

Das neue Tarifeinheitsrecht

Hintergründe und Anwendungsprobleme

Bearbeitet von
Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Prof. Klaus Bepler

1. Auflage 2015. Buch. 162 S. Kartoniert
ISBN 978 3 8487 2008 8
Format (B x L): 15,3 x 22,8 cm
Gewicht: 299 g

[Recht > Arbeitsrecht > Tarifvertrag, Arbeitskampf, Schlichtung](#)

schnell und portofrei erhältlich bei


DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

NOMOSPRAXIS

Däubler | Bepler

Das neue Tarifeinheitsrecht

Hintergründe und Anwendungsprobleme



Nomos

NOMOSPRAXIS

Prof. Dr. Wolfgang Däubler

Universität Bremen

Prof. Klaus Bepler

Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht a. D., Berlin

Honorarprofessor Universität Halle-Wittenberg

Das neue Tarifeinheitsrecht

Hintergründe und Anwendungsprobleme



Nomos

Zitiervorschlag:

Däubler/Bepler, Tarifeinheit, Rn 1

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-8487-2008-8

1. Auflage 2016

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2016. Printed in Germany. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten.

Vorwort

Nach Jahren des Stillstandes hat der Gesetzgeber schon in der ersten Hälfte der 18. Legislaturperiode zwei Gesetze verabschiedet, die für das deutsche Arbeitsrecht und insbesondere für das Tarifvertragsrecht von grundsätzlicher Bedeutung sind. Am 16. August 2014 ist das sog. Tarifautonomiestärkungsgesetz in Kraft getreten, in dessen Mittelpunkt das Mindestlohngesetz steht. Hier wie auch durch die übrigen Vorschriften des Gesetzes soll die Wirkkraft von Tarifverträgen erweitert werden.

Das Tarifeinheitsgesetz, das am 10. Juli 2015 in Kraft getreten ist, hat eine ganz andere Stoßrichtung. Es will die Binnenordnung der Tarifautonomie regulieren, um Fehlentwicklungen zu begegnen; ob diese wirklich drohen, ist in der Öffentlichkeit wie in der juristischen Literatur durchaus umstritten. Dabei knüpft der Gesetzgeber an die frühere Rechtsprechung zum Grundsatz der Tarifeinheit an, die bis zum Jahre 2010 zumindest begrifflich aufrecht erhalten wurde. Danach konnten im selben Betrieb normalerweise nicht Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften nebeneinander für dieselbe Art von Arbeitsverhältnissen gelten. Das neue Gesetz qualifiziert einen solchen Zustand als „Tarifkollision“ und entscheidet sich dafür, dass nur Tarifverträge der Gewerkschaft gelten sollen, die im Betrieb über die größte Anzahl von Mitgliedern verfügt. Die alte Rechtsprechung hatte sich für eine Verdrängung nach dem Spezialitätsgrundsatz entschieden.

Mit dem Zurücktreten der Tarifverträge der (im Betrieb) kleineren Gewerkschaft stellen sich zahlreiche Fragen. Wie wird beispielsweise die betriebliche Mehrheit bestimmt? Was geschieht, wenn ein Tarif nur noch nachwirkt? Ist ein Arbeitskampf um einen Tarif möglich, von dem absehbar ist, dass er gar nicht zur Geltung kommt? Hierzu und zu zahlreichen anderen Fragen wollen die Autoren eine erste Wegweisung versuchen. Die sehr grundsätzlich geführte Auseinandersetzung um die Verfassungsmäßigkeit des Gesetzes gewinnt auf diese Weise eine solidere Basis, weil der „Stein des Anstoßes“ sehr viel präziser bestimmt ist. Dabei wird die überwiegend kritische Diskussion aufgegriffen, die sich sowohl auf die Regelungstechnik als auch auf den möglichen Verstoß gegen Art. 9 Abs. 3 GG bezieht. Verarbeitet ist auch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 6. Oktober 2015, die eine vorläufige Suspendierung des Gesetzes unter den aktuellen Umständen ablehnte, jedoch zu zahlreichen Fragen Stellungnahmen andeutete.

Vorwort

Die beiden Autoren tragen für die von ihnen bearbeiteten Teile die vorrangige Verantwortung. Sie sehen das Buch jedoch als ihr gemeinsames Werk an. Soweit sie ausnahmsweise unterschiedlicher Meinung sind, lässt sich dies den Fußnoten entnehmen.

Bremen/Berlin
Oktober 2015

Wolfgang Däubler
Klaus Bepler

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Abkürzungsverzeichnis	11
A. „Tarifeinheit“ bis zum Inkrafttreten des Gesetzes zur Tarifeinheit	15
I. Die Entwicklung in Rechtsprechung und Literatur bis zum 7.7.2010	15
1. Die Rechtslage in der Weimarer Republik	15
2. Tarifpluralität und der Grundsatz der Tarifeinheit in der Bundesrepublik Deutschland bis zur Rechtsprechungsänderung am 7.7.2010	17
II. Die Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 7.7.2010	22
1. Der Inhalt der Urteile	22
2. Bewertung der Entscheidungen und der für sie geltenden Rahmenbedingungen	24
III. Die Entwicklung bis zum Tarifeinheitsgesetz	28
B. Der Inhalt der neuen gesetzlichen Regelung und die mit ihr verfolgten Zwecke	31
I. Die gesetzlichen Regelungen	31
II. Die Zielsetzung des Gesetzes	32
C. Tarifkollision – Begriff und Rechtsfolgen	36
I. Der Begriff Tarifkollision	36
1. Nicht erfasste Fälle	36
2. Überschneidender Geltungsbereich	37
3. Keine Inhaltsgleichheit der Tarifverträge	37
4. Abschluss durch verschiedene Gewerkschaften	38
5. Zeitpunkt der Tarifkollision	41
6. Vermeidung einer Tarifkollision	43
II. Die Rechtsfolgen einer Tarifkollision	46
1. Die Auflösung nach dem Tarifeinheitsprinzip	46
2. Der Vorrang des Mehrheitstarifs	46
3. Die Verdrängung aller Minderheitstarife	48
4. Die Ausnahme: Betriebsverfassungsrechtliche Normen ...	49
III. Herausnahme der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge?	50

Inhaltsverzeichnis

D. Der Betrieb als Bezugsgröße	52
I. Tarifrechtlicher oder betriebsverfassungsrechtlicher Betriebsbegriff?	52
II. Probleme des gemeinsamen Betriebs	54
III. Probleme tariflich vereinbarter betriebsverfassungsrechtlicher Einheiten	55
IV. Öffentlicher Dienst	58
V. Einseitige Bestimmung des Betriebsbegriffs durch den Arbeitgeber	59
E. Mehrheitsfeststellung	61
I. Aufgabe	61
II. Das betriebsbezogene Mehrheitsprinzip	61
1. Mehrheitsprinzip statt Spezialitätsgrundsatz	61
2. Zur Problematik des Mehrheitsprinzips	63
III. Die Mehrheitsfeststellung	66
1. Gewerkschaftsmitglieder	66
2. „Im Betrieb in einem Arbeitsverhältnis stehend“	67
3. Das Verfahren	70
a) Außergerichtliche Klärung	70
b) Gerichtliche Konflikte	71
aa) Das kollektivrechtliche Verfahren	71
(1) Verfahrensbestimmungen des Tarifeinheitsgesetzes	71
(2) Antragsbefugnis, Verfahrensgegenstand und Beteiligte	72
(3) Notwendige gerichtliche Vorklärungen	76
(4) Beweisaufnahme zu den Mitgliederzahlen	78
(5) Rechtskraftwirkungen	82
(6) Notarkosten	84
bb) Individualkonflikte	85
F. Die Stellung der Minderheitsgewerkschaft	87
I. Die verdrängten Tarifnormen	87
1. Der Vorrang des Mehrheitstarifs	87
2. Ersatzloser Wegfall von tariflich begründeten Rechten? ..	87
a) Übermäßiger Eingriff in die Rechte der Minderheitsgewerkschaft?	87
b) Verletzung rechtsstaatlicher Grundsätze?	89

3. Bedeutung des verdrängten Tarifvertrags in der Betriebsverfassung	91
4. Irrtümliche Anwendung des falschen Tarifvertrags	91
II. Die verdrängten Tarifnormen als Gegenstand einer arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel?	93
1. Die grundsätzlichen Möglichkeiten bei der Bezugnahme auf einen Tarifvertrag	93
2. Vorliegen einer Bezugnahme auf verdrängte Tarifnormen	93
3. Bezugnahme aufgrund betrieblicher Übung	94
III. Der schuldrechtliche Teil des Tarifvertrags	94
IV. Das Nachzeichnungsrecht des § 4 a Abs. 4 TVG	95
V. Das Anhörungsrecht der Minderheitsgewerkschaft	98
VI. Weitere Möglichkeiten?	99
1. Tarifverträge für arbeitnehmerähnliche Personen	99
2. Sonstige Kollektivverträge	100
G. Konsequenzen im Arbeitskampfrecht	102
I. Die halbherzige Ausklammerung aus dem Tarifeinheitsgesetz	102
II. Streik um Tarifnormen, die keine Wirkung entfalten?	103
1. Auseinandersetzung um einen Flächentarif bei unterschiedlichen Mehrheiten	103
2. Auseinandersetzungen bei unklaren Mehrheitsverhältnissen	104
3. Auseinandersetzungen bei offenkundiger Mehrheitsposition	105
III. Streik um den obligatorischen Teil des Tarifvertrags	107
IV. Streik um einen sonstigen Kollektivvertrag	109
H. Verfassungsrechtliche Bedenken	110
I. Im Wesentlichen unveränderte Problemlage seit dem Jahre 2010	110
II. Die berührten Grundrechtspositionen	112
1. Rechtsbeeinträchtigungen durch das Tarifeinheitsgesetz	112
2. Beeinträchtigung auch der individuellen positiven Koalitionsfreiheit?	114
III. Grundrechtseingriff oder Grundrechtsausgestaltung durch das Tarifeinheitsgesetz?	115

Inhaltsverzeichnis

1. Eingriff oder Ausgestaltung	115
2. Folgen für die Kontrolldichte	119
IV. Rechtfertigung des Eingriffs?	120
1. Nur teilweise legitime Regelungsziele	121
2. Keine hinreichende Tatsachengrundlage für die Annahme einer Funktionsstörung der Tarifautonomie	124
3. Unverhältnismäßigkeit des Eingriffs	125
I. Verstoß gegen Art. 11 EMRK?	130
I. Die Gewährleistung der Koalitionsfreiheit durch Art. 11 Abs. 1 EMRK	130
II. Innerstaatliche Bedeutung	132
III. Überprüfung des Tarifeinheitsgesetzes am Maßstab des Art. 11 EMRK	133
1. Vorüberlegungen	133
2. Der Sonderstatus repräsentativer Gewerkschaften	133
3. Rechtfertigung mit Art. 11 Abs. 2 Satz 1 EMRK?	135
J. Gewillkürte Tarifpluralität unter dem Tarifeinheitsgesetz	137
I. Motive für eine tarifautonom aufrechterhaltene, unbedingte Tarifpluralität	138
1. Widerstand gegen eine grundsätzlich neue (Fehl-)Entwicklung	138
2. Motive aus dem Tarifeinheitsgesetz selbst	144
II. Tarifautonome Abweichungen von § 4 a TVG	147
1. Gestaltungsmöglichkeiten	147
2. Wirksamkeitsbedenken?	148
a) „Abbedingung“	148
b) Anwendungsvereinbarung	150
c) Zweiseitige oder mehrseitige Regelung?	150
 Literaturverzeichnis	 153
Stichwortverzeichnis	159