

# Tarifeinheitengesetz und Streik

Auf den einfachsten Nenner gebracht – und es mag banal klingen – geht es bei dem Problem der Tariffkollision um einen Grundsatz und eine Binsenweisheit. Der Grundsatz entspricht einem allgemeinen Gerechtigkeitsempfinden im Betrieb und lautet: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Die Binsenweisheit gibt vor, dass die mögliche Lohnsumme eines Betriebs nur einmal verteilt werden kann.

Tariffkollisionen gefährden beide Erkenntnisse. Dabei ist noch nicht einmal gesagt, dass Kollisionen nur zwei überschneidende Geltungsbereiche erfassen können, da ein und derselbe Arbeitgeber auch mehreren Gewerkschaften in seinem Betrieb gegenüberstehen kann. Des Weiteren ist nicht gesagt, dass immer die mitgliederstärkste Gewerkschaft die besten Bedingungen aushandeln kann. Bei den Auswirkungen eines Streiks auf das Unternehmen kommt es nicht darauf an, welche Gewerkschaft die meisten Mitglieder im Betrieb hat, sondern welche Mitglieder welcher Gewerkschaft mit geringstem Aufwand den größten „Streikschaden“ erzielen können, der den Arbeitgeber zwingt, gerade gegenüber den Forderungen dieser Gewerkschaft und zugunsten deren Mitgliedern nachzugeben oder erheblichen Streikschaden in Kauf zu nehmen. Soviel zu den „Banalitäten“ des Problems.

## Gesetz und Satzung

Das Gesetz beseitigt die Tariffkollision, die als Überschneidung von Geltungsbereichen nicht inhaltsgleicher Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften definiert wird. Hierbei ist zu beachten, dass auch aus verfassungsrechtlicher Sicht der Geltungsbereich eines Tarifvertrags das letzte Glied in der Kette der tariflichen Wirksamkeitsvoraussetzungen darstellt, welche sind: Tariffähigkeit, Tarifzuständigkeit, Tarifgebundenheit und Geltungsbereich.

Hierbei ist der Geltungsbereich der Zuständigkeit untergeordnet, die durch die Satzung des jeweiligen Verbands – also auch der Gewerkschaft – bestimmt wird. Jeder tarifierende Verband muss in seiner Satzung den geltungsbezogenen Zuständigkeitsbereich abgrenzen. Tarifliche Geltungsbereiche – räumlich, fachlich, personell usw. – die nicht von der Satzung des jeweiligen Verbands legitimiert sind, führen zur Unwirksamkeit des jeweiligen Tarifvertrags. Die Satzungshoheit ist ebenso wie die Tarifhoheit verfassungsrechtlich geschützt.

Es gibt also ein weiteres Instrumentarium, um Tariffkollisionen zu verhindern, indem die Gewerkschaften in ihren Satzungen ihre Zuständigkei-

ten so gegeneinander abgrenzen, dass es zu sich überschneidenden Geltungsbereichen überhaupt nicht kommt. Damit wird zwar ebenfalls das Problem der Lohngerechtigkeit gelöst, nicht jedoch der konkurrierende Verteilungskampf konkurrierender Gewerkschaften um den Lohnkuchen des jeweiligen Betriebs. Auch wenn es zu keiner Tariffkollision kommt, jedoch mehrere Gewerkschaften einem Arbeitgeber im Betrieb gegenüberstehen, können diese legal versuchen, aus dem Kuchen das größte Stück für ihr Klientel herauszuschneiden.

## Das Problem Streik

Das Gesetz hat das Streikrecht absichtlich nicht angesprochen, wohl aber das Verfassungsgericht in seiner Entscheidung in einer kurzgefassten Randnummer, deren Inhalt aber die Strahlkraft einer eigenen verfassungsrechtlichen Entscheidung hat. Bevor das BAG den Grundsatz der Tarifeinheit (ein Betrieb, ein Tarifvertrag) aufgab, galt bei Tariffkonkurrenz und bei Tarifpluralität das Spezialitätsprinzip mit der Folge, dass der dem Betrieb räumlich, betrieblich und persönlich am nächsten stehende und deshalb dessen Eigenarten und Erfordernissen sowie der darin tätigen Arbeitnehmer am besten Rechnung tragende Tarifvertrag den anderen verdrängt, also ein ähnliches Ergebnis, wie es durch das gesetzliche Tariffkollisionsrecht erzielt wird.

Dieses Ergebnis beeinflusste auch das Streikrecht. Der Grundsatz, dass – jedenfalls soweit der Arbeitskampf auf den Abschluss von Tarifverträgen gerichtet und allgemein erforderlich ist – Arbeitskampfmaßnahmen durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt sind, führte zu dem Ergebnis, dass Arbeitskämpfe, die diese Voraussetzung nicht erfüllen, in aller Regel der Legitimität entbehren, und zwar auch dann, wenn die Unwirksamkeit der Tarifsetzung durch Verdrängung erfolgt. Das BAG hat zwar in zwei Entscheidungen (Urt. v. 10.12.2002 – 1 AZR 96/02 und v. 24.4.2007 – 1 AZR 252/06, AuA 2/08, S. 119) eine Überprüfung dieses Grundsatzes angeregt, jedoch nicht abschließend entschieden. Ebenso fehlte bisher eine Entscheidung des BVerfG.

Deshalb regte sich anhand des Tarifeinheitengesetzes die Hoffnung, dass jedenfalls Streiks, die auf einen Tarifvertrag gerichtet sind, von dem von vornherein feststeht, dass er aufgrund der Mehrheitsverhältnisse im Betrieb verdrängt und damit nicht rechtswirksam wird, ebenfalls rechtswidrig sein könnten.

Dem hat das BVerfG im jetzigen Urteil vom 11.7.2017 (1 BvR 1571/15 u. a.) eine Absage er-

teilt und in Randnummer 140 wörtlich und eindeutig formuliert: „Auch das Streikrecht einer Gewerkschaft, die in allen Betrieben nur die kleinere Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern organisieren kann, bleibt unangetastet; das gilt selbst dann, wenn die Mehrheitsverhältnisse bereits bekannt sind. Das ergibt sich schon daraus, dass die Kollisionsregel des § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG ebenso wie der Anspruch auf Nachzeichnung in § 4a Abs. 4 TVG den Abschluss eines weiteren Tarifvertrags voraussetzt; dieser muss also erkämpft werden können. Jedenfalls ist ein Arbeitskampf, der sich auf einen Tarifvertrag richtet, der sich mit einem anderen Tarifvertrag überschneiden wird, nicht schon deshalb rechtswidrig und insbesondere nicht unverhältnismäßig. Auch darf die vom Gesetzgeber bewusst erzeugte Unsicherheit über das Risiko einer Verdrängung im Vorfeld eines Tarifabschlusses weder bei klaren noch bei unsicheren Mehrheitsverhältnissen für sich genommen ein Haftungsrisiko einer Gewerkschaft für Arbeitskampfmaßnahmen begründen; dies haben die Arbeitsgerichte gegebenenfalls in verfassungskonformer Anwendung der Haftungsregelungen sicherzustellen.“

Nachdem nun das BVerfG im Grundsatz das Prinzip der Verdrängung bei Tariffkollisionen als verfassungskonform bestätigt hat, bleibt nur zu hoffen, dass die Gewerkschaft, deren Tarifvertrag mit Sicherheit verdrängt wird, einen kostenaufwendigen Streik erst gar nicht riskiert, zumal das Verfassungsgericht in Randziffer 175 ganz klar darauf hingewiesen hat, dass die Verdrängungswirkung kraft Gesetzes eintritt, sobald es zur Tariffkollision kommt. Die Verdrängung ist danach nicht von einer Feststellung des Arbeitsgerichts nach § 99 ArbGG abhängig.

## UNSER AUTOR



**Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes**

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner in der Anwaltssozietät Schmitt-Rolfes, Faltermeier, München