

Tarifeinheit

1. Tiefgehende Veränderungen der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Ausgangslage haben die vertraute Tariflandschaft verändert und große Unübersichtlichkeit bewirkt. Das Ideal „ein Betrieb, eine Gewerkschaft“, das die DGB-Gewerkschaften als Satzungsprinzip hochhalten, wird in der Praxis durch kleine christliche und durch Spartengewerkschaften vielfach durchbrochen. Das erschwert nicht nur die kollektive Interessenvertretung, sondern auch die rechtliche Bewertung und Anwendung des Tarifvertragsrechts.
2. Das Problem der „Tarifeinheit“ bildet nur einen Ausschnitt der neuen Rechtsfragen. Dabei sind zwei Fallgestaltungen scharf zu unterscheiden, weil sie nicht mit den gleichen rechtlichen Instrumenten und Formeln zu lösen sind:
 - a) Tarifpluralität ist gegeben, wenn in einem Betrieb verschiedene Tarifverträge gelten, die zwar die gleichen Fragen regeln, aber für unterschiedlich tarifgebundene Arbeitnehmer (z.B. bei Tarifabschlüssen unterschiedlicher Gewerkschaften oder bei Allgemeinverbindlichkeitserklärungen mit Einschränkung für anderweitig Tarifgebundene).
 - b) Tarifkonkurrenz liegt vor, wenn Arbeitnehmer eines Betriebs gleichzeitig an kollidierende Tarifverträge gebunden sind (z.B. durch Verbands- und Firmentarifvertrag oder nach Betriebsübergang).
3. Soweit hier Kollisionsregeln erforderlich sind, müssen sie mit dem Schutzkonzept der Koalitionsfreiheit in Gestalt der Tarifautonomie vereinbar sein (Art. 9 III GG).
4. Das Grundrecht der Koalitionsfreiheit erlaubt es zwar, für die Tariffähigkeit von Gewerkschaften ein Mindestmaß an sozialpolitischer Durchsetzungskraft zu fordern. Verfassungswidrig wäre es jedoch, diese Hürde so hoch zu ziehen, dass schon allein dadurch alle Kollisionsprobleme ausgeschlossen werden könnten.
5. Die Verfassung erwartet von der Tarifautonomie eine „sinnvolle Ordnung des Arbeitslebens“, aber Ordnung bedeutet nicht Einheitlichkeit. Das System der „kollektiven Privatautonomie“ verlangt mitgliedschaftliche Legitimation, will also Differenzen der Tarifgebundenheit und konkurrierende Regelungskonzepte nicht grundsätzlich ausschließen.

6. Für die Tarifpluralität folgt daraus, dass schon die Annahme einer Kollision, die dann einer Kollisionsregel bedürfte, im Regelfall verfehlt ist. Regelungsbedarf besteht nur dort, wo Gesetze eine Verzahnung tariflicher und betrieblicher Regulationsformen anstreben: bei den Betriebs- und Betriebsverfassungsnormen sowie bei Tarifvorbehalt und Tarifvorrang (§§ 77 III, 87 I BetrVG). Hier ist bei der Wahl zwischen konkurrierenden unterschiedlichen Tarifverträgen auf die größere Repräsentativität der beteiligten Tarifvertragsparteien abzustellen. Sie ist aus der Zahl der tarifgebundenen Arbeitnehmer abzuleiten, u.U. auch aus dem Anteil der Betriebsratsmitglieder.
7. Für nicht tarifgebundene Arbeitnehmer ergibt sich bei Tarifpluralität mittelbar ein Problem der Vertragsauslegung, wenn auf Tarifverträge pauschal verwiesen wird. Ob dann der speziellere, der spätere, der günstigere oder der repräsentativere Tarifvertrag gemeint ist, hängt von der Vertragsgestaltung und den Begleitumständen ab. Für eine Einheitsregel, die alle denkbaren Fallgestaltungen erfasst, besteht kein Bedürfnis.
8. Grundsätzlich anders stellt sich das Kollisionsproblem bei Tarifkonkurrenz. Hier muss eine Auswahl getroffen werden. Als Kollisionsregel passt aber das Spezialitätsprinzip nur dann, wenn die Kollision durch die Tarifverträge selbst herbeigeführt wurde. Ist sie hingegen das Ergebnis gesetzlicher Schutzvorschriften (z.B. § 613 a BGB, § 5 TVG, § 1 Abs. 3a AEntG) hängt die Auswahl vom Zweck des Gesetzes ab. U.U. hilft auch hier das Kriterium der Repräsentativität.