



*Rechtsanwalt Dr. Stephan Vielmeier,
Noerr LLP*

„Praxisfragen zum neuen Tarifeinheitsgesetz“

Vortrag am 16. Juli 2015

Trotz der breiten Wahrnehmung der Tarifeinheit in der Öffentlichkeit habe die öffentliche Diskussion bislang nur einzelne Aspekte beleuchtet. Eine Auseinandersetzung mit Praxisfragen sei nun geboten, da das Tarifeinheitsgesetz seit dem 10. 07. 2015 anzuwenden sei. Wegen des Vorrangs der Fachgerichte müsse damit gerechnet werden, dass dieses Gesetz einige Jahre gelten werde, auch wenn eine Klärung durch das Bundesverfassungsgericht angestrebt werde.

Die Tarifeinheit habe nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bereits bis 2010 bestanden. Darauf könne teils zurückgegriffen werden. Bestehe ein Geltungsanspruch von mehreren Tarifverträgen für dasselbe Arbeitsverhältnis, so liege Tarifkonkurrenz vor. Diese sei zwingend über die Regeln der Spezialität aufzulösen. Im Fall der Tarifpluralität würden dagegen Individualnormen verschiedener Tarifverträge für verschiedene Arbeitsverhältnisse Geltung beanspruchen. Dieser Fall wurde in § 4a TVG geregelt. Ein Rückgriff auf den Meinungsstand von 2010 verbiete sich damit.

Die Darstellung des Vortragsschwerpunkts, der Umsetzung der Tarifeinheit im Betrieb, folgte einem fünfgliedrigen Schema. Eine Tarifkollision setzte zunächst mehrere Gewerkschaften im „Betrieb“ voraus. Der Betriebsbegriff weiße bekanntermaßen Auslegungs- und Abgrenzungsprobleme auf. Entgegen einer verbreiteten Ansicht, könne der Betriebsbegriff des TVG nicht mit dem betriebsverfassungsrechtlichen gleichgesetzt werden. Dem stehe der Wortlaut der Gesetzesbegründung des TVG entgegen. Zutreffend sei aber, dass alle Zweifelsfälle des BetrVG auch solche des TVG seien. Beständen mehrere Gewerkschaften, dürfe die Mehrheitsfeststellung innerhalb eines Betriebs nicht schematisch nach typischer Gewerkschaftszugehörigkeit erfolgen. Vielmehr sei maßgeblich wie viele Arbeitnehmer tatsächlich organisiert seien. Gerade das Beispiel der Abfertigung eines Fluges zeige, dass das TVG nicht, wie in den Medien dargestellt, zu einer umfassenden Befriedung führe. Wegen des Zusammenwirkens zahlreicher rechtlicher Betriebe könne nämlich in jedem Betrieb auch nach Einführung des § 4a TVG ein anderer Tarifvertrag gelten. Auch wenn § 4a TVG ausdrücklich nur im Überschneidungsbereich mehrerer Tarifverträge wirke, komme es für die Ermittlung der Mehrheitsgewerkschaft allein auf die Mehrheit im Betrieb an. Dies verhindere Manipulationen durch bewusste Betriebsgestaltung. Diese werde ebenfalls durch die fehlende Kenntnis der Gewerkschaftszugehörigkeiten erschwert. Eine Frage des Arbeitgebers nach der Gewerkschaftszugehörigkeit könnte jedoch einen Eingriff in Art. 9 Abs. 3 GG darstellen. Neben der verfassungsrechtlichen Problematik war der Referent der Ansicht, dass die Änderung des § 58 Abs. 3 ArbGG darauf hindeute, dass der Gesetzgeber ein anderweitiges



Klärungsverfahren beabsichtige, welche ein Fragerecht obsolet mache. Die Feststellung der Mehrheitsgewerkschaft erfolge grundsätzlich im Zeitpunkt des Abschlusses des letzten kollidierenden Tarifvertrages, seiner Änderung oder einer Änderung der tatsächlichen Verhältnisse. Problematisch könnte eine extensive Anwendung der Regel sein, dass eine erneute Feststellung der Mehrheitsverhältnisse unterbleibt, wenn die tarifliche Regelung nicht geändert, sondern lediglich ausgelegt werde. Der Tarifvertrag der Minderheitengewerkschaft werde im Fall der Kollision lediglich insoweit verdrängt als eine Überschneidung der Geltungsbereiche bestehe. Letztlich wurde noch darauf hingewiesen, dass mittels Bezugnahmeklauseln auch eine Einbeziehung von nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern möglich sei. Ob eine Bezugnahme auf einen unanwendbaren Tarifvertrag möglich ist, sei strittig, seiner Ansicht nach jedoch zu bejahen, wenn dieser günstiger sei.

Der Arbeitgeber könne mittels zulässiger abweichender Betriebsstrukturen die Mehrheitsverhältnisse beeinflussen. Dies könne einerseits mit der Gründung eines gemeinsamen Betriebes nach § 1 Abs. 2 BetrVG erfolgen. Diese Gestaltung sei autonom durch den Arbeitgeber durchsetzbar, jedoch beispielsweise bei großer räumlicher Distanz nicht durchsetzbar. Andererseits sei unter Mitwirkung der Gewerkschaften auch die Errichtung eines gemeinsamen, organisatorisch sinnvollen Betriebes möglich. Ist dieser durch Betriebsvereinbarung festgelegt worden, sei jedoch darauf zu achten, dass der betriebsverfassungsrechtliche und der tarifrechtliche Betrieb dann auseinanderfallen.

Die Rechte der Minderheitsgewerkschaften unterlägen besonderem Schutz. Eine Verletzung der Bekanntgabepflicht des § 4a Abs. 5 TVG bleibe jedoch sanktionslos. Zu beachten sei, dass das Anhörungsrechts nach § 4 Abs. 5 TVG ausdrücklich die mündliche Form verlange. Eine schriftliche Anhörung genüge nicht. Die prozessuale Durchsetzung dieses Rechts sei jedoch zweifelhaft. Der Nachzeichnungsanspruch beziehe sich nur auf Rechtsnormen und stelle im Überschneidungsbereich einen Kontrahierungszwang dar. Unter dem unjuristischen Begriff der „Nachzeichnung“ sei nicht nur eine Abschrift zu verstehen. Vielmehr werde das Recht gewährt die Tarifnormen für die eigenen Mitglieder ebenso wirksam zu zeichnen. Dies erfordere jedenfalls eine Differenzierung von Rechtsnormen und schuldrechtlichen Bestimmungen. Eine gerichtliche „Nachzeichnung“ sei dagegen abzulehnen, da dies die gerichtliche Schaffung von Tarifinhalten bedingen würde.

Abrundend hat der Referent auf einige prozessuale Besonderheiten hingewiesen. Das neu geschaffene Verfahren § 99 ArbGG ermögliche auf Antrag einer Tarifvertragspartei ein Beschlussverfahren zur Feststellung der Mehrheitsgewerkschaft. Weiter werde das Streikrecht schon wegen des Nachzeichnungsanspruchs nicht beseitigt. Eine Nachzeichnung sei nämlich nur möglich, wenn die Gewerkschaft einen Tarifvertrag erstritten habe.

Die Diskussion vertiefte insbesondere Fragen des Nachzeichnungsanspruchs. Wie die, ob dieser Rückwirkung entfalte oder wann in diesem Fall der Lauf der Ausschlussfristen beginne.

Felisa Frey
Wissenschaftliche Mitarbeiterin