

I. Regelung der Tarifeinheit durch das Tarifeinheitengesetz vom 03.07.2015

Nachdem das BAG den Grundsatz der Tarifeinheit (Ein Betrieb, ein Tarifvertrag) im Fall der Tarifpluralität aufgab, konnten in einem Betrieb für einzelne Arbeitnehmer je nach Gewerkschaftszugehörigkeit unterschiedliche Tarifverträge mit normativer Wirkung nach § 4 Abs. 1 TVG gelten, der Arbeitgeber konnte also mit normativer Wirkung an mehrere Tarifverträge gebunden sein (vgl. dazu Rn. 58 ff.). Die teilweise erbittert geführten Arbeitskämpfe der „kleineren“ Gewerkschaften haben die Forderungen nach einer gesetzlichen Regelung der Auflösung der Tarifkollisionen verstärkt, was mit dem am 10.07.2015 in Kraft getretenen Tarifeinheitengesetz (TEG) geschehen ist.¹ **Kernvorschrift des TEG ist die Kollisionsregel des § 4 a Abs. 2 TVG.** Überschneiden sich die Geltungsbereiche nicht inhaltsgleicher Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften (sog. Tarifkollision), sind nach § 4 a Abs. 2 TVG innerhalb eines Betriebes nur die Rechtsnormen des Tarifvertrags derjenigen Gewerkschaft anzuwenden, die im Betrieb den höchsten Mitgliederbestand aufweist. **Bezugspunkt der Mehrheitsermittlung** ist stets der **Betrieb**. Als maßgeblichen Zeitpunkt dieser Mehrheitsbetrachtung nennt § 4 a Abs. 2 S. 2 TVG ausdrücklich den Abschlusszeitpunkt des letzten der kollidierenden Tarifverträge. Kommt es zu einer Kollision der unterschiedlichen Tarifverträge erst zu einem späteren Zeitpunkt (z.B. Umstrukturierungen, Betriebsübergang), ist nach § 4 a Abs. 2 S. 3 TVG der spätere Zeitpunkt maßgeblich. Als Betriebe gelten dabei nach § 4 a Abs. 4 S. 4 grundsätzlich auch ein Betrieb nach § 1 Abs. 1 S. 2 BetrVG (sog. Gemeinschaftsbetrieb) und ein durch Tarifvertrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 BetrVG errichteter Betrieb, sodass insoweit auf den **betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriff** abgestellt wird. Die Kollisionsregel des § 4 a Abs. 2 TVG bestimmt also den **Grundsatz der Tarifeinheit nach dem betriebsbezogenen Mehrheitsprinzip**. Da der betriebsverfassungsrechtliche Betriebsbegriff durch Organisationsentscheidungen des Arbeitgebers und durch tarifliche „Vereinbarungslösungen“ nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 BetrVG bestimmt werden kann, können dadurch auch die gewerkschaftlichen Mehrheitsverhältnisse i.S.d. § 4 a Abs. 2 TVG und damit letztlich auch die normative Geltung der Tarifverträge in einem Betrieb beeinflusst werden, was als problematisch angesehen wird.² Viel problematischer ist allerdings, dass nach der nunmehr gesetzlich festgeschriebenen Tarifeinheit die von den „kleineren“ Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträge verdrängt werden können. Eine Berufs- oder Spartengewerkschaft (z.B. GdL, Cockpit) kann in den von ihr repräsentierten Berufsgruppen einen extrem hohen Organisationsgrad haben, der von ihr abgeschlossene Tarifvertrag wird jedoch gleichwohl durch das Eingreifen der gesetzlichen Kollisionsregel des § 4 a Abs. 2 TVG verdrängt, sofern eine konkurrierende Gewerkschaft im Betrieb eine Mehrheit hat. Da danach im Konfliktfall den Minderheitsgewerkschaften im Betrieb eine normative Geltung der von ihnen abgeschlossenen Tarifverträge verweigert wird, ist die Verfassungsmäßigkeit der Kollisionsregel des § 4 a Abs. 2 TVG im Hinblick auf die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Koalitionsfreiheit der „kleineren“ Gewerkschaften sehr umstritten. Vielfach wird dabei die Ansicht vertreten, dass das den „kleineren“ Gewerkschaften in § 4 Abs. 4 TVG eingeräumte Nachzeichnungsrecht (Anspruch auf Abschluss eines die Rechtsnormen des kollidierenden Tarifvertrags enthal-

1 Vgl. ausführlich zu den einzelnen Problemen des TEG Lehmann BB 2015, 2229 (Teil 1) und 2293 (Teil 2).

2 Vgl. dazu Greiner RdA 2015, 36; Schliemann NZA 2014, 1250, 1252; Bayreuther NZA 2013, 1396, 1397.

tenden Tarifvertrags) sowie das Anhörungsrecht nach § 5 Abs. 5 TVG keinen angemessenen Ausgleich für die Verdrängung ihres Tarifvertrags nach der Kollisionsregel des § 4 a Abs. 2 TVG darstellen.³

Umstritten ist auch, welche Bedeutung die Kollisionsregel des § 4 a Abs. 2 TVG für die von den „kleineren“ Gewerkschaften geführten **Arbeitskämpfe** hat. Während des Gesetzgebungsverfahrens wurde zwar immer wieder betont, dass durch das TEG das geltende Arbeitskampfrecht nicht geändert wird, erwähnt wird jedoch das Arbeitskampfrecht im TEG nicht. Während teilweise unter Hinweis darauf, dass § 4 a Abs. 2 TVG von der Geltung mehrerer Tarifverträge ausgeht, die Auffassung vertreten wird, dass das Streikrecht der „kleineren Gewerkschaften“ jedenfalls nicht wesentlich eingeschränkt wird,⁴ wird teilweise auch die gegenteilige Ansicht vertreten.⁵ Zur Begründung wird insoweit angeführt, dass das Streikrecht nur Hilfsinstrument zur Verwirklichung der Tarifautonomie ist, sodass ein Streik, der den Abschluss eines im Ergebnis wegen § 4 a Abs. 2 TVG ohnehin nicht anwendbaren Tarifvertrags bezweckt, „sinnlos“ bzw. unverhältnismäßig und damit konsequenterweise auch rechtswidrig ist.

Verfahrensrechtlich wird für die **Mehrheitsermittlung** i.S.d. § 4 a Abs. 2 TVG in §§ 2 a, 99 ArbGG ein **spezielles Beschlussverfahren** geschaffen, das **gemäß § 99 Abs. 1 ArbGG** auf Antrag einer Tarifvertragspartei eines kollidierenden Tarifvertrags eingeleitet wird. Der rechtskräftige Beschluss über den nach § 4 a Abs. 2 S. 2 des TVG im Betrieb anwendbaren Tarifvertrag wirkt nicht nur im Verhältnis zwischen den Beteiligten des Beschlussverfahrens, sondern nach § 99 Abs. 3 ArbGG für und gegen jedermann.⁶

II. Allgemeinverbindlichkeitserklärung nach der Neufassung des § 5 TVG (Rn. 65)

Das Verfahren der Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags wird seit dem 16.08.2014 nicht mehr auf Antrag einer Tarifpartei, sondern nach § 5 Abs. 1 TVG n.F. nur noch auf einen gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien eingeleitet.⁷

Voraussetzung für die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags ist, dass die Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint (vgl. dazu auch § 5 Abs. 1 S. 2 TVG). Das bisher in § 5 TVG a.F. vorgesehene Quorum von 50% der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer ist weggefallen.

Die Entscheidung über die Rechtsgültigkeit von Allgemeinverbindlicherklärungen und RechtsVO i.S.d. § 2 a Abs. 1 Nr. 5 ArbGG wird jetzt nach § 98 ArbGG n.F. in einem Rechtsweg konzentriert.⁸ Zuständig ist nach § 98 Abs. 2 ArbGG das Landesarbeitsgericht, in dessen Bezirk die Behörde ihren Sitz hat, die den Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt hat oder die Rechtsverordnung erlassen hat.

3 Vgl. Meinungsübersicht dazu beim BVerfG, Beschl. v. 06.10.2015 – 1 BvR 1571/15 (u.a.), NZA 2015, 1271 mit dem der Erlass einer einstweiligen Anordnung zur Aussetzung des Vollzugs des TEG abgelehnt wurde; ausführlich zu Bedenken gegen die Verfassungsmäßigkeit des TEG auch Preis, Jm 2015, 369 ff. und Schlachter ArbUr 2015, 217 zur Vereinbarkeit des TEG mit Art. 11 EMRK und den ILO-Übereinkommen Nr. 87 und 98.

4 So z.B. und ausführlich dazu Fischinger/Monsch NJW 2015, 2209; Löwisch DB 2015, 1102 ff.

5 So z.B. Richardi NZA 2015, 915, 916; Ewer NJW 2015, 2230 ff. und BT-Drs. 18/4082, 12: „Über die Verhältnismäßigkeit von Arbeitskämpfen, mit denen ein kollidierender Tarifvertrag erwirkt werden soll, ist im Einzelfall „im Sinne des Prinzips der Tarifeinheit“ zu entscheiden; ausführlich dazu auch Greiner NZA 2015, 769, 776 f.

6 Vgl. ausführlich zum Beschlussverfahren noch § 99 ArbGG n.F. Ulrici DB 2015, 2511 ff.

7 Vgl. ausführlich zu Änderung des § 5 TVG Forst RdA 2015, 25 ff.; Henssler RdA 2015, 43, 50 ff.; Jöries NZA 2014, 1313.

8 Vgl. ausführlich zum § 98 ArbGG n.F. Bader NZA 2015, 644; Walker JbArbR 52 (2015), 95 ff.