

Das Tarifeinheitsgesetz: Was es bringt, ob es hält und welche Probleme bleiben

Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M. (Harvard)
Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit, Universität Bonn

Ob das Gesetz verfassungswidrig ist, kann nicht sicher gesagt werden



Deutscher Bundestag

Stellvertretenden Vorsitzenden
des Ausschusses für Arbeit und Soziales
Herrn Prof. Dr. Matthias Zimmer, MdB
Dorotheenstr. 100/101
Zi. 5 820

im Hause

Berlin, 5. Februar 2015
Geschäftszeichen:
WD 6 – 3000-255/14
Anlage: 1

Leiter
Fachbereich WD 6
Arbeit und Soziales

Ministerialrat Dr. Dr. Gerhard Deter
Platz der Republik 1
11011 Berlin
Telefon: +49 30 227-38646 (Vz)
Telefon: +49 30 227-38642
Fax: +49 30 227-36470
vorzimmer.wd6@bundestag.de
gerhard.deter@bundestag.de

Dienstgebäude:
Luisenstraße 17

Ihr Auftrag vom 16. Dezember 2014

Sehr geehrter Herr Abgeordneter,

entsprechend Ihrem Auftrag erhalten Sie eine Ausarbeitung zu
dem Thema:

**Der Gesetzentwurf zur Tarifeinheit
aus verfassungsrechtlicher Sicht**
Ausgewählte Fragestellungen.

Der Auftrag wurde von Herrn Regierungsdirektor Arnold Bug
(Tel.: 227-32979) und der geprüften Rechtskandidatin Frau
Sophie Köhlert bearbeitet.

Die Arbeit wird wunschgemäß VERTRAULICH behandelt.

Gutachten gut gemacht – aber keine
umfassende Prüfung

Mehrheit der Literatur geht von
Verfassungswidrigkeit aus

Unmittelbar einschlägige Rspr.
des BVerfG fehlt

5 Gewerkschaften bereiten
Verfassungsbeschwerden vor
– Entscheidung im einstweiligen
Rechtsschutz steht unmittelbar bevor

Die Literatur ist recht eindeutig...

- Bayreuther, Frank, Funktionsfähigkeit eines Tarifeinheitsgesetzes in der arbeitsrechtlichen Praxis?, NZA 2013, 1395-1400
- Bayreuther, Frank, Gesetzlich angeordnete Tarifeinheit: Verfassungsrechtliche Diskussion, DB 2010, 2223
- Bepler, Stärkung der Tarifautonomie – Welche Änderungen des Tarifvertragsrechts empfehlen sich?, 2014, B 91
- Berg, Peter, Gesetzlich verordnete Tarifeinheit reloaded – das Streikrecht in Gefahr, Kritische Justiz 2014, 72-80
- Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtbarkeit, Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit, 2014
- Däubler, Gutachten zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Tarifeinheitsgesetz, 2015, 20 f.*
- Di Fabio, Udo, Gesetzlich auferlegte Tarifeinheit als Verfassungsproblem, 2014, 23 f.*
- Dietrich, Thomas, Gesetzliche Tarifeinheit als Verfassungsproblem, AuR 2011, 46-51
- Gaul, Björn, Die Scheu des Gesetzgebers vor dem Notwendigen. Oder: Der Gesetzentwurf zur Tarifeinheit, ArbRB 2015, 15-19
- Greiner, Stefan, Ausgestaltung eines „Tarifeinheitsgesetzes“ und der Streik am Frankfurter Flughafen, NZA 2012, 529-535
- Greiner, Stefan, Das Tarifeinheitsgesetz – ein „Brandbeschleuniger“ für Tarifauseinandersetzungen?, RdA 2015, 36-43
- Greiner, Stefan, Der Regelungsvorschlag von DGB und BDA zur Tarifeinheit, NZA 2010, 743-745
- Hensche, Detlef, Hände weg von Koalitionsfreiheit, Tarifautonomie und Streikrecht!, Über das Gesetz der Bundesregierung zur Tarifeinheit, 2014
- Hölscher, Christoph, Das Tarifeinheitsgesetz: Kritik und Alternativen ArbRAktuell 2015, 7-9*
- Jacobs, Tarifeinheit und Tarifkonkurrenz, 1999
- Konzen, Horst; Schliemann, Harald, Der Regierungsentwurf des Tarifeinheitsgesetzes, RdA 2015, 1-16
- Löwisch, Manfred, Referentenentwurf eines Tarifeinheitsgesetzes - hofft Nahles auf das Bundesverfassungsgericht?, BB 2014, 1
- Löwisch, Manfred, Tarifeinheit – Was kann und soll der Gesetzgeber tun?, RdA 2010, 263-267
- Mückl, Patric; Koddenbrock, Johanna, Gesetzliche Regelung der Tarifeinheit oder: Nach dem Streik ist vor dem Streik, GWR 2015, 6-9

Preis, Der Preis der Koalitionsfreiheit – oder: weshalb das Tarifeinheitsgesetz scheitern wird, 2014

Reichold, Rechtsgutachten zur Verfassungsmäßigkeit eines von BDA und DGB geplanten „Gesetzes zum Erhalt der Tarifeinheit“, 2010, 10 f.

Richardi, Reinhard , Tarifeinheit als Placebo für ein Arbeitskampfverbot, NZA 2014, 1233-1237

Rieble, Volker; v. d. Ehe, Moritz, Verfassungsmäßigkeit eines Gesetzes zur Regelung der Tarifeinheit, 2010

Rüthers, Bernd, Ein Gesetz gegen die Verfassung?. Die „Tarifeinheit“ im Streit der Verbandsinteressen, ZRP 2015, 2-6

Schliemann, Harald , Fragen zum Tarifeinheitsgesetz, NZA 2014, 1250-1252

Stellungnahme der Bundesrechtsanwaltskammer zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit (Tarifeinheitsgesetz), 2014

Stellungnahme des DAV zum Entwurf eines Gesetzes zur Tarifeinheit, 2014

Es halten das Gesetz für verfassungskonform:

Giesen, Richard, Tarifeinheit und Verfassung, ZfA 2011, 1-44

Hufen, Friedhelm, Gesetzliche Tarifeinheit und Streiks im Bereich der öffentlichen Infrastruktur: Der verfassungsrechtliche Rahmen, NZA 2014, 1237-1241

Papier, Hans-Jürgen; Krönke, Christoph, Gesetzliche Regelung der Tarifeinheit aus verfassungsrechtlicher Sicht, ZfA 2011, 807

Scholz, Rupert, Bahnstreik und Verfassung, in : FS Buchner, 2009, 827-837

Scholz, Rupert; Lingemann, Stefan; Ruttloff, Marc, Tarifeinheit und Verfassung. Rechtsgutachten im Auftrag der BDA, NZA-Beilage 2015, 3-47

Bei den Flugbetrieben ändert sich dadurch nichts: Solange ver.di nicht für die Piloten abschließen will, können die weiter streiken

(2) Der Arbeitgeber kann nach § 3 an mehrere Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften gebunden sein. Soweit sich die Geltungsbereiche nicht inhaltsgleicher Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften überschneiden (kollidierende Tarifverträge), sind im Betrieb nur die Rechtsnormen des Tarifvertrags derjenigen Gewerkschaft anwendbar, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrages im Betrieb die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder hat. Als Betriebe gelten auch ein Betrieb nach § 1 Absatz 1 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes und ein durch Tarifvertrag nach § 3 Absatz 1 Nummer 1 bis Nummer 3 des Betriebsverfassungsgesetzes errichteter Betrieb. Abweichend von Satz 2 ist der Zeitpunkt des Entstehens des Betriebes maßgeblich, wenn der Betrieb nach Abschluss des letzten kollidierenden Tarifvertrags entstanden ist.

Voraussetzung für das Eingreifen ist die Überschneidung von Tarifverträgen. Die ist bei den Piloten und ver.di zur Zeit nicht gegeben.

Selbst wenn ver.di das tun würde, würden sie sich nicht durchsetzen – wohl aber UFO

(2) Der Arbeitgeber kann nach § 3 an mehrere Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften gebunden sein. Soweit sich die Geltungsbereiche nicht inhaltsgleicher Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften überschneiden (kollidierende Tarifverträge), sind im Betrieb nur die Rechtsnormen des Tarifvertrags derjenigen Gewerkschaft anwendbar, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrages im Betrieb die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder hat. Als Betriebe gelten auch ein Betrieb nach § 1 Absatz 1 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes und ein durch Tarifvertrag nach § 3 Absatz 1 Nummer 1 bis Nummer 3 des Betriebsverfassungsgesetzes errichteter Betrieb. Abweichend von Satz 2 ist der Zeitpunkt des Entstehens des Betriebes maßgeblich, wenn der Betrieb nach Abschluss des letzten kollidierenden Tarifvertrags entstanden ist.

UFO sagt es sind mehr Kabinenpersonal organisiert als Piloten. Wenn das stimmt, und wenn UFO es will, dann könnte zukünftig UFO auch für die Piloten verhandeln -obwohl kein Pilot dort organisiert ist

Doch die Herausbildung von Kleinstgewerkschaften kann wirksam verhindert werden. Das ist der Wert des Gesetzes, der anzuerkennen ist.

Es soll vermieden werden, dass die Entsolidarisierung der Belegschaften für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne hinreichende Schlüsselposition im Betriebsablauf in einer Entwertung der Schutzfunktion des Tarifvertrags münden kann. Nehmen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit besonderen Schlüsselpositionen in den Betrieben ihre Interessen gesondert wahr, führt dies tendenziell zu einer Beeinträchtigung einer wirksamen kollektiven Interessenvertretung durch die übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keine besonderen Schlüsselpositionen im Betriebsablauf innehaben. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne besondere Schlüsselposition im Betriebsablauf sind dann selbst kollektiv nur noch eingeschränkt in der Lage, auf Augenhöhe mit der Arbeitgeberseite zu verhandeln. Es handelt sich hierbei um einen schleichenden Prozess, dessen - auch gesamtwirtschaftliche - Auswirkungen schon rein faktisch nur schwierig rückgängig gemacht werden könnten.

Die Begünstigten wollten es nicht haben: Weder die Gewerkschaft...

Dienstag, 04. November 2014

EVG ist gegen Nahles-Gesetz Eisenbahner wollen keine Tarifeinheit

Das neue Gesetz zur Tarifeinheit soll das verhindern, was gerade wieder passiert: Eine kleine Gewerkschaft wie die GDL hält das Land mit Streiks in Atem. Nutznießer wäre die große Eisenbahnergewerkschaft EVG - doch ausgerechnet die erhebt nun Widerspruch.

Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) hält das geplante Gesetz zur Tarifeinheit für untauglich zur Lösung des Tarifkonflikts bei der Bahn. "Es mag Bereiche und Branchen geben, wo das Gesetz hilft, Konflikte zu befrieden, bei der Eisenbahn wird das nicht der Fall sein", sagte der Vorsitzende Alexander Kirchner bei einem bereits vor Ausbruch des aktuellen Tarifstreits angesetzten Kleinen Gewerkschaftstag in Fulda. Das Nein zum Gesetzentwurf ist auch Teil einer Resolution, die einstimmig verabschiedet wurde.

Quelle: <http://www.n-tv.de/wirtschaft/Eisenbahner-wollen-keine-Tarifeinheit-article13901276.html>

Alexander Kirchner, Vorsitzender EVG, stellt klar, dass eine betriebsbezogene Tarifeinheit bei 300 Bahnbetrieben kontraproduktiv ist. Denn Folge ist Tarifpluralität im Unternehmen. Von Betrieb zu Betrieb können die Mehrheitsverhältnisse anders sein. Der juristische Aufwand, bei kollidierenden Tarifverträgen in 300 Betrieben die Mehrheitsverhältnisse auszuzählen, übersteigt den Aufwand, Tarifpluralität in Betrieben im Zeitalter EDV-gesteuerter Gehaltsabrechnung zu akzeptieren.

... noch der Arbeitgeber: Es droht der Überbietungswettbewerb

13:50 | Bahnstreik 8

Nahles' Gesetz ist ein Brandbeschleuniger für die GDL



Das geplante Gesetz zur Tarifeinheit soll den Arbeitskampf, wie er derzeit bei der Bahn stattfindet, unmöglich machen. Doch im Fall der GDL läuft er ins Leere. Schlimmer noch: Chaos ist programmiert. *Von Nikolaus Doll mehr...*

MEISTGELESENE ARTIKEL

1. Jan-Michael Vincent

Quelle <http://www.welt.de/wirtschaft/article134105560/Nahles-Gesetz-ist-ein-Brandbeschleuniger-fuer-die-GDL.html>

Die Regelungen zur Sicherung der Verfassungskonformität sind absurd

(4) Eine Gewerkschaft kann vom Arbeitgeber oder der Vereinigung der Arbeitgeber die Nachzeichnung eines mit ihrem Tarifvertrag kollidierenden Tarifvertrags verlangen. Der Anspruch auf Nachzeichnung beinhaltet den Abschluss eines mit dem kollidierenden Tarifvertrag inhaltsgleichen Tarifvertrags, soweit sich die Geltungsbereiche der Tarifverträge überschneiden.

(5) Nimmt ein Arbeitgeber oder eine Vereinigung von Arbeitgebern mit einer Gewerkschaft Verhandlungen über den Abschluss eines Tarifvertrages auf, ist der Arbeitgeber oder die Vereinigung von Arbeitgebern verpflichtet, dies rechtzeitig und in geeigneter Weise bekanntzugeben. Eine andere Gewerkschaft, zu deren satzungsgemäßen Aufgaben der Abschluss eines Tarifvertrags nach Satz 1 gehört, ist berechtigt, dem Arbeitgeber oder der Vereinigung von Arbeitgebern ihre Vorstellungen und Forderungen mündlich vorzutragen.“

§ 4a Abs. 5 TVG schafft nichts anderes als das einklagbare Recht betteln zu dürfen. Dennoch heißt es: „Durch die Schaffung von Verfahrensrechten wird den Belangen der Minderheitsgewerkschaften Rechnung getragen“. Praxisfern ist auch das Recht nach Abs. 4, den fremden Tarifvertrag nachzuzeichnen. Welche Gewerkschaft, die etwas auf sich hält, wird das tun? Sie war ja gerade nicht an der Verhandlung beteiligt. Das wäre ein demütigendes „Friss-oder-stirb-Angebot“.

„Die Regelungen zur Tarifeinheit ändern nicht das Arbeitskampfrecht“

Um eine verantwortungsvolle Lösung kollektiver Tarifkonflikte zu gewährleisten, tritt der Bundesrat für folgende gesetzliche Vorgaben ein:

➤ **Obligatorisches Schlichtungsverfahren:**

Um sicherzustellen, dass ein Arbeitskampf nur als „ultima ratio“ ausgerufen wird, muss vor jedem Streik in Bereichen der Daseinsvorsorge ein der Tarifautonomie genügendes Schlichtungsverfahren durchgeführt werden.

➤ **Ankündigungsfrist von vier Tagen:**

Sofern das obligatorische Schlichtungsverfahren nicht zu einer Einigung und damit zur Beendigung des Arbeitskampfes führt, muss ein Streik in Bereichen der Daseinsvorsorge vier Werktage vor seinem Beginn angekündigt werden, damit sich die Bevölkerung darauf einstellen kann.

➤ **Vereinbarung zur Mindestversorgung:**

Um ein Mindestmaß an Daseinsvorsorge für die Bürgerinnen und Bürger zu gewährleisten, müssen die Tarifparteien vor einem Tarifkonflikt eine Notdienstvereinbarung treffen und einen konkreten Streikfahrplan vorlegen. Darin sollen Art und Umfang der im Rahmen eines Arbeitskampfs erforderlichen Notdienstarbeiten schriftlich festgelegt werden.

Bundesrat

Drucksache **294/15**

16.06.15

Antrag

des Freistaates Bayern

Entschließung des Bundesrates zur Regelung des Streikrechts in Bereichen der Daseinsvorsorge



Danke für Ihre Aufmerksamkeit:

Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M. (Harvard)

Institut für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit

Universität Bonn, Adenauerallee 8a, 53113 Bonn

Email: sekretariat.thuesing@jura.uni-bonn.de Tel: 0228/737961

