage.

c) Betriebsbezogenheit

Anknüpfungspunkt des Gesetzentwurfes zur Ermittlung der Mehrheit ist der Betrieb. Dies entspricht der bisherigen Rechtsprechung. Ebenso entspricht es der bisherigen Rechtsprechung im kollektiven Arbeitsrecht zur Vermeidung von Widersprüchen, den Betriebsbegriff einheitlich im Tarifrecht, Mitbestimmungsrecht und Betriebsverfassungsgesetz anzuwenden.

Es ist daher angemessen, dass der Gesetzentwurf grundsätzlich den Betriebsbegriff des Betriebsverfassungsgesetzes, einschließlich von Gemeinschaftsbetrieben und tarifvertraglich vereinbarten Betriebsstrukturen, als Ansatzpunkt bestimmt. Der Betrieb ist die organisatorische Einheit, innerhalb derer der Arbeitgeber allein oder zusammen mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe sachlicher und immaterieller Mittel bestimmte arbeitstechnische Zwecke verfolgt.

Zu Recht bestimmt daher der erste Halbsatz des Satzes 5 von Absatz 2 diesen Vorrang. Maßgeblich ist der Betriebsbegriff des Betriebsverfassungsgesetzes gemäß deren §§ 1 und 3. Die im zweiten Halbsatz und im folgenden Satz enthaltenden Einschränkungen dieses richtigen Grundsatzes erschließen sich demgegenüber nicht.

Zwar ist es theoretisch denkbar, dass mehrere Betriebe durch Tarifverträge einerseits zu einem Betrieb zusammengefasst werden, andererseits aber in anderen Tarifverträgen unterschiedlichen Wirtschaftszweigen zugeordnet worden sind. Das ist insbesondere die Konsequenz der Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes von 2001. Auch Betriebe unterschiedlicher Wirtschaftsbereiche sollten danach betriebsverfassungsrechtlich einen Betrieb bilden können. Warum dieser nicht unumstrittene, im Einzelfall aber sinnvolle Grundsatz an dieser Stelle unterbrochen wird, ist nicht nachvollziehbar.

Ebenso nicht nachvollziehbar ist die Verwendung des Begriffes „Wertschöpfungsketten“. Der Begriff der Wertschöpfungskette taucht regelmäßig im Arbeitsrecht nicht in Gesetzen auf. Er enthält viele Fragestellungen, die zumindest nichts mit dem Begriff des Betriebs zu tun haben. Daher sollte an dieser Stelle auf den Begriff der Wertschöpfungskette verzichtet werden.

Notwendig ist vielmehr eine gesetzliche Klarstellung für Situationen, in denen der Betriebsbegriff und die Ermittlung der Repräsentativität auf der Grundlage des Betriebsbegriffs allein nicht zu sinnvollen Lösungen führt. Das ist z. B. dann der Fall, wenn Betriebe oder nach § 3 BetrVG gebildete Betriebseinheiten zwar in betriebsverfassungsrechtlicher Hinsicht gegeneinander abgegrenzt, dennoch produktionstechnisch aber so unauflösbar miteinander verflochten sind, dass zur Sicherung der Ordnungs- und Befriedungsfunktion von Tarifverträgen ausnahmsweise eine betriebsübergreifende Sicht notwendig ist – z. B. für betriebsübergreifende Planungen und Personaleinsätze.

Ein gewichtiges Indiz hierfür kann es unserer Auffassung nach sein, wenn für alle Betriebe



eines Unternehmens oder Konzerns und alle darin beschäftigten Arbeitnehmer ein Haustarifvertrag oder ein unternehmensbezogener Verbandstarifvertrag gilt. In diesen Fällen könnte z. B. eine gesetzliche Vermutungsregelung zu erwägen sein, nach der im Fall eines Haustarif- oder unternehmensbezogenen Flächentarifvertrags, der für alle Arbeitsverhältnisse des betroffenen Unternehmens oder Arbeitgebers gilt, die Kollision unternehmens- oder konzernbezogen gelöst wird. Dies würde eine den gesetzlichen Regelfall ergänzende (nicht ersetzende) Lösung darstellen, soweit die entsprechenden Tarifverträge alle Arbeitsverhältnisse im Unternehmen bzw. Konzern ordnen und befrieden sollen und das Abstellen auf den Betriebsbegriff dem nicht ausreichend Rechnung trägt.

d) Verhältnismäßigkeit

Die Begründung des Entwurfes unterstreicht, dass für Arbeitskämpfe der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz gilt. Arbeitskämpfe dürfen nur insoweit eingeleitet und durchgeführt werden, wie sie zur Erreichung rechtmäßiger Kampfziele geeignet und sachlich erforderlich sind. Auch bei der Durchführung des Arbeitskampfes ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten.

Der Entwurf hebt in der Gesetzesbegründung diese Grundsätze noch einmal hervor. Völlig zu Recht wird bestätigt, dass die tarifliche Friedensordnung ohne Friedenspflicht der Tarifverträge diese als Übereinkunft entwerfen würde. Nur mit der von Tarifverträgen ausgehenden Friedenspflicht kann auf der Grundlage eines Tarifvertrags während dessen Laufzeit ohne Konflikte zusammengearbeitet werden.

Eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit soll also – wie ebenfalls in der Begründung festgehalten – nicht das Streikrecht ändern, wohl aber im Rahmen von Arbeitskämpfen einen Maßstab für die Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes unter Beachtung des Prinzips der Tarifeinheit bieten.

Der Gesetzentwurf bestätigt und manifestiert damit, dass die von Tarifverträgen ausgehende Friedenspflicht nicht in Frage gestellt

werden darf. Wie bisher schon ist der Streik um einen Tarifvertrag unverhältnismäßig, der mangels Geltung für die Mehrheit der betroffenen Arbeitsverhältnisse im Betrieb überhaupt nicht zur Anwendung kommen kann. Solche Arbeitskämpfe sind nicht auf ein tariflich wirksam geregeltes bzw. zu regelndes Ziel gerichtet.

Demgegenüber müsste im Fall einer gesetzlichen Regelung des Arbeitskampfrechts auch anderes grundsätzlich geklärt werden. So wäre es z. B. überfällig, klar zu machen, dass es keine generelle Beliebigkeit bei der Auswahl von Arbeitskampfmitteln geben kann. Dort wo die Grenze von Streiks zur Einladung von Unmutsäußerungen an die gesamte Bevölkerung überschritten wird (euphemistisch unter dem Begriff der modernen Kunst als Flash Mob bezeichnet), könnte eine entsprechende gesetzliche Klarstellung sinnvoll und heilend wirken.

In der fast 70jährigen Geschichte der Bundesrepublik Deutschland hat es dafür aber bisher keinen gesellschaftlichen Konsens gegeben. Daher ist es richtig, ein Gesetz zur Sicherung der Tarifeinheit unter Bestätigung hergebrachter Grundsätze, wie des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes unter besonderer Berücksichtigung des von diesem Mehrheits-tarifvertrags ausgehenden Befriedungswirkung, nicht mit einer Diskussion zu belasten, das Arbeitskampfrecht neu zu regeln. Dies bedürfte wissenschaftlicher Vorbereitung und gesellschaftlicher Diskussion, um einen zumindest weitgehenden Konsens zu erreichen.

3. Betriebsverfassungsrechtliche Normen

Zur Ergänzung der in § 4a Abs. 2 des Gesetzentwurfs festgelegten Anwendung der Tarifeinheit für tarifliche Geltungsbereiche ist es sinnvoll, eine Ergänzung für betriebsverfassungsrechtliche Normen im Sinne von §§ 3 bzw. 117 BetrVG zu schaffen. Solche betriebsverfassungsrechtlichen Normen sollen Fragen des Miteinanders von Betriebsrat und Arbeitgeber im Sinne einer vertrauensvollen Zusammenarbeit lösen helfen. Dieser Regelungsgegenstand eines Tarifvertrages muss daher klar und deutlich im Tarifvertrag



beschrieben sein. Abweichend von der Grundregel des § 2 Abs. 2 Satz 2 muss deshalb in diesen Fällen der Regelungsgegenstand ausdrücklich im Tarifvertrag benannt sein. Nur dann ist es geboten und notwendig, eine Tarifikollision nach den in Abs. 2 im Übrigen genannten Grundsätzen aufzulösen.

4. Nachzeichnung

Abs. 4 sieht das Recht einer Gewerkschaft vor, die Nachzeichnung des Mehrheitstarifvertrages zu verlangen, soweit der eigene Tarifvertrag nicht zur Anwendung kommt. Es ist richtig, dass dieses Nachzeichnungsrecht nur im Fall bestehender Tarifikollisionen greifen soll. Das Nachzeichnungsrecht gilt demnach nicht, wenn zum Zeitpunkt des Abschlusses des repräsentativen Mehrheitstarifvertrages, der im Betrieb Geltung erlangt, der Tarifvertrag einer „Minderheitsgewerkschaft“ noch gar nicht in Kraft gewesen ist. Ein Nachzeichnungsrecht kann nicht künstlich geschaffen werden. Es kann nur dort existieren, wo eine Tarifikollision stattfindet, weil ein zuvor geltender Tarifvertrag nicht zur Geltung gelangen kann.

Ebenso ist zu begrüßen, dass die Nachzeichnung nicht eine eigenständige normative Geltung für den nachzeichnenden Tarifvertrag auslöst. Die normative Geltung wird vielmehr von dem für den Betrieb maßgeblichen nachgezeichneten Tarifvertrag nach Abs. 2 ausgelöst.

Insoweit handelt es sich bei dem „Nachzeichnungsrecht“ faktisch um den Anspruch auf Abschluss eines Anerkennungstarifvertrages. Dieser kann und soll nur dann bestehen, wenn bei Inkrafttreten des maßgeblichen Tarifvertrags ein anderer Tarifvertrag gegolten hat. Für diesen – und nur für diesen – Fall ist ein solches Nachzeichnungsrecht akzeptabel.

Der nachzeichnende Tarifvertrag löst sämtliche üblichen schuldrechtlichen Verpflichtungen aus, die einem Tarifvertrag inhärent sind. Ob dies als eigenständige schuldrechtliche Verpflichtung anzusehen ist (wie es offenbar Abs. 4 sicherstellen soll) oder ebenfalls als übertragene schuldrechtliche Verpflichtung des maßgeblichen Tarifvertrags zu

werten sein kann, lässt unterschiedliche Lösungen zu. Auch eine Übertragung der schuldrechtlichen Verpflichtung wäre unserer Auffassung nach eine sinnvolle Möglichkeit gewesen.

Demgegenüber halten wir die in der Begründung vorgesehene Nachzeichnungsmöglichkeit bzw. -pflicht für den Fall der Änderung des für den Betrieb nach § 2 Abs. 2 maßgeblichen Tarifvertrages für nicht zwingend. Dieses Ergebnis könnte einfacher statt durch eine „Opt In-Lösung“ auch durch eine „Opt Out-Lösung“ erreicht werden. Danach würden Änderungen des maßgeblichen Tarifvertrages im Fall der Tarifikollision immer auch automatisch den bereits einmal nachzeichnenden Tarifvertrag erfassen, wenn die nachzeichnende Gewerkschaft hiervon nicht ausdrücklich Abstand nimmt.

5. Unterrichtung und Anhörung

Zur verfahrensrechtlichen Absicherung der Tarifeinheit soll darüber hinaus in einem eigenständigen Absatz 5 geregelt werden, dass der Arbeitgeber die Aufnahme von Verhandlungen über den Abschluss eines Tarifvertrages rechtzeitig und in geeigneter Weise bekannt zu geben hat. Gegen diese Information und Unterrichtung ist dem Grunde nach nichts einzuwenden, da sichergestellt ist, dass der Abschluss und die Wirkung eines Tarifvertrages von ihr unabhängig möglich bleiben sollen. Das stellt die Begründung klar. Eine an den Verhandlungen nicht beteiligte Gewerkschaft kann den Abschluss von Tarifverträgen nicht verhindern.

Überflüssig ist es demgegenüber, dass ausdrücklich ein Recht auf mündliche Anhörung vorgesehen ist. Ein entsprechendes Verfahren lässt sich häufig – gerade gegenüber Klein- und Kleinstgewerkschaften – besser, kostengünstiger und befriedender durch eine insgesamt schriftliche oder in Textform verfasste Erörterung sicherstellen.

6. Pflicht zur Bekanntgabe

In § 8 TVG wird klargestellt, dass der Arbeitgeber nicht nur über die im Betrieb geltenden Tarifverträge, sondern auch die rechtskräftigen Beschlüsse bekanntzugeben hat, durch die eine Tarifikollision aufgelöst wird. Das ist



vor dem Hintergrund der mit der Entscheidung des jeweiligen Arbeitsgerichts verbundenen Wirkung auf die tarifliche Situation im Betrieb akzeptabel.

7. Übergangsregelung

Gegen die in § 13 TVG vorgesehene Übergangsregelung bestehen keine Bedenken. Zu Recht weist die Entwurfsbegründung darauf hin, dass lediglich nachwirkende Tarifverträge nicht erfasst werden.

II. Arbeitsgerichtsgesetz

Zur Flankierung der Tarifeinheit sind Änderungen im Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) vorgesehen. Diese zielen insbesondere darauf, Verfahrensregelungen für die Arbeitsgerichtsbarkeit zur Feststellung des Mehrheitstarifvertrages zu schaffen. Diese Verfahrensregelungen sind notwendig und leisten einen Beitrag zur Herstellung von Rechtssicherheit und Rechtsklarheit.

1. Beschlussverfahren

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass über die Frage der Auflösung einer Tarifkollision im Wege des Beschlussverfahrens entschieden wird. Ein solches Beschlussverfahren bietet eine Möglichkeit, die Klärung von Tarifkollisionen herbeizuführen. Zu erwägen bleibt eine klarstellende Ergänzung um eine Regelung zum Urteils- und Verfügungsverfahren, die flankierend festschreibt, was zu gelten hat, wenn es zwischen einer Gewerkschaft und einem Arbeitgeber zu einem Rechtsstreit über die Folgen einer eingetretenen oder drohenden Tarifkollision kommt. Zwar gelten hier die allgemeinen Regeln, trotzdem kann eine solche Klarstellung präzisierend wirken.

Nach der vorliegenden Begründung soll z. B. der Rechtsstreit im Rahmen eines Hauptsacheverfahrens nicht ausgesetzt werden. Während dies für Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes richtig und angemessen ist, kann es im Hauptsacheverfahren zu Friktionen führen. Daher ist eine entsprechende Aussetzungsmöglichkeit für Hauptsacheverfahren zu erwägen. Dies kann zu erheblichen Friktionen führen. Daher sollte eine Klarstellung erwogen werden, dass eine inzidente Prüfung der Mehrheitsverhältnisse

möglich ist. Insoweit bietet sich eine Ergänzung des vorgesehenen § 99 um einen Absatz 5 in Anlehnung an § 97 Absatz 5 ArbGG an. Entsprechendes gilt für eine Ergänzung von § 2 Abs. 1 Nr. 1 oder 2 ArbGG.

2. Urkundenbeweis

Vor dem Hintergrund der bisherigen Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zur Möglichkeit des mittelbaren Beweises durch Urkunden in der Frage des Vertretenseins einer Gewerkschaft im Betrieb nach dem BetrVG, ist es angemessen, entsprechende Beweisregelungen für den Fall der Tarifkollision vorzusehen.

3. Rechtskraft der Entscheidung

Es ist zu begrüßen, dass die Entscheidung über den maßgeblichen Tarifvertrag Wirkung für und gegen jedermann erhält. Dies entspricht hinsichtlich der Wirksamkeit und Geltung eines Tarifvertrages der Regelung in § 9 TVG. Wir gehen davon aus, dass die Rechtskraft entsprechend dieser im TVG enthaltenen Rechtsnorm geregelt werden soll und für die Geltungsdauer des im Falle der Kollision geltenden Tarifvertrages nach § 4a Abs. 2 TVG in Rechtskraft erwachsen soll. Das ist eine Lösung, wie sie auch das TVG für vergleichbare Fälle vorsieht.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeits- und Tarifrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de