



REVOLUTION IM TARIFVERTRAGSRECHT?

ALLGEMEINES Die Öffentlichkeit bemerkt es schon seit Jahren: Das über Jahrzehnte stabile Tarifgefüge ist ins Wanken geraten. Immer häufiger kommt es im Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge zu Streiks der sogenannten Berufseliten. Immer häufiger gehen Streiks nicht von den großen DGB-Gewerkschaften aus, allen voran ver.di und die IG-Metall, sondern von Sparten-Gewerkschaften. Angefangen von den Ärztestreiks im Jahre 2006 über den Lokführerstreik im Herbst 2007 bis zu den jüngsten Arbeitsniederlegungen der Lufthansa-Piloten. Sieht man sich die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts an, kommt man zu dem Ergebnis, dass die Streiks „eigentlich“ rechtswidrig waren. Denn bislang galt das Prinzip der Tarifeinheit. Demzufolge soll in einem Betrieb nur ein Tarifvertrag gelten. Geltung soll stets derjenige Tarifvertrag haben, der räumlich, fachlich und persönlich am einschlägigsten ist. Regelmäßig sind dies die Tarifwerke, die mit den großen DGB-Gewerkschaften geschlossen wurden. Eine Abkehr vom Prinzip der Tarifeinheit wurde bereits durch das Urteil des Landesarbeitsgericht Sachsen vom 02. November 2007 (vgl. Newsletter 01/2008) eingeleitet. Damit wurde der Lokführer-

streik für rechtmäßig erklärt. An dieses Urteil knüpft – was eine „Revolution“ im Deutschen Tarifgefüge einleiten könnte – der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Januar 2010 an. Der 4. Senat hat in einem sogenannten gerichtlichen Divergenzbeschluss angekündigt, das Prinzip der Tarifeinheit kippen zu wollen. In Anlehnung an die Argumentation des Landesarbeitsgerichts Sachsen wurde zur Begründung ausgeführt, dass der Grundsatz „ein Betrieb – ein Tarifvertrag“ der verfassungsrechtlichen Koalitionsfreiheit zuwider laufe. Die Rechte kleinerer Gewerkschaften würden in unzulässiger Weise beeinträchtigt.

ANMERKUNG Sollte die Divergenzfrage im Sinne des 4. Senats entschieden werden, würde dies das Tarifgefüge in der Bundesrepublik Deutschland auf eine neue Grundlage stellen. Das – gesetzlich nicht normierte – Prinzip der Tarifeinheit hätte ausgedient. Die Folge wäre eine erhebliche „Verkomplizierung“ im Personalwesen. Arbeitgeber sähen sich gegebenenfalls den Forderungen mehrerer Gewerkschaften ausgesetzt. Der Bildung von Splittergewerkschaften würde Vorschub geleistet. Weitere Funktionseliten – über Lokführer, Piloten und Ärzte hinaus – könnten sich zu Gewerkschaften zusammenschließen und ihre Positionen im Wege eines Streiks erkämpfen. Es ist zu befürchten, dass der durch das Prinzip der Tarifeinheit geschaffene soziale Frieden im Verhältnis zu anderen Staaten durch eine neue Streikkultur ins Wanken gerät. Auf Basis des geltenden Rechts spricht rechtsdogmatisch einiges für die geänderte Rechtsauffassung des 4. Senats. Es wird gegebenenfalls die Aufgabe des Gesetzgebers sein, etwaige Fehlentwicklungen im Tarifvertragsrecht zu korrigieren.