

Arbeitsbereich Angestellten- und Beamtenpolitik – Ilse Schaad

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Informationen für Beschäftigte an Bildungseinrichtungen

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Der Grundsatz der Tarifeinheit -

Zur Frage, ob in einem Betrieb Tarifverträge mehrerer konkurrierender Organisationen gelten können

In Anbetracht der aktuellen Auseinandersetzung zwischen der Deutschen Bahn (DB) und der Gewerkschaft der Lokführer (GdL) versuchte die DB, durch Verfahren bei verschiedenen Gerichten die Frage klären zu lassen, ob Arbeitskampfmaßnahmen für unzulässig erklärt werden können.

Die Beantwortung dieser Frage durch die Gerichte war nicht einheitlich. Auch wenn alle Gerichte im einstweiligen Verfahren die Unzulässigkeit feststellten, gibt es in der Begründung bemerkenswerte Unterschiede.

Ausgangspunkt der Diskussion ist die Forderung der GdL nach einem eigenen Tarifvertrag. Die tendenziell abnehmende tarifliche Integrationsfähigkeit der großen Gewerkschaften verstärkt neuerdings das tarifpolitische Gewicht auf nur für ein oder zwei Berufsgruppen spezialisierte Gewerkschaften, wie zum Beispiel den Marburger Bund, Cockpit oder auch die GdL. Diese bringen die berufsgruppenübergreifenden Flächen- oder Haustarifverträge zugunsten von so genannten berufsgruppenbezogenen Tarifverträgen zunehmend unter Druck. Setzt sich diese Entwicklung fort, bedarf die ohnehin nicht unumstrittene Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Tarifeinheit einer fundamentalen Überprüfung. Denn dann wird es nicht mehr möglich sein, den Grundsatz „Ein Betrieb – ein Tarifvertrag“ für die Beschränkung des tarifautonomen Handelns von Gewerkschaften zu reklamieren. Offen ist derzeit, ob sich die Tendenz zur Bildung dieser spezialisierten Gewerkschaften bzw. zur Zunahme deren tarifpolitischen Gewichts fortsetzt. Genau in dieser ungewissen Situation waren die Gerichte wieder einmal gefordert, Position zum Grundsatz der Tarifeinheit zu beziehen.

Die mit der Frage nach der Zulässigkeit des angedrohten Arbeitskampfes beschäftigten Gerichte haben alle zugunsten der DB entschieden und die Arbeitskämpfe für unverhältnismäßig und damit als rechtswidrig erachtet. Die meisten Gerichte begründeten ihre Entscheidung damit, dass die GdL mit ihrer Forderung nach einem eigenen Tarifvertrag gegen den Grundsatz der Tarifeinheit verstößt, da ein solcher Tarifvertrag nie zur Anwendung käme.¹

Der Grundsatz der Tarifeinheit besagt nämlich, dass beim Vorliegen mehrerer Tarifverträge, die die gleiche Materie regeln, stets der speziellere Tarifvertrag Anwendung finden muss. Bei dem spezielleren Tarifvertrag handelt es sich um den Tarifvertrag, der räumlich, betrieblich, fachlich und persönlich der am nächsten stehende Tarifvertrag ist. Dies führt in den meisten Fällen dazu, dass ein Haustarifvertrag einem Verbandstarifvertrag vorgeht. Diese Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) haben die zuständigen Gerichte in letzter Konsequenz angewandt, auch wenn sie einen Eingriff in die Koalitionsfreiheit gesehen haben, aber aus Gründen der Rechtssicherheit und der Abwägung zugunsten der Unternehmensverfassung die Tarifautonomie zurückstehen musste. Die Gerichte stützen sich dabei auf die ständige Rechtsprechung des BAG,

¹ Urteil des ArbG Düsseldorf vom 01.08.2007, Az 11 Ga 74/07;

Urteil des ArbG Chemnitz vom 06.08.2007, Az 7 Ga 5/07

das aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit den Grundsatz der Tarifeinheit entwickelt hat.²

Eine Abkehr von dieser Rechtsprechung verweigern die Gerichte mit Hinweis darauf, dass alternative Lösungen nicht zur Verfügung stehen oder zu keinem befriedigenden Ergebnis führen. Stimmen aus der Literatur werden bei diesen Überlegungen ignoriert oder als nicht ernsthaft in Betracht zu ziehende Alternative abgetan.

Eine Überprüfung der aktuellen Rechtsprechung kann zudem nicht erfolgen, da es sich um Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes handelt, die nicht zur endgültigen Entscheidung bis zum BAG durchdringen, sondern stattdessen den Landesarbeitsgerichten als letzte Instanz zuständigkeitshalber zugewiesen sind. Die Landesarbeitsgerichte haben aber die Rechtsprechung des BAG und den Grundsatz der Tarifeinheit grundsätzlich durchgehend angewandt, so dass eine Wende in der Rechtspraxis zu diesem Zeitpunkt nicht zu erwarten ist.

Eine für März 2007 erwartete Entscheidung des BAG, die wahrscheinlich die bisherige Rechtsprechung gekippt hätte, kam nicht zustande, da die Prozessbeteiligten – darunter auch gewerkschaftliche Organisationen – die Klage zurücknahmen.

Während die meisten Gerichte sich auf den Grundsatz der Tarifeinheit in ihrer Begründung zurückgezogen haben, ist das ArbG Nürnberg in seinem Beschluss noch einen Schritt weiter gegangen und damit auf heftige Kritik gestoßen. Das Gericht entschied nämlich, dass Arbeitskampfmaßnahmen, die zu einem eigenständigen Spartentarifvertrag führen sollen, der keine Anwendung finden kann, angesichts des drohenden wirtschaftlichen und volkswirtschaftlichen Schadens unverhältnismäßig sind und zudem gegen das Prinzip der Kampfparität verstoßen.³

Die Literatur dagegen hat keine Schwierigkeiten damit, dass mehrere Tarifverträge in einem Betrieb gelten. Sie geht vielmehr noch weiter und ist der Ansicht, dass gerade dem Tarifvertragsgesetz (TVG) zugrunde liegt, dass verschiedene Tarifverträge Anwendung finden. Dem Gesetzgeber war dieses Problem bereits vor Inkrafttreten des TVG bekannt und er hat bei Verabschiedung des TVG keine gesetzliche Regelung eingeführt, die das Bestehen mehrerer Tarifverträge in einem Betrieb untersagt. Im Umkehrschluss kann daraus die logische Konsequenz gezogen werden, dass der Gesetzgeber durchaus mehrere Tarifverträge nebeneinander hat gelten lassen wollen.⁴

Eindeutig ist, dass die bisherige Rechtsprechungspraxis verlassen werden muss, damit Art 9 Abs. 3 GG nicht obsolet wird, denn mit dem Verweis auf wirtschaftliche Schäden kann jede Arbeitskampfmaßnahme für unzulässig erklärt werden können. Das verfassungsgemäße Recht auf Streik wird dadurch faktisch außer Kraft gesetzt, so dass keine Gewerkschaft mehr ihre Forderungen nachhaltig durchsetzen kann. Diese Frage wird zukünftig die Gerichte und insbesondere die Tarifparteien weiter bewegen. Es muss abgewartet werden, ob sich die oben beschriebenen aktuellen Tendenzen in der Gewerkschaftsbewegung fortsetzen und vertiefen. Sollte dies der Fall sein, ist das BAG gefordert, seine bisherige Position zum Grundsatz der Tarifeinheit zu überprüfen und ggf. zu revidieren, zumal – wie es die herrschende Meinung in der Literatur schon jetzt vertritt – keine gesetzlichen Gründe vorliegen, an diesem Grundsatz festzuhalten.

² Urteil des BAG vom 05.09.1990, Az 4 AZR 59/90;

Urteil des BAG vom 04.12.2002, Az 10 AZR 113/02

³Beschluss des ArbG Nürnberg vom 08.08.2007, Az 13 Ga 65/07

⁴ Prof. Dr. Ulrike Wendeling – Schröder, AuR 2000, 339 : „Ein oder mehrere Tarifverträge im Betrieb?“

Die aufgeworfene Problematik ist somit sehr komplex und wird zukünftig allen Beteiligten Mühe, Kompetenz und Engagement abverlangen. Denn sollte eine Abkehr von der praktizierten Rechtsprechung nicht stattfinden, besteht folgende Gefahr:

Ein Arbeitskampf wird schon dann unverhältnismäßig und folglich rechtswidrig, sobald ein eigener Tarifvertrag gefordert wird. Diese Rechtsprechung gibt den Arbeitgebern ein nicht zu unterschätzendes Instrumentarium in die Hand, da sie durch schlechtere Tarifverträge mit schwächeren Gewerkschaften die Durchsetzung günstigerer Tarifverträge im jeweils gleichen Geltungsbereich verhindern können.

Einschätzung der aktuellen Situation und politische Konsequenzen

Der DGB Bundesvorstand hat sich angesichts der aktuellen Diskussion um „die Tarifeinheit bei Tarifpluralität“ mit Eckpunkten für ein gewerkschaftlichen Vorgehen beschäftigt.

Zwar kann das Ausmaß der aktuellen Tendenz der Arbeitgeber zur Tarifpluralität zur Zeit nicht in letzter Konsequenz abgeschätzt werden, allerdings wird der Grad der Verdrängung als nicht groß eingeschätzt.

Einigkeit besteht darüber hinaus dahingehend, dass auch die Konkurrenz durch die Spartengewerkschaften als weniger schädlich und beherrschbar einzuschätzen ist. Allerdings muss die Gefahr, dass sich Berufsgruppengewerkschaften zu Gewerkschaften mit Allgemeinvertretungsanspruch entwickeln können, im Auge behalten werden, um zeitnah reagieren zu können. Eine solche Entwicklung könnte nämlich dazu führen, dass zunehmend Belegschaften entsolidarisiert werden mit der Folge, dass sich konkurrierende Gewerkschaften wechselseitig so stark blockieren, dass hierunter die Interessenvertretung leidet.

In Konkurrenzsituationen sollte allerdings politisch auch weiterhin an dem Grundsatz „ein Betrieb - eine Gewerkschaft – ein Tarifvertrag“ festgehalten werden. Unter Wahrung dieses Grundsatzes bietet es sich an, Probleme nach dem Mehrheitsprinzip aufzulösen. Eine Verankerung im Tarifvertragsgesetz ist abzulehnen, da sich ansonsten ein Einfallstor bietet.

Ebenfalls ist es abzulehnen, den Begriff der Gewerkschaft gesetzlich zu definieren. Allerdings muss unter der Problematik der Tarifpluralität gerichtlich verstärkt gegen Pseudogewerkschaften vorgegangen werden.

Zusammenfassend kann man festhalten, dass der Grundsatz der Tarifeinheit auch weiterhin verteidigt werden muss, da er eine Zersplitterung der Arbeitnehmer und die Konkurrenz untereinander verhindern kann. Allerdings muss man auch sehen, dass dieser Grundsatz möglicherweise nicht mehr in die jetzige Zeit passt, so dass man sich rechtzeitig – um den Anschluss nicht zu verpassen – von diesem Grundsatz lösen muss, um zu anderen Lösungen kommen zu können. Dies Lösungen können in der Anwendung des Mehrheitsprinzips, in einer Zwischenform von Tarifeinheit und Mehrheitsprinzip liegen oder sogar in einer völligen Abkehr von der Tarifeinheit.

Bearbeitung: Katrin Löber

Stand: Januar 2008



Gute Planung zahlt sich aus. Mit staatlicher Förderung für das Alter vorsorgen.

Riester-Rente mit Sondertarif für Gewerkschaftsmitglieder

Das **RentenPlus** des DGB ist eine Riester-Rente zum günstigen Sondertarif, exklusiv für Gewerkschaftsmitglieder ohne betriebliche Altersvorsorge und deren Angehörige. Hierfür haben wir namhafte Unternehmen gewinnen können.

Die Vorteile sind

- **hohe Rente**
- **hohe staatliche Förderung**
- **günstige Sondertarife**
- **gute Beratung**

Überzeugen Sie sich selbst! Fordern Sie unverbindlich ein persönliches Angebot bei einem der folgenden Unternehmen an:

Rentenversicherung Tarifvariante „Klassik“ oder „Chance“

Debeka (Konsortialführer)

Tel.: 0180-5006590-10

BHW

Tel.: 0180-5006590-20

DBV-Winterthur

Tel.: 0180-5006590-30

DEVK

Tel.: 0180-5006590-40

HUK-COBURG

Tel.: 0180-5006590-50

NÜRNBERGER

Tel.: 0180-5006590-60

Fondssparplan „UniProfiRente“

BBBank

Tel.: 0180-5006590-70

www.das-rentenplus.de

empfohlen von:



Bitte per Fax an 069/78973-102 oder GEW-Hauptvorstand, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt

GEW stärken – ich bin dabei

Bitte in Druckschrift ausfüllen.

Ihre Daten sind entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Vorname/Name

E-Mail

Straße/Nr.

Berufsbezeichnung/-ziel beschäftigt seit Fachgruppe

Land/PLZ/Ort

Name/Ort der Bank

Geburtsdatum/Nationalität

Kontonummer BLZ

Bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)

Tarif/Besoldungsgebiet

Telefon Fax

Tarif/Besoldungsgruppe Stufe seit

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an und ermächtige die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Bruttoeinkommen € monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)

Ort/Datum Unterschrift

Betrieb/Dienststelle Träger

Straße/Nr. des Betriebes/der Dienststelle PLZ/Ort

Beschäftigungsverhältnis

- Honorarkraft
- angestellt
- beamtet
- teilzeitbeschäftigt mit
___ Prozent
- in Rente/pensioniert
- Altersteilzeit
- befristet bis _____
- arbeitslos
- beurlaubt ohne Bezüge
- teilzeitbeschäftigt mit
___ Std./Woche
- im Studium
- in Elternzeit
- Referendariat/
Berufspraktikum
- Sonstiges

Ihr Mitgliedsbeitrag:

- Beamtinnen und Beamte zahlen 0,75 Prozent der 6. Stufe.
- Angestellte zahlen 0,7 Prozent der Entgeltgruppe und Stufe, nach der vergütet wird.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe I des TVöD.

- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrages.
 - Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
 - Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
 - Mitglieder im Ruhestand zahlen 0,66 Prozent ihrer Ruhestandsbezüge.
- Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Vielen Dank!
Ihre GEW