

Tarifeinheit oder Tarifpluralität?

Das Bundesarbeitsgericht hat das Prinzip „Ein Betrieb – ein Tarifvertrag“ aufgehoben

Heiner Adamski



Heiner Adamski

Das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland garantiert in den Grundrechten die Freiheit der Individuen gegenüber der Staatsmacht und ordnet in vielen, oft detailreichen Artikeln die Strukturen des Staates, die Zuständigkeiten der Staatsorgane und die Prozeduren der politischen Entscheidungen. Zu dem wichtigen Gebiet der Wirtschaft sagt das Grundgesetz aber wenig. Es enthält nur einige wirtschaftsverfassungsrechtliche Grundsätze im Grundrechtskatalog und in zwei Definitionen des Staates. In Art. 2 wird das Recht auf die freie Entfaltung der Persönlichkeit – das auch die allgemeine Handlungsfreiheit auf wirtschaftlichem Gebiet umfasst – und in Art. 12 wird die Berufsfreiheit garantiert. Art. 14 gewährleistet das Eigentum mit dem schönen Hinweis auf seine Sozialpflichtigkeit und seinem Gebrauch zum „Wohle der Allgemeinheit“. In Art. 15 wird die Möglichkeit der Vergesellschaftung/Sozialisierung erwähnt. Sodann wird in Art. 20 vom „sozialen Bundesstaat“ und in Art. 28 vom „sozialen Rechtsstaat“ gesprochen und damit auf die staatliche Verantwortung für die soziale Gerechtigkeit verwiesen. Das Grundgesetz ist insoweit bzw. in diesem Rahmen wirtschaftspolitisch neutral. Die Gestaltung der Ordnung der Wirtschaft und damit der Arbeitswelt überlässt es dem politischen Prozess – vor allem den Parlamenten – und den Gerichten (besonders der Arbeitsgerichtsbarkeit).

Aufgrund dieser Verfassungslage ist in der Bundesrepublik ein mehr oder weniger soziales kapitalistisches Wirtschaftssystem mit dem systemtypischen Gegensatz und Zusammenspiel von Arbeit und Kapital etabliert worden. Dabei hatte und hat ein Grundrecht auf Bildung von Vereinigungen zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen große Bedeutung. Es geht hier um die Organisation von Arbeitnehmern in Gewerkschaften und von Arbeitgebern in Verbänden sowie um die von ihnen auszuhandelnden Tarifverträge: um die nach den Regeln des BGB (§§ 145 ff.) als privatrechtliche Normenverträge zwischen einem Arbeitgeber bzw. einem Arbeitgeberverband und einer Gewerkschaft geschlossenen Vereinbarungen über den Preis der Arbeit. In der Praxis – in der jährlich einige tausend Tarifverträge geschlossen werden – stellt sich die Frage, ob in einem Unternehmen bei unterschiedlichen gewerkschaftli-

chen Bindungen der Arbeitnehmer mehrere Tarifverträge parallel zur Anwendung kommen oder ob nur ein Tarifvertrag gelten soll. Bei der Geltung mehrerer unterschiedlicher Verträge könnte es zu unterschiedlichen Löhnen bei vergleichbaren Arbeiten kommen. Die Belegschaft würde gespalten. Zu diesem Problem hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in ständiger (jahrzehntelanger) Rechtsprechung den Grundsatz der Tarifeinheit vertreten: Ein Betrieb – ein Tarifvertrag. Das Bundesarbeitsgericht hat noch im Jahr 2006 gesagt, dass im Fall der Tarifkonkurrenz bzw. Tarifpluralität grundsätzlich allein der Tarifvertrag zur Anwendung kommt, der dem Betrieb räumlich, fachlich und persönlich am nächsten steht und deshalb den Erfordernissen und Eigenarten des Betriebes und der darin tätigen Arbeitnehmer am besten gerecht wird (ein praktisches Beispiel: für einen Koch im Restaurant eines Kaufhauses gilt nicht der Gaststättentarifvertrag, sondern der Einzelhandelstarifvertrag). Der Grundsatz der Tarifeinheit benachteiligt aber kleinere Gewerkschaften (Spartengewerkschaften). Eine hier bestehende Problematik ist sichtbar geworden, als solche Vereinigungen Streiks von Fluglotsen, Klinikärzten oder Lokführern organisiert und Tarifverträge durchgesetzt haben.

In der Rechtswissenschaft war der Grundsatz der Tarifeinheit immer umstritten. Das Bundesarbeitsgericht hat ihn nun zugunsten der Tarifpluralität aufgegeben. Kritiker sehen darin eine Gefährdung des sozialen Friedens. Sie fordern eine Korrektur der richterrechtlich entstandenen Rechtslage durch den Gesetzgeber: durch die gewählte Volksvertretung – das Parlament.

I. Koalitionsfreiheit?

Wichtiger normativer Hintergrund des Problems ist Art. 9 Abs. 3 GG. Dort heißt es: „Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. Maßnahmen nach den Artikeln 12a, 35 Abs. 2 und 3, Artikel 87a Abs. 4 und Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden.“ Diese Verfassungsnorm garantiert die Koalitionsfreiheit und die daraus folgende Tarifautonomie: das Recht zur Bildung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden und das Recht der Tarifvertragsparteien (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sowie Einzelunternehmen) unabhängig von staatlichen Eingriffen für ihre Mitglieder in Tarifverträgen Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu vereinbaren und zu kündigen. Zur Tarifautonomie gehört auch das Recht zu Arbeitskämpfen. Es stellt sich freilich die Frage, wie der richterrechtliche Grundsatz der Tarifeinheit mit der Koalitionsfreiheit und der Tarifautonomie zu vereinbaren ist und ob evtl. eine grundsätzliche Neuausrichtung des deutschen Tarifrechts geboten ist.

Das Bundesarbeitsgericht hatte dazu Anfang 2010 die Absicht der Änderung der Rechtsprechung zur Tarifeinheit – und zwar gerade wegen der in Art. 9

Abs. 3 GG garantierten Koalitionsfreiheit – erkennen lassen. Dabei hat es sich auch auf Bestimmungen des Tarifvertragsgesetzes (TVG) – das übrigens so alt ist wie das Grundgesetz – bezogen. Es geht um die in § 3 Abs. 1 TVG geregelte Tarifgebundenheit und um die in § 4 TVG geregelte Wirkung der Rechtsnormen des Tarifvertrags. § 3 Abs. 1 TVG bestimmt: „Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrags ist.“ Und in § 4 Abs. 1 TVG heißt es: „Die Rechtsnormen des Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen. Diese Vorschrift gilt entsprechend für Rechtsnormen des Tarifvertrags über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen.“

Der zugrunde liegende Streitfall war eher schlicht: Ein Krankenhausarzt – der im Marburger Bund (einem Verband der angestellten und beamteten Ärztinnen und Ärzte) organisiert ist – hatte von seinem Arbeitgeber einen Urlaubszuschlag gefordert. Begründung: Für ihn als Mitglied des Marburger Bundes gelte der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT). Der Arbeitgeber hatte die Zahlung mit Verweis auf den Grundsatz der Tarifeinheit verweigert. Danach würde nicht der BAT, sondern der von *ver.di* vereinbarte Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst/Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände gelten – und auf dieser Grundlage könne der Zuschlag nicht verlangt werden. In einem Rechtsstreit hatten ein Arbeitsgericht und ein Landesarbeitsgericht dem Arzt Recht gegeben. Das mit dem Fall befasste BAG hat in einer Pressemitteilung¹ erklärt:

„Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts beabsichtigt, seine Rechtsprechung zum Grundsatz der Tarifeinheit zu ändern, und hat deshalb nach § 45 Abs. 3 Satz 1 ArbGG eine Divergenzanfrage an den Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts gerichtet. Nach Auffassung des Vierten Senats gelten für ein Arbeitsverhältnis, dessen Parteien nach § 3 Abs. 1 TVG an einen Tarifvertrag gebunden sind, die Rechtsnormen dieses Tarifvertrages, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, zwingend und unmittelbar nach § 4 Abs. 1 TVG. Sie können auch dann nicht nach dem Grundsatz der Tarifeinheit verdrängt werden, wenn der Arbeitgeber durch seine Mitgliedschaft in einem tarifschließenden Arbeitgeberverband zugleich an einen mit einer anderen Gewerkschaft für Arbeitsverhältnisse derselben Art geschlossenen Tarifvertrag unmittelbar gebunden ist. (...) Nach der bisherigen Rechtsprechung des Vierten Senats kam der Grundsatz der Tarifeinheit auch dann zum Tragen, wenn ein Betrieb vom Geltungsbereich mehrerer Tarifverträge erfasst wurde, die von verschiedenen Gewerkschaften geschlossen worden waren und an die der Arbeitgeber deshalb gebunden war, weil er Mitglied im tarifschließenden Arbeitgeberverband oder selbst Tarifvertragspartei war, während demgegenüber für den jeweiligen Arbeitnehmer je nach Gewerkschaftsmemberschaft nur einer der beiden Tarifverträge Anwendung fand (Tarifpluralität). Nach dem Grundsatz der Tarifeinheit sollte eine solche Tarifpluralität im Falle einer unmittelbaren Tarifbindung des Arbeitgebers an verschiedene Tarifverträge dahin aufgelöst werden, dass der speziellere Tarifvertrag den anderen Tarifvertrag im Betrieb verdrängt.“

Der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts beabsichtigt, seine Rechtsprechung zur so genannten Tarifeinheit für die vorliegende Fallgestaltung zu ändern. Die Rechtsnormen des BAT gelten im Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der beiderseitigen Mitgliedschaft in den tarifschließenden Koalitionen unmittelbar und zwingend nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG. Deshalb kann der Kläger einen Urlaubsaufschlag nach den Bestimmungen des BAT verlangen. Eine gesetzlich angeordnete Regelung für die Verdrängung dieser durch das Tarifvertragsgesetz vorgesehenen Geltung besteht ebenso wenig, wie eine zur Rechtsfortbildung berechtigende Lücke im Tarifvertragsgesetz angenommen werden kann. Die Verdrängung eines geltenden Tarifvertrages nach dem Grundsatz der Tarifeinheit in den Fällen einer durch

Mitgliedschaft oder durch die Stellung als Tarifvertragspartei begründeten Tarifpluralität ist zudem mit dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG nicht zu vereinbaren.“

II. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Tenor:

Der Zehnte Senat schließt sich der Auffassung des Vierten Senats an, dass die Rechtsnormen eines Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG in den jeweiligen Arbeitsverhältnissen eines Betriebes unmittelbar gelten und diese durch das Tarifvertragsgesetz vorgesehene Geltung nicht dadurch verdrängt wird, dass für den Betrieb kraft Tarifbindung des Arbeitgebers nach § 3 Abs. 1 TVG mehr als ein Tarifvertrag gilt, für Arbeitsverhältnisse derselben Art im Falle einer Tarifbindung eines oder mehrerer Arbeitnehmer allerdings jeweils nur ein Tarifvertrag („Tarifpluralität“).

Gründe:

Der Zehnte Senat schließt sich der Auffassung an, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG gelte auch dann uneingeschränkt, wenn in einem Betrieb kraft Tarifbindung des Arbeitgebers nach § 3 Abs. 1 TVG auf mehrere Arbeitsverhältnisse derselben Art verschiedene Tarifverträge zur Anwendung kommen. Das Tarifvertragsgesetz ordnet in § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 die unmittelbare und zwingende Wirkung der Normen eines Tarifvertrags im Arbeitsverhältnis beiderseits Tarifgebundener an. Es besteht kein hinreichender Grund, die damit im Gesetz angelegte Möglichkeit auszuschließen, dass für verschiedene Arbeitnehmer im Betrieb unterschiedliche Tarifverträge gelten. Insbesondere enthält das Tarifvertragsgesetz keinen insoweit vorgehenden allgemeinen Grundsatz der Tarifeinheit. Die durch beiderseitige Verbandsmitgliedschaft oder durch Verbandsmitgliedschaft und eigenen Abschluss des Tarifvertrags legitimierte Geltung der Tarifnormen darf nicht entgegen der eindeutigen gesetzlichen Regelung aufgehoben werden. Angesichts der vom Vierten Senat im Beschluss vom 27. Januar 2010 (- 4 AZR 537/08 (A) -) ausführlich und überzeugend dargelegten Begründung sieht der Zehnte Senat von einer weiteren Begründung ab.²

III. Die Reaktion des BDA und des DGB

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) fürchten als Folge dieser richterrechtlich entstandenen Arbeitsrechtslage eine Zersplitterung des Tarifvertragssystems, eine Spaltung der Belegschaften und eine Vervielfachung kollektiver Konflikte. Sie fordern eine Korrektur der Rechtslage durch einen Gesetzgebungsakt. Die Interessenkonflikte sollen am Ort der Vertretung des Volkes geordnet werden: im Parlament. In einer gemeinsamen Erklärung „Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern – Tarifeinheit gesetzlich regeln“ stellen sie u.a. diese Positionen dar:

„BDA und DGB wollen die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie sichern und schlagen deshalb gemeinsam vor, den Grundsatz der Tarifeinheit gesetzlich zu regeln (...). Die Verantwortungspartnerschaft der Tarifpartner erfordert, die Gesamtheit der Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen der Betriebe zu berücksichtigen. Die Interessen der Gesamtbelegschaften dürfen nicht von Einzelinteressen verdrängt werden. Tarif- und Betriebspartnerschaft kann nur funktionieren, wenn sie von dem gemeinsamen Willen zur Regelung der Arbeitsbedingungen getragen ist. (...) Das Bundesarbeitsgericht hat in der bisherigen Rechtsprechung den Grundsatz der Tarifeinheit und die Nichtanwendbarkeit nachrangiger Tarifverträge zu Recht damit begründet, dass nur so eine ordnungsgemäße Tarifierstellung sichergestellt und Abgrenzungsprobleme zwischen unterschiedlichen betrieblichen Tarifnormen vermieden werden. Darüber hinaus dient die Tarifeinheit einer wichtigen Funktion der Koalitionsfreiheit und des Tarifvertragssystems, nämlich die Arbeitsbeziehungen zu befrieden.“

BDA und DGB schlagen vor, im bestehenden Tarifvertragsgesetz den Grundsatz der Tarifeinheit im Betrieb wie folgt gesetzlich zu normieren:

Überschneiden sich in einem Betrieb die Geltungsbereiche mehrerer Tarifverträge, die von unterschiedlichen Gewerkschaften geschlossen werden (konkurrierende Tarifverträge/Tarifpluralität), so ist nur der Tarifvertrag anwendbar, an den die Mehrzahl der Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb gebunden ist. Maßgeblich ist bei solchen sich überschneidenden Tarifverträgen folglich, welche der konkurrierenden Gewerkschaften im Betrieb mehr Mitglieder hat (Grundsatz der Repräsentativität). Treffen demnach z.B. zwei Entgelt-Tarifverträge zusammen, die das Entgelt zumindest teilweise gleicher Arbeitnehmergruppen regeln, gilt im Betrieb der Tarifvertrag, an den die größere Anzahl von Gewerkschaftsmitgliedern gebunden ist.

Für die Laufzeit des nach diesem Grundsatz im Betrieb anwendbaren Tarifvertrages gilt – ebenfalls wie bisher – die Friedenspflicht. Diese wird durch die gesetzliche Regelung auch auf konkurrierende Tarifverträge erstreckt, die nach der vorstehenden Regelung nicht zur Geltung kommen könnten. Die Friedenspflicht gilt damit während der Laufzeit des vorrangigen Tarifvertrages auch gegenüber anderen Gewerkschaften. (...)“

IV. Reaktionen der Politik

Die politischen Parteien, die Fraktionen im Deutschen Bundestag und die Bundesregierung haben auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts mit einigen Unterschieden kritisch reagiert. Eine Ausnahme sind die Partei und die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen. Sie haben zur BAG-Entscheidung keine Erklärungen abgegeben.

Der Parlamentskreis Mittelstand der CDU/CSU-Bundestagsfraktion äußerte die Sorge, dass Unternehmen nun durch Streiks mehrerer kleinerer Gewerkschaften über einen längeren Zeitraum lahm gelegt werden könnten und erklärte, die Wiederherstellung und Absicherung des Grundsatzes „Ein Betrieb – ein Tarifvertrag“ läge im Interesse von Politik und Tarifpartnern.³ Die CSU sieht große Gefahren für die Betriebe und die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie in Deutschland und beklagt eine eklatante Schwächung der Friedenspflicht. Es drohe eine deutliche Zunahme von Streiks mit negativen Konsequenzen für die Produktionssicherheit der Betriebe. Bei Geltung mehrerer Tarifverträge in einem Betrieb drohe eine Spaltung der Belegschaften. Eine partnerschaftliche Tarifpolitik zum Nutzen der gesamten Belegschaft werde erschwert. Die CSU sieht deshalb „dringenden gesetzlichen Handlungsbedarf“.⁴

Aus der *FDP-Fraktion* verlautete: „Wir müssen verhindern, dass unser Land durch sachlich nicht gerechtfertigte Dauerstreiks unnötig Schaden nimmt. Das ist Gift für die Volkswirtschaft und den Betriebsfrieden. Damit ist auch den Beschäftigten nicht gedient.“ Der Gesetzgeber müsse handeln und Rechtssicherheit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber schaffen. Deutschland sei auf ein funktionierendes Tarifsysteem angewiesen. Die FDP will „genau darauf achten, dass ein fairer Wettbewerb zwischen den Gewerkschaften gewährleistet ist“ und betont, dass das Grundrecht der Koalitionsfreiheit für alle Gewerkschaften gilt.⁵

Die *SPD* nannte die Entscheidung einen „Schlag ins Kontor der Sozialpartnerschaft“. Das Ende der Tarifeinheit führe die Ellbogengesellschaft in die Betriebe und Unternehmen. Einerseits werde zweifelhaften „Pseudogewerkschaften“ der Weg zu Dumpingtarifverträgen weiter erleichtert und auf der anderen Seite werden Einzelgewerkschaften von spezialisierten Berufsgruppen das Beste nur für sich herausholen. Mit einem Flickenteppich unterschiedlicher Tarifverträge drohe die Spaltung von Belegschaften. Die SPD fordert eine „klare gesetzliche Festschreibung der Tarifeinheit“ und unterstützt ausdrücklich die Initiative des DGB und der BDA für ein neues Gesetz.⁶ Die Fraktion der SPD erklärte, dass die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erhebliche Probleme schaffe. Sie beklagt, dass der Konkurrenzdruck unter Arbeitnehmern verschärft und einer Entsolidarisierung unter Arbeitnehmern Vorschub geleistet wird. Auch sie unterstützt den DGB und die BDA.⁷

Für die Partei *DIE LINKE* erklärte der Vorsitzende: „Das Bundesarbeitsgericht hat einen Grundpfeiler des deutschen Tarifrechts gekippt. Die Politik muss jetzt umgehend reagieren und die Gesetzeslücke schließen.“ Es dürfe nicht sein, dass etwa „so genannte Christliche Gewerkschaften Gefälligkeitstarifverträge für ein paar Wenige abschließen und der ganze Betrieb darunter leiden muss.“ In der Presseerklärung wird dann das Bundesarbeitsgericht mit dem Bundessozialgericht verwechselt und abschließend erklärt, dass die Bundesregierung „gut beraten“ sei, wenn sie sich den DGB-Vorschlag zu eigen mache; anderenfalls würde sie „zum Drahtzieher der Lohndrücker und Belegschaftsspalter“.⁸ In einer Pressemitteilung vor der Verkündung der BAG-Entscheidung hatte der Vorsitzende zu Tarifvereinbarungen erklärt: „Da schließen so genannte christliche Gewerkschaften mit Unternehmen Tarifverträge ab, die deutlich niedrigere Löhne und schlechtere Arbeitsbedingungen vorsehen als vergleichbare Vereinbarungen der DGB-Gewerkschaften. Die so genannten christlichen Gewerkschaften sind also weder christlich noch sind sie überhaupt Gewerkschaften, weil sie nicht die Interessen der Beschäftigten sondern der Unternehmen vertreten.“ Der Bundesgeschäftsführer verwies auf die Praxis: „Wir hatten einen ähnlichen Fall mit der so genannten Gewerkschaft der Brief- und Zustelldienste. Die wurde mit dem Geld von Dumpingfirmen gegründet und hatte nur einen Zweck: Dumpinglöhne durchzudrücken. Das wurde von einem Gericht im Nachhinein festgestellt. Wenn jetzt das Bundesarbeitsgericht versucht, den Grundsatz der Tarifeinheit auszuhebeln, macht es sich zum Handlanger der Lohndrücker.“⁹

Die *Bundesregierung* hat auf die Entscheidung des BAG zunächst zurückhaltend reagiert. Vor der Verkündung der Entscheidung hatte die Bundeskanzlerin

in einer Rede auf dem DGB-Bundeskongress Mai 2010 in Berlin erklärt: „Sie können also auch darauf setzen, dass wir die Frage der Tarifeinheit hoch werten und wir uns die Rechtsprechung dazu natürlich genau anschauen werden.“ Im Juni – also nach der Entscheidung – wurde dann auf einer Regierungspressekonferenz vom Sprecher des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gesagt: „... es geht um die Tarifautonomie und auch um das Institut der Koalitionsfreiheit. Es ist also ein komplexes Vorhaben, wenn man sich überlegen möchte, ob und gegebenenfalls an welcher Stelle gesetzgeberischer Handlungsbedarf besteht. Das wird eingehend geprüft. In diese Prüfung wird allerdings auch der Vorschlag, den BDA und DGB vorgelegt haben, mit einbezogen.“¹⁰ Eine Woche später erklärte dann die Bundesarbeitsministerin, es dürfe nicht zu einer Situation kommen, in der etwa durch permanente Streiks Unternehmen lahm gelegt und wichtige Güter nicht mehr produziert werden könnten. Der Wille zu einer Gesetzesänderung – wie von Arbeitgeberverbänden und Deutschem Gewerkschaftsbund gefordert – sei vorhanden. Es gelte nun aber, die Sicherung des sozialen Friedens durch die Tarifeinheit mit dem im Grundgesetz verankerten Recht der Koalitionsfreiheit in Einklang zu bringen. Angesichts der komplizierten Rechtslage müsse handwerklich äußerst sorgfältig vorgegangen werden. Die Verfassungsressorts – Innen- und Justizministerium – sind um eine Prüfung gebeten worden. Zu klären ist auch die Frage einer Grundgesetzänderung.¹¹

V. Kommentar

Die Entscheidung der Richter des Bundesarbeitsgerichts bringt die Politik in Schwierigkeiten. Einerseits ist es offensichtlich, dass die Geschichte der Bundesrepublik Deutschland unbeschadet vieler sozialer Ungereimtheiten und Ungerechtigkeiten eine wirtschaftlich erfolgreiche Geschichte war. Die positive Entwicklung ist wesentlich ein Verdienst der Tarifpartner und auch eine Folge des Gebotes der Tarifeinheit. Andererseits war der Grundsatz der Tarifeinheit verfassungsrechtlich problematisch. Die DGB-Gewerkschaften – deren Verträge ja vielfach „zum Zuge“ kamen – hatten einen verfassungsrechtlich bedenklichen Machtvorteil gegenüber anderen (kleinen) Gewerkschaften. Sie verteidigten nun diese Praxis gemeinsam mit dem BDA. Beide hatten angesichts des erwarteten und befürchteten Wegfalls des Gebotes der Tarifeinheit bereits Wochen vor der Entscheidungsverkündung einen Vorschlag zur Änderung des Tarifvertragsgesetzes erarbeitet, der Unübersichtlichkeiten in der Tariflandschaft und Unkalkulierbarkeiten der Streikmöglichkeiten vermeiden soll. Kleinere Gewerkschaften sprechen verständlicherweise von einem „Angriff des Tarifkartells“ und einer „unheiligen Allianz“ von DGB und BDA und warnen vor einer Beeinträchtigung der grundgesetzlich festgeschriebenen Koalitionsfreiheit.

Wie soll die Politik darauf reagieren? Sie ist einerseits für rechtliche Rahmenbedingungen des hohen Gutes „sozialer Frieden“ verantwortlich und darf Warnungen vor Lohndumping, Spaltungen der Arbeitnehmerschaft und Betriebsstörungen durch Streiks einflussreicher kleiner Gruppen in einem berufs-egoistischen Verbandswesen nicht ignorieren. Andererseits muss die Koalitions-

freiheit beachtet werden. Wenn die befürchteten Entwicklungen vermieden werden sollen, muss wahrscheinlich durch eine gesetzliche Regelung (Tarifvertragsgesetz) klargestellt werden, welcher Tarifvertrag im Unternehmen Geltung hat und wie weit die Friedenspflicht reicht. Bei anderen Lösungen könnte es zu einer Praxis kommen, die aus dem vielfältigen Einsatz von Leiharbeitskräften bekannt ist; hier werden ja unterschiedliche Löhne bei gleicher Arbeit gezahlt. Es könnte sein, dass kleine Gruppen mit zentralen Funktionen per Streik ihre Interessen durchsetzen. Es könnte – und das würde in das wirtschaftliche Gesamtbild passen – eine Situation entstehen, in der Egoismen und Verantwortungslosigkeiten zunehmen. Der Lohn – der „Preis der Arbeit“ – und mit ihm der Arbeitnehmer könnte und mehr und mehr zu einem Spielball auf dem Spielfeld unüberschaubarer Märkte mit hohen Flexibilitätsforderungen werden. Sicher ist das alles aber nicht. Wie groß ist denn der Einfluss kleinerer Gewerkschaften tatsächlich? Sind denn das Aushandeln und die Anwendung unterschiedlicher Tarifverträge für Arbeitgeber wirklich so kompliziert?

Die zentrale Frage ist, ob eine gesetzliche Festschreibung der Tarifeinheit und eine Ausdehnung der Friedenspflicht im Tarifvertragsgesetz mit Art. 9 Abs. 3 GG vereinbar ist. Die Koalitionsfreiheit der Gewerkschaften wird ja durch den Grundsatz der Tarifeinheit eingeschränkt – und zwar erheblich. Eine solche massive Einschränkung eines Grundrechts setzt massive Gründe voraus: Gründe mit Verfassungsrang. Kann Art. 9 Abs. 3 GG zum Schutz von Gemeinwohlbelangen eingeschränkt werden? Ist die Tarifeinheit ein „Belang“ des Gemeinwohls? Und auch diese Frage ist zu diskutieren: Welche Gründe kann es für Gewerkschaften, Sozialdemokraten und Linke und vielleicht auch für bürgerliche Parteien und Liberale geben, einer gesetzlich verankerten „Ausdehnung der Friedenspflicht“ zuzustimmen? Faktisch handelt es sich dabei doch um ein gesetzliches Streikverbot. Es wäre das erste Streikverbot in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland – und künftig könnten die Gründe für Streiks auch in dieser res publica zunehmen.

Anmerkungen

- 1 Pressemitteilung 9/10 vom 27. 1. 2010
- 2 Beschluss 10 AS 3/10 vom 23. 6. 2010
- 3 Mitteilung Parlamentskreis Mittelstand der CDU/CSU-Bundestagsfraktion 30. Juni 2010
- 4 Bayernkurier Nr. 26 vom 3. Juli 2010
- 5 Erklärung des stellv. Vors. und sozialpolitischen Sprechers der FDP-Bundestagsfraktion
- 6 Pressemitteilung 1378/10 vom 23. Juni 2010
- 7 Pressemitteilung 875 vom 23.06.10
- 8 Pressemitteilung vom 23.06.10
- 9 Pressemitteilung vom 4. Juni 2010
- 10 Mitschrift Regierungspressekonferenz vom 23. Juni 2010 (Presse- und Informationsamt der Bundesregierung).
- 11 Bericht Reuters vom 28. Juni 2010