

Das Tarifeinheitsgesetz: Ja, aber ...

Vor Gericht und auf hoher See ist man bekanntlich in Gottes Hand. Und die Vorhersage einer Senatsentscheidung aus einer Anhörung ist nicht viel treffsicherer als das Lesen von Kaffeesatz. Dennoch: Man geht wohl nicht fehl in der Annahme, dass das *BVerfG* das Tarifeinheitsgesetz nicht in Bausch und Bogen verwerfen wird. Ob es dem Gesetzgeber ein „unbedenklich“ bescheinigt, ist eine andere Frage. Der Gesetzgeber hatte es nicht leicht, die Interessen von Mehr- und Minderheitsgewerkschaften, Arbeitgebern und Öffentlichkeit unter einen Hut zu bringen. Benachteiligt fühlen sich besonders kleine Gewerkschaften, die den minderheitenfreundlichen Zeitgeist und lautstarke Unterstützer vor allem aus der Wissenschaft auf ihrer Seite haben. Wie könnte man ihnen entgegenkommen, ohne das Ziel des Gesetzes, eine sinnvolle Ordnung und Befriedung des Arbeitslebens zu schaffen, aus den Augen zu verlieren?

An erster Stelle wäre an eine stärkere Einbindung der Minderheitsgewerkschaft in die Tarifverhandlungen mit der Mehrheitsgewerkschaft zu denken. Man könnte ihr beispielsweise das Recht einräumen, in zeitlichem Zusammenhang mit den Tarifverhandlungen mit der Mehrheitsgewerkschaft eigene Forderungen zu stellen. Der Arbeitgeber wäre zu verpflichten, diese Forderungen zum Gegenstand der Verhandlungen mit der Mehrheitsgewerkschaft zu machen und die Minderheitsgewerkschaft über den jeweiligen Stand und das Ergebnis zu unterrichten. Vor einem Arbeitskampf der Mehrheitsgewerkschaft könnte man eine verbindliche Schlichtung vorsehen und der Minderheitsgewerkschaft gestatten, einen Vertreter mit beratender Stimme in die Schlichtungskommission zu entsenden. Weiter könnte man der Mehrheitsgewerkschaft in einer Sollvorschrift aufgeben, dass sie Arbeitnehmer, deren Arbeitsbedingungen sich nicht unerheblich von denen der anderen Arbeitnehmer unterscheiden, vom persönlichen Geltungsbereich ihres Tarifvertrags ausnimmt. In diesem (AT-)Bereich könnten dann deren Gewerkschaften – etwa VAA und mb – eigene Tarifverträge abschließen. Problematisch sind nicht unterschiedliche Tarifverträge mit unterschiedlichem persönlichem Geltungsbereich, sondern Tarifverträge mit sich überschneidendem Geltungsbereich, die eine kohärente Gestaltung der Arbeitsbedingungen verhindern, wie etwa Tarifverträge für Lokführer. Schließlich sollte man überlegen, ob man nicht im Verhältnis mehrerer kollidierender Tarifverträge zueinander zum *Grundsatz der Sachnähe* zurückkehrt. Dieser wird aus dogmatischen Gründen scheinbar angesehen. Schuld daran ist aber allein die gängige Bezeichnung als „Spezialitätsgrundsatz“. Sachnähe ist im Gegensatz zu einer Mehrheit nicht nur bereits im Vorfeld von Tarifverhandlungen feststellbar, die Auflösung einer Kollision nach diesem Prinzip ermöglicht überdies auch einer Minderheitsgewerkschaft, einen eigenen – sachnäheren – Tarifvertrag abzuschließen. Missbräuchen könnte durch eine entsprechende Regelung vorgebeugt werden.

Fazit: Die Möglichkeiten, den Grundsatz der Tarifeinheit grundgesetzfest und minderheitenfreundlich auszugestalten, sind noch lange nicht ausgeschöpft. Die Alternativen, vor denen das *BVerfG* steht, bestehen keineswegs in einem bloßen Ja oder Nein.



Professor Dr. Dr. h.c. Wolfgang Hromadka, Passau