

**Stellungnahme
des Christlichen Gewerkschaftsbunds Deutschlands (CGB)
zum Referentenentwurf der Bundesregierung
über ein Gesetz zur Tarifeinheit**

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit diesem Schreiben bedanken wir uns für die Möglichkeit, zu dem oben genannten Referentenentwurf Stellung zu nehmen und bewerten den Referentenentwurf wie folgt.

I.) Allgemeine Bewertung des Gesetzentwurfs

Bereits die Behauptung in der Begründung des Gesetzentwurfes, die Kollision zweier Tarifverträge konkurrierender Gewerkschaften würde die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie beeinträchtigen, ist schlicht falsch. Die Konkurrenz von Tarifverträgen und die Konkurrenz von Gewerkschaften ist die Manifestation der gelebten Demokratie in Deutschland. Die schlichte Aberkennung der Rechte der Minderheit gegenüber der Mehrheit führt ausschließlich zu einer Monopolisierung, auch in der Gewerkschaftslandschaft. Bereits das kann mit dem Demokratieprinzip unseres Grundgesetzes nicht vereinbar sein.

Das Zitat des Bundesverfassungsgerichts, die Tarifautonomie sei dafür gedacht, „die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln auszugleichen und damit ein annähernd gleichgewichtiges Aushandeln der Löhne und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen“, (u.a. BVerfG vom 26.6.1991 - 1 BvR 779/85, BVerfGE 84, 212) spricht nicht für die gedachte gesetzliche Regelung. Es liegt auch keinesfalls im öffentlichen Interesse, diese Regelung zu treffen. Gerade die unbequemen Streikaktionen der vergangenen Tage bei der Deutschen Bahn zeigen, dass kollektives Handeln den Arbeitgeber dazu zwingt, auf Augenhöhe zu verhandeln. Die vergangenen Monate haben gerade gezeigt, dass das kollektive Handeln nicht zwingend bei der Mehrheit liegen muss, um mit dem Arbeitgeber auf Augenhöhe zu verhandeln. Mithin geht diese Argumentation des Bundesarbeitsministeriums fehl. Die in Art 9 des Grundgesetzes geschützte Koalitionsfreiheit, vor allem die negative Koalitionsfreiheit als Abwehrrecht gegen den Staat, untersagt auch die Berufung auf ein mögliches öffentliches Interesse. Insofern bestehen diesseits bereits Zweifel an der verfassungsrechtlichen Rechtmäßigkeit der Zielsetzung des Gesetzesvorhabens.

Diese Zweifel werden aus Sicht des CGB durch die nicht nachvollziehbare Behauptung, die „Anwendbarkeit kollidierender tariflicher Regelungen im Betrieb beeinträchtigt die Schaffung einer widerspruchsfreien Ordnung der Arbeitsbeziehungen im Betrieb“ bestätigt. Bereits jetzt wenden Betriebe in allen

Branchen unterschiedliche Tarifverträge an. Dies weil Tarifverträge durch andere Tarifverträge abgelöst werden, aber wegen Besitzstandsregelungen für eine Anzahl von Mitarbeitern der abgelöste Tarifvertrag weitergilt. Dies gilt sowohl für Tarifverträge einer Gewerkschaft, die einen neuen Tarifvertrag mit anderen Regelungen abschließt, als auch für den Fall, dass eine konkurrierende Gewerkschaft die vorherige Gewerkschaft im Tarifbereich ablöst und nunmehr selbst mit anderen Regelungen tarift. Bislang stellte diese betriebliche Normalität kein Problem dar. Es stellt sich insoweit die Frage, wieso diese langjährige betriebsübliche Praxis nunmehr im Referentenentwurf als Störung und Ausdruck einer widersprüchlichen Ordnung im Betrieb gesehen wird.

Die Begründung geht auch von einem diesseits nicht nachvollziehbaren Verständnis von Tarifverträgen aus. Keinesfalls ist ein Tarifvertrag ein „betriebliches Verteilsystem“ für alle Beschäftigten. Tarifverträge gelten nach Tarifvertragsgesetz nur für Mitglieder. Sie sind – mit Ausnahme der Regelungen zur AVE – zunächst nicht für alle Beschäftigten bindend. Es bleibt dem Arbeitgeber grundsätzlich unbenommen, nicht organisierte oder anders organisierte Beschäftigte unterschiedlich zu behandeln. Keinesfalls kann hier ein Mehrheitsprinzip in der Weise angedacht werden, dass die Vergütungsprinzipien der Mitglieder einer Gewerkschaft gesetzlich auf alle ausgedehnt werden. Dies widerspricht massiv der Vertragsfreiheit und der positiven, wie negativen Koalitionsfreiheit. Hier wird der Kernbereich des Art. 9 GG ausgehöhlt, da je nach Sachlage indirekter Zwang ausgeübt wird, einer Koalition beizutreten oder eben gerade nicht beizutreten. Auf jeden Fall ist der Beschäftigte nicht mehr frei in seiner Entscheidung.

Gleiches gilt für die behauptete Befriedungsfunktion eines Tarifvertrags. Das Gesetz wird nicht dazu führen, dass der Betriebsfrieden gesteigert wird. Im Gegenteil, die unterlegene Gewerkschaft, die mit den Bedingungen des Tarifvertrags für ihre Klientel nicht zufrieden ist, wird alles tun, um die Majorität zu erreichen, um dann ihre Vorstellungen durchzusetzen. Im Ergebnis wird genau das eintreten, was der Gesetzentwurf zu verhindern sucht, die Gewerkschaften werden sich in dem Willen mehr Mitglieder als der Konkurrent zu werben, mit Forderungen und Aktionen zu übertrumpfen versuchen. Diese Spirale wird vielem dienen, nur nicht dem Betriebsfrieden.

Es obliegt auch definitiv nicht der Bundesregierung über tarifpolitische Maßnahmen, Tarifabschlüsse oder Streiks zu entscheiden, die für den Fall einer Wirtschaftskrise von den Sozialpartnern zu treffen sind. Dies obliegt ausschließlich den Tarifpartnern und kann gerade aufgrund der grundgesetzlich garantierten Tarifautonomie nicht Gegenstand einer gesetzlichen Regelung sein. Auch hier wird deutlich, dass vorliegend ein massiver Eingriff in grundgesetzlich garantierte Rechte vorgenommen werden soll, der kaum verfassungsrechtlich konform sein dürfte.

Der in der Begründung des Gesetzesentwurfs zum Ausdruck kommende Gedanke, dass das Eintreten für eigene Interessen Entsolidarisierung sein soll, ist in der Pauschalität nicht nachvollziehbar. Es ist innerbetrieblich eher häufig der Fall, dass die Interessen von Berufsgruppen, die zahlenmäßig geringer vertreten sind, in der Lohngestaltung geringer gewürdigt werden. Dieser Umstand ist letztlich der Auslöser dafür, dass sich Vertreter von Berufsgruppen einer eigenen Berufsgruppenvertretung anschließen. Das ist die praktische Ausübung der Koalitionsfreiheit des Art. 9 GG. Es zeugt von einem fragwürdigen Demokratieverständnis, wenn die Ausübung von grundgesetzlich garantierten Rechten als Entsolidarisierung stigmatisiert wird. Außerdem hat das Beispiel der ehemaligen DDR deutlich gezeigt, dass Solidarität nicht erzwungen werden kann. Zur Erinnerung, es gab auf dem Gebiet der DDR den

Freien Deutschen Gewerkschaftsbund (FDGB), der weder frei, noch Gewerkschaft war – sondern verlängerter Arm des DDR Staatsregimes – aber dennoch über einen (erzwungenen) Organisationsgrad von über 95 Prozent verfügte.

Generell erweckt der Referentenentwurf in dieser Frage den Eindruck, ausschließlich Arbeitgeberinteressen zu vertreten, insbesondere das Interesse der Arbeitgeber, sich die Tarifverhandlungen durch Verhandeln mit nur einem Tarifpartner so einfach wie möglich zu gestalten, das Streikrecht zu unterbinden oder zumindest stark einzuschränken.

Grundsätzlich ist fraglich, ob sich angesichts eines allgemeinen Organisationsgrads von weniger als 18 Prozent der Beschäftigten überhaupt noch von einem „Mehrheitsprinzip“ oder der „Mehrheitsgewerkschaft“ gesprochen werden kann. Tatsächlich haben doch die mehr als 82 Prozent der nicht organisierten Beschäftigten die Mehrheit in annähernd allen Branchen.

II.) Einzelne Betrachtung

- Zuständigkeiten und Subsidiaritätsprinzip

Richtig wird in dem Referentenentwurf festgestellt, dass es Aufgabe der Tarifparteien, hier vor allem der Gewerkschaften ist, eine Tarifikollision zu vermeiden. Es ist aber auch die alleinige Aufgabe der Tarifparteien. Auch ist es Aufgabe der Tarifparteien Lösungen für den Fall einer Tarifikollision zu finden. Ausgehend von dieser durchaus richtigen Erkenntnis des Bundesarbeitsministeriums bedarf es allerdings keiner gesetzlichen Regelung.

Es ist auch nicht Sache des Gesetzgebers, darauf einzuwirken, wie Gewerkschaften ihre Zuständigkeiten in Abgrenzung zu anderen, um die Mitglieder ebenfalls konkurrierenden, Gewerkschaften lösen. Die grundgesetzlich garantierte Koalitionsfreiheit und die Satzungsautonomie freier Gewerkschaften schließen einen derartigen gesetzgeberischen Eingriff aus. Es ist ausschließlich Aufgabe der Gewerkschaften im Sinne eigener Satzungsautonomie und gegebenenfalls der Anerkennung interner Regularien Kollisionsproblematiken zu lösen. Die grundgesetzlich garantierte Koalitionsfreiheit nach Art. 9 GG schließt einen gesetzgeberischen Eingriff in dieser Stärke aus, da der unterlegenen Gewerkschaft gleichzeitig ein elementares Recht zur Durchsetzung eigener Forderungen genommen werden soll. Es ist diesseits auch nicht nachvollziehbar, wie die Friedenspflicht einer Gewerkschaft unter verfassungskonformer Beachtung des Art. 9 GG auf eine andere Gewerkschaft übertragen werden kann, die für ihre Mitglieder andere Forderungen durchsetzen will. Wirtschaftliche Erwägungen, wie sie sich in der Begründung des Referentenentwurfs finden, können jedenfalls nicht einen solchen Eingriff in grundrechtlich geschützte Rechte rechtfertigen.

Auch das Instrument der Tarifnachzeichnung ist ein seit Jahrzehnten bewährtes Mittel, der Gestaltung und Regelung unterschiedlicher gewerkschaftlicher Mitgliederinteressen, ohne dass es einer gesetzlichen Regelung bedurfte.

Insoweit ist das Subsidiaritätsprinzip, das manifestiert, dass das Gesetz nur dann zur Anwendung kommen soll, wenn andere Mechanismen versagen, zwar in der Theorie ein richtiger Ansatzpunkt. Der Referentenentwurf verkennt aber die betriebliche Praxis und die Existenz unterschiedlicher gewerkschaftlicher Lager, die in Konkurrenz zueinander stehen. Mithin wird das Gesetz vorwiegend für die Fälle zur

Anwendung kommen, in denen sich Gewerkschaften unterschiedlicher Lager in Konkurrenz befinden. Nur dort gibt es zwischen den Gewerkschaften keine dachverbandlichen Regelungsstrukturen zur Konfliktlösung. Somit wird die Auseinandersetzung innerbetrieblich an Schärfe zunehmen, da jede Gewerkschaft grundsätzlich befürchten muss, im konkreten Fall der Unterlegene zu sein. Sofern wird die gesetzliche Regelung die innerbetrieblichen Auseinandersetzungen stark befeuern. Das genaue Gegenteil von dem, was eigentlich erreicht werden soll.

- **Mehrheitsprinzip und Flächentarifvertrag**

Interessant ist, dass der Gesetzentwurf von einer betrieblichen Mehrheitsregel ausgeht. Der Entwurf bleibt die Frage schuldig, was in einem Flächentarifvertrag, der viele hundert Betriebe erfasst, passieren soll. Das angedachte Prinzip mag ja vielleicht noch in einem Großbetrieb wie der Deutschen Bahn funktionieren, wie es aber in einem Flächentarifvertrag umgesetzt werden soll, bleibt diesseits mehr als schleierhaft.

Denkt man die Vorstellung des Referentenentwurfs konsequent weiter, so müssten etwa im Einzelhandel oder im Versicherungswesen bei Tarifkollision im Flächentarifvertrag in jedem Betrieb des Tarifbereichs die Mehrheitsverhältnisse notariell oder arbeitsgerichtlich festgestellt werden. Ungeachtet der Mehrheitsverhältnisse würde dann in jedem Betrieb der Tarifvertrag der jeweiligen Mehrheitsgewerkschaft gelten. Für einen Arbeitgeber mit mehreren Betrieben im streitgegenständlichen Tarifbereich und unterschiedlicher Mehrheitsverteilung würden somit in unterschiedlichen Betrieben unterschiedliche Tarifverträge zur Anwendung kommen. Darüber hinaus könnte sich diese Situation je nach Änderung der Mehrheitsverhältnisse permanent ändern. Wie in der Form die angestrebte Rechtssicherheit auch für Arbeitgeber hergestellt werden soll, ist nicht ersichtlich.

Auch auf die Frage, was in einem Betrieb passiert, in dem kein Beschäftigter organisiert ist, bleibt der Referentenentwurf schuldig. Aufgrund des niedrigen Organisationsgrads insgesamt und beispielsweise im Friseurhandwerk im Besonderen, gibt es Betriebe, in denen kein Beschäftigter in einer Gewerkschaft organisiert ist. Was soll also passieren, wenn hier zwei Tarifwerke konkurrieren? Sucht sich der Arbeitgeber dann den Tarifvertrag aus? Am Beispiel der – in Deutschland immer noch überwiegenden – Flächentarifverträge zeigt sich deutlich, dass die gesetzliche Regelung kaum praxistauglich sein wird und zudem die Arbeitsgerichtsbarkeit massiv mit Verfahren zur Feststellung der betrieblichen Mehrheitsverhältnisse belastet wird.

- **Mehrheitsprinzip und Verhältnisprinzip**

Höchst fraglich ist nach diesseitiger Beurteilung auch, ob im Sinne des verfassungsmäßig garantierten Minderheitenschutzes im Betrieb eine Regelung nach dem reinen Mehrheitsprinzip überhaupt verfassungskonform ist. Denkt man an die Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 zurück, so ist der damalige Gesetzgeber gerade wegen des Verfassungsrangs des Minderheitenschutzes von dem Vorhaben abgewichen, das Wahlrecht bei der Betriebsratswahl nach einem reinen Mehrheitswahlrecht auszugestalten. Vielmehr hat der damalige Gesetzgeber erkannt, dass ein faktischer Ausschluss der innerbetrieblichen Minderheit der Beschäftigten im Rahmen der Betriebsratswahl mit dem Grundgesetz nicht vereinbar

war und auch heute nicht ist. Innerbetrieblich müssen alle Beschäftigten, soweit es die Betriebsverfassung betrifft, repräsentiert werden, das geht nur bei konsequenter Anwendung des Verhältniswahlrechts.

Betrachtet man den Aufgabenbereich, den der Gesetzgeber den Betriebsräten zugeteilt hat, so finden sich in § 80 BetrVG Aufgaben der Überwachung von Arbeitnehmerschutzrechten, zu denen auch die Einhaltung der Tarifverträge gehört. Es besteht eine zwingende Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG bei Fragen der Zeit, des Ortes und der Auszahlung der Arbeitsentgelte, sowie in § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG bei der betrieblichen Lohngestaltung. Der Betriebsrat ist ferner nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG berechtigt, die Zustimmung zu einer Einstellung zu verweigern, wenn die Einstellung mit den Regelungen eines Tarifvertrags, etwa bei der Eingruppierung, nicht konform geht. Bei allen diesen Aufgaben sollen die Beschäftigten im Sinne des Verhältniswahlrechts repräsentativ im Betriebsrat vertreten sein.

Bricht man alle möglichen Ermittlungsmethoden von Mitgliederzahlen auf den Betrieb herunter, so darf aber auch die gesetzgeberische Intention des Betriebsverfassungsgesetzes nicht außen vor gelassen werden mit der Folge, dass ein reines Mehrheitsprinzip bei der Geltung von Tarifverträgen im Betrieb in der Sache unmöglich ist. Letztendlich war auch diese Überlegung mit ausschlaggebend für die Aufgabe der Tarifeinheitsrechtsprechung.

- **Kontrahierungszwang mit der Minderheitsgewerkschaft**

Zwar ist der Kontrahierungszwang des Arbeitgebers mit der im Betrieb vertretenen Minderheitsgewerkschaft hinsichtlich eines inhaltsgleichen Tarifvertrags ein in der Sache durchaus sinnvolles Zugeständnis, aber die vom Gesetzgeber angedachte Regelung verstößt eklatant gegen die im bundesdeutschen Recht garantierte Vertrags- und Abschlussfreiheit. Das bundesdeutsche Recht kennt einen Kontrahierungszwang lediglich in engen Ausnahmefällen und regelmäßig auch nur dann, wenn eine Vertragspartei der anderen durch konkretes Handeln eine Abschlussbereitschaft signalisiert hat und die jeweils andere Vertragspartei gutgläubig positiv auf den Vertragsabschluss vertrauen durfte.

- **Einzelne Regelungen**

§ 1 des Tarifvertragsgesetzes in der derzeitigen Fassung regelt, dass ein Tarifvertrag die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien regelt. § 3 Tarifvertragsgesetz in der derzeitigen Fassung regelt, dass die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist, tarifgebunden sind. Die Normen gelten unmittelbar und zwingend.

Der geplante § 4 a Tarifvertragsgesetz steht mithin im direkten Widerspruch zu den §§ 1 und 3 desselben Gesetzes. Denn die Nichtanwendbarkeit eines Tarifvertrages würde bedeuten, dass die Mitglieder der Minderheitsgewerkschaft ihre

Tarifgebundenheit nicht geltend machen können, obwohl § 3 desselben Gesetzes die Tarifgebundenheit ausdrücklich als Rechtsfolge des Tarifabschlusses regelt. Der Absatz 2 des neuen § 4 a ist auch in sich widersprüchlich. In Satz 1 steht ausdrücklich, dass der Arbeitgeber an mehrere Tarifverträge gebunden sein kann. Im nächsten Satz soll aber klargestellt werden, dass Tarifverträge der Minderheitsgewerkschaft nicht anwendbar sind. Unter der Definition der Anwendbarkeit versteht man „etwas gebrauchen, verwenden können“. Wenn ein Tarifvertrag nicht gebraucht werden kann, dann kann aber keine Tarifgebundenheit bestehen. Es ist ein Widerspruch, dass die Tarifparteien an die Rechte und Pflichten eines Tarifvertrages gebunden sind, der aber nicht gilt, weil er nicht zur Anwendung kommt. Dieses widersprüchliche Handeln des Gesetzgebers ist verfassungsrechtlich höchst bedenklich.

Die Definition des Betriebsbegriffs in § 4 a Abs. 2 zeigt deutlich die Schwierigkeiten. Es droht die Gefahr, dass in einem Unternehmen mit mehreren Betrieben mehrere Tarifverträge zur Anwendung kommen, je nachdem welche Gewerkschaft in welchem Betrieb wie stark vertreten ist. Es besteht die Gefahr von langwierigen Auseinandersetzungen über die Frage, welche Gewerkschaft in welchem Betrieb die Mehrheit hat. Das schürt Unsicherheiten.

Es stellen sich darüber hinaus folgende Fragen, für die der Gesetzentwurf keine Lösung bereitstellt:

- Welcher Tarifvertrag gilt z.B. in Betrieben, in denen es keine Gewerkschaftsmitglieder gibt?
- Was passiert in den Betrieben, die mit neuen Beschäftigten neu errichtet werden, von denen im Zeitpunkt des Entstehens des Betriebes keiner Mitglied einer Gewerkschaft war?
- Was passiert mit dem Tarifvertrag einer Mehrheitsgewerkschaft, wenn eine andere Gewerkschaft einen Tarifvertrag nach § 3 Abs. 1 abschließt, der zur Folge hat, dass die alte Mehrheitsgewerkschaft infolge der neuen Betriebsstruktur plötzlich zur neuen Minderheitsgewerkschaft wird?
- Mit welcher Rechtsgrundlage werden die Koalitionsrechte der Mitglieder der dann ehemaligen Mehrheitsgewerkschaft dann in der Weise eingeschränkt, dass sie plötzlich keinen Anspruch (mehr) auf die vormals ausgehandelten, möglicherweise besseren tarifvertraglichen Leistungen haben.
- Was passiert bei einem Wechsel der Mitgliedschaft oder bei reinem Verlassen der Mehrheitsgewerkschaft mit den individuellen tarifvertraglichen Ansprüchen?

- Ermittlung der Mehrheitsgewerkschaft

Die tatsächlichen Probleme der Ermittlung der Mehrheit kann an zwei Beispielen aufgezeigt werden:

- 1) Wer ist die „Mehrheitsgewerkschaft“ in einem Betrieb z.B. mit 100 Arbeitnehmern, von denen die eine Gewerkschaft A nachweislich 2 Mitglieder, die andere Gewerkschaft B nachweislich 1 Mitglied hat?
- 2) Wer ist die „Mehrheitsgewerkschaft“, wenn die Gewerkschaft A 41 Mitglieder hat, von denen 5 bereits in der Passivphase der Altersteilzeit, 3 Mitglieder in der Elternzeit sind und dies auch noch in den nächsten 2 Jahren bleiben werden und 2 Mitglieder langzeiterkrankt sind. Die Gewerkschaft B hat 40 Mitglieder, die im Betrieb voll arbeiten. Die Gewerkschaft A kann vor diesem Hintergrund doch nicht ernsthaft als „Mehrheitsgewerkschaft“ bezeichnet werden. Vor allem dann, wenn im Betrieb 800 oder mehr Beschäftigte sind. Die „Mehrheitsgewerkschaft“ ist doch dann die „Gewerkschaft“ der Nichtorganisierten.

Hier werden langjährige gerichtliche Auseinandersetzungen die Folge sein. Das dient vielem, nur nicht dem im Gesetz als Ziel formulierten Betriebsfrieden.

Wenn zwei im Betrieb vertretene Gewerkschaften sich gerichtlich darüber auseinandersetzen, welche Gewerkschaft zum Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrags die Mehrheit hat und eine abschließende Entscheidung erst nach mehreren Jahren vom Bundesarbeitsgericht getroffen wird, führt dies die gesetzliche Regelung komplett ad absurdum. Bereits während der Verfahrensdauer können sich die Mehrheitsverhältnisse – möglicherweise sogar mehrmals – ändern. Auch kann eine weitere Gewerkschaft plötzlich im Betrieb Mitglieder gewinnen.

Hier stellt sich diesseits die Frage, wem eine Regelung nutzt, die ein verbrieftes und gerichtsstabiles Mehrheitsergebnis erst dann bringt, wenn sich die innerbetriebliche Ausgangssituation bereits wieder geändert hat. Die Folge im Extremfall ist, dass in einem Betrieb, in dem die Mehrheitsverhältnisse gerade gerichtlich festgestellt wurden, ein neuer Rechtsstreit angestrengt wird, eben weil sich die Ausgangssituation bereits wieder geändert hat.

Diese Überlegungen zeigen deutlich, dass die angedachte gesetzliche Regelung in keiner Weise praxistauglich sein wird.

- Rückabwicklung von Tarifverträgen

Die Gefahr eines mehrjährigen Rechtsstreits wird zudem erhebliche Auswirkungen auf die Rückabwicklung eines Tarifvertrages der ehemaligen Mehrheitsgewerkschaft haben, was folgendes Beispiel deutlich macht.

Wenn beispielsweise Gewerkschaft A im Manteltarifvertrag eines Unternehmens (1 Betrieb, 5.000 Beschäftigte) keine Langzeitkontenregelung vereinbart hat. Gewerkschaft B aber eine solche Langzeitkontenregelung vereinbart hat und der Tarifvertrag der Gewerkschaft B derzeit zur Anwendung kommt, weil sie die vermeintliche Mehrheitsgewerkschaft ist, entsteht ein massives Problem, wenn

Gewerkschaft A dies nicht gegen sich gelten lassen will und vor Gericht die Feststellung begehrt, dass sie selbst die Mehrheitsgewerkschaft ist.

Im Laufe eines üblicherweise mindestens dreijährigen Rechtsstreits, der regelmäßig bis zum Bundesarbeitsgericht gehen wird, stellen die Beschäftigten fleißig ihren Urlaub und Überstunden in das Langzeitkonto ein. Nach 3 Jahren wird entschieden, dass die Gewerkschaft A die Mehrheitsgewerkschaft war.

Sowohl die Beschäftigten, als auch der Arbeitgeber stehen dann vor dem Problem, die Langzeitkonten rückabzuwickeln und den Wert der Langzeitkonten an die Beschäftigten zurückzuerstatten.

Die gleiche Problematik ergibt sich aus unterschiedlichen Regelungen in der betrieblichen Altersvorsorge, etwa bei der Entgeltumwandlung.

Besonders delikant wäre auch ein Tarifvertrag zur Erfolgsvariabilisierung, auf dessen Grundlage den Beschäftigten ein Bonus gezahlt wird. Eine Rückabwicklung eines solchen Vertrages könnte auch zu der Rechtsfolge führen, dass die Beschäftigten, die in den Genuss der Erfolgsvariabilisierung gekommen waren, den Bonus zurückzahlen müssten. Würde in einem solchen Fall eine tarifliche Ausschlussfrist eines nicht anwendbaren Tarifvertrages gelten? Oder würden die Verjährungsfristen nach dem BGB gelten?

Wie ist ein Tarifvertrag rückabzuwickeln, bei dem die Beschäftigten wegen einer schwierigen wirtschaftlichen Situation auf Gehalt gegen Beschäftigungssicherung verzichtet haben? Eine Rückabwicklung könnte das Unternehmen in erhebliche, existenzbedrohende finanzielle Schwierigkeiten bringen und damit naturgemäß auch die ursprünglich sicheren Arbeitsplätze gefährden.

- Streikrecht

Der § 4 a Abs. 2 löst den Widerstreit zwischen Streikrecht und Tarifeinheit nicht auf. Die Anwendbarkeit des Tarifvertrages der Mehrheitsgewerkschaft bedeutet nicht, dass der Tarifvertrag auch unmittelbar und zwingend auf die Mitglieder der Minderheitsgewerkschaft anwendbar wäre. Wäre dies der Fall, würde der Nachzeichnungsanspruch in Abs. 4 keinen Sinn machen. Da der Tarifvertrag nicht unmittelbar und zwingend für die Mitglieder der Minderheitsgewerkschaft gilt, besteht auch keine Friedenspflicht aufgrund eines geltenden Tarifvertrages. Die Minderheitsgewerkschaft hat damit weiterhin das Recht, einen Tarifvertrag notfalls durch Streik zu erzwingen. Was nützt aber ein solcher Streik, wenn das Ergebnis ein Tarifvertrag ist, der nicht zur Anwendung kommt, weil er von einer Minderheitsgewerkschaft abgeschlossen wurde? Der § 4 a höhlt damit das grundgesetzlich garantierte Streikrecht aus und dürfte damit auch aus diesem Grunde verfassungsrechtlich höchst problematisch sein.

Höchst problematisch ist auch die Nachwirkung eines Tarifvertrags, wenn der Arbeitgeber den Tarifvertrag mit einer Mehrheitsgewerkschaft kündigt und nur noch mit der Minderheitsgewerkschaft abschließt. Die Frage, auf die der Entwurf keine Antwort gibt, ist: Können die Mitglieder der nicht mehr tarifvertragsgebundenen Mehrheitsgewerkschaft ihren Anspruch auf Nachwirkung der alten Normen geltend machen?

III.) Fazit

Der Gesetzentwurf in dieser Ausformulierung beinhaltet nach diesseitiger Auffassung massive Verstöße gegen verfassungsrechtliche Grundpfeiler unserer Demokratie, wie die Koalitionsfreiheit und die Vertrags- und Abschlussfreiheit. Darüber hinaus krankt der Entwurf an einer fehlenden Praxistauglichkeit. Unter Betrachtung aller betrieblichen und tariflichen, wie auch sozialpartnerschaftlichen Umstände bewertet der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands den Gesetzentwurf als praxisfern und in dieser Form weder innerbetrieblich noch auf der Ebene der Flächentarifverträge umsetzbar.

Bundесvorstand des Christlichen Gewerkschaftsbunds Deutschlands (CGB)

Berlin, den 18. November 2014



Generalsekretär
Christian Hertzog



Bundesgeschäftsführerin
Anne Kiesow