

# Brennpunkt



**Dr. iur. Günter Schmitt-Rolfes**  
Rechtsanwalt und  
Fachanwalt für  
Arbeitsrecht,  
Partner in der  
Anwaltssozietät  
Schmitt-Rolfes,  
Faltermeyer,  
München

## Arbeitsfrieden durch das Tarifeinheitsgesetz?

Die Gewerkschaften fürchten ein Streikgesetz wie der Teufel das Weihwasser und der Gesetzgeber fürchtet den Zorn der Gewerkschaften. Da Arbeitsminister i. d. R. dem gewerkschaftsnahen Flügel einer Regierungspartei angehören, dürfte der Gesetzgeber auch kaum einmal in Versuchung geraten. Als der 4. Senat (BAG, Beschl. v. 27.1.2010 – 4 AZR 549/08) in seiner Entscheidung zur Tarifpluralität schrieb: „Etwai-ge Rechtsfragen des Arbeitskampfrechts infolge einer bestehenden Tarifpluralität sind in diesem Rechtsbereich zu lösen“, da dachte er darum wohl eher an den Ersatzgesetzgeber: die Rechtsprechung.

Der Gesetzgeber hat sich dennoch geregt. Zwar vermeidet er im Tarifeinheitsgesetz peinlichst jede Äußerung zum Arbeitskampf. Nicht einmal die Erstreckung der Friedenspflicht aus dem anwendbaren Tarifvertrag mit der Mehrheitsgewerkschaft auf die Minderheitsgewerkschaft, wie es DGB und BDA 2010 vorgeschlagen hatten, mochte er in das Gesetz aufnehmen. Da er sich aber wohl Untätigkeit oder gar Blindheit nicht vorwerfen lassen wollte, wählte er einen unorthodoxen Weg: Nach einer salvatorischen Verbeugung vor dem richterrechtlichen Arbeitskampfrecht („Die Regelungen zur Tarifeinheit ändern nicht das Arbeitskampfrecht.“) deutet er in der Gesetzesbegründung an, ein Streik um einen offensichtlich nicht anwendbaren Tarifvertrag könne unverhältnismäßig sein. Das hat ihm viel Schelte eingebracht.

## ■ Das Tarifeinheitsgesetz – ein Antistreikgesetz?

Ein Blick in die Begründung zeigt, dass es den Verantwortlichen zumindest nicht in erster Linie um eine Regelung des Arbeitskampfrechts ging. „Ziel des Tarifeinheitsgesetzes ist es, die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie zu sichern.“ Tarifkollisionen bergen die Gefahr, dass die Koalitionen ihrer im allgemeinen Interesse liegenden Aufgabe einer (sinnvollen) Ordnung und Befriedung des Arbeitslebens nicht mehr gerecht werden können. Konkret: Tarifkollisionen beeinträchtigen die Schaffung einer widerspruchsfreien Ordnung der Arbeitsbeziehungen im Betrieb, insbesondere die Möglichkeit, ein betriebliches Entgeltsystem zu etablieren, bei dem „nicht die besondere Leistung einer Arbeitnehmergruppe, sondern ihre Schlüsselposition (...) den Maßstab für die Verteilung des Erwirtschafteten (...) bildet“. Die Befriedungsfunktion sieht der Gesetzgeber beeinträchtigt durch innerbetriebliche Verteilungskämpfe: „Interessengegensätze, die unter dem Grundsatz der Tarifeinheit intern von den Gewerkschaften zum Ausgleich gebracht worden sind, verlagern sich in die Tarifverhandlungen; es kommt zwischen den konkurrierenden Gewerkschaften zu mittelbar geführten Verteilungskämpfen.“ Außerdem kann „sich ein bereits tarifgebundener Arbeitgeber jederzeit einer Vielzahl weiterer Forderungen konkurrierender Gewerkschaften gegenübersehen“.

Wenn die federführenden Parlamentarier als Ziel des Gesetzes in erster Linie eine sinnvolle Ordnung des Arbeitslebens nennen, dann sollte man das ernst nehmen. In der Literatur wird immer wieder gesagt, das Problem unterschiedlicher Tarifverträge im Betrieb lasse sich mit einer guten Software lösen. Das ist richtig. Das trifft aber nicht den Kern. Das eigentliche Problem ist, dass mit kollidierenden Tarifverträgen keine kohärente Personal- und Entgeltpolitik betrieben werden kann. Das hat der Gesetzgeber richtig erkannt, und dass er dieses Problem angepackt hat, dafür ist er zu loben. Dass er auch zu einer Frage des Arbeitskampfrechts Stellung genommen hat, kann man ihm schon deshalb nicht vorwerfen, weil der 4. Senat (a. a. O.) selbst in diese Richtung gewiesen hat.

## ■ Auswirkungen des Tarifeinheitsgesetzes auf den Arbeitskampf

Auf den ersten Anschein klingt es plausibel, dass ein Streik um einen Tarifvertrag, der offensichtlich nicht angewandt werden kann, unverhältnismäßig ist. Aber wann ist ein Tarifvertrag offensichtlich unanwendbar? Die Fälle knapper Mehrheitsverhältnisse scheiden von vornherein aus. Aber auch bei eindeutiger Mehrheit kann ein zunächst verdrängter Tarifvertrag durchaus „erstarken“. Man denke nur daran, dass der Mehrheitstarifvertrag aus welchen Gründen auch immer – Aufhebung des Tarifvertrags, Betriebsübergang – wegfällt oder – bei einem „tariflosen Zustand“ während laufender Tarifverhandlungen – zeitweise unanwendbar wird. Selbst wenn man derartige Fälle als eher unwahrscheinlich beiseitelässt und – entgegen dem Gesetzestext – annimmt, dass der Mehrheitstarifvertrag den Minderheitstarifvertrag auch im tariflosen Zustand verdrängt, bleibt ein Problem: Die Minderheitsgewerkschaft kann Nachzeichnung des Mehrheitstarifvertrags nur verlangen, wenn es ihr gelingt, einen eigenen, kollidierenden Tarifvertrag abzuschließen. Wie soll sie das erreichen, wenn sie dafür nicht streiken kann?

Nun sind Recht und Rechtswirklichkeit bekanntlich zweierlei. Selbst wenn man der Minderheitsgewerkschaft ein Streikrecht konzidiert, ist damit noch nicht gesagt, dass es zu Arbeitskämpfen kommt. Der Gewerkschaft wird es nicht leichtfallen, ihre Mitglieder für ein Ziel zu mobilisieren, das nur darin besteht, dass der Mehrheitstarifvertrag auch für sie gilt. Im Zweifel haben diese die Rechte aus dem Mehrheitstarifvertrag schon über Bezugnahme Klauseln. „Spartenarbeitskämpfe“ sind damit aber nicht ausgeschlossen. Da das Gesetz auf die jeweiligen Mehrheitsverhältnisse abstellt, wird es in vielen Tarifbezirken Betriebe mit unterschiedlichen Mehrheiten geben. Für solche, in denen die „Spartengewerkschaft“ die Mehrheit hat, kann sie „natürlich“ streiken.

Gar nicht berührt durch das Tarifeinheitsgesetz ist der ganz „normale“ Arbeitskampf. Die meisten Streiktage im Jahr 2015, dem streikreichsten seit 1993, gingen auf das Konto von ver.di. Der Gesetzgeber hätte also einiges zu tun, zumal die Rechtsprechung mit dem alles überwölbenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatz keine Rechtssicherheit in das Arbeitskampfrecht bringen konnte.