ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Wiesehügel, Klaus

Article

Nachtrag: Aufhebung der Tarifeinheit: Welche Folgen hat das Nebeneinander mehrerer Tarifverträge in einem Unternehmen?

ifo Schnelldienst

Provided in Cooperation with:
Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

Suggested Citation: Wiesehügel, Klaus (2012) : Nachtrag: Aufhebung der Tarifeinheit: Welche Folgen hat das Nebeneinander mehrerer Tarifverträge in einem Unternehmen?, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 65, Iss. 11, pp. 16-18

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/165120

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Nachtrag: Aufhebung der Tarifeinheit:
Welche Folgen hat das Nebeneinander mehrerer Tarifverträge in einem Unternehmen?

Zur Ergänzung der Beiträge im ifo Schnelldienst 9/2012 und 10/2012 stellt Klaus Wiesehügel, IG BAU, das Prinzip der Tarifeinheit aus Sicht einer Tarifvertragspartei dar.

Klaus Wiesehügel*

Tarifeinheit ist in der Bauwirtschaft unverzichtbar

Spätestens seit den Entscheidungen des BAG vom 7. Juli 2010, mit denen sich der 4. Senat von dem Prinzip der Tarifeinheit verabschiedet hat, werden die Folgen dieser Aufgabe eines bislang grundlegenden Pfeilers des Arbeitsrechts umfassend diskutiert. Im Folgenden soll die Aufhebung der Tarifeinheit insbesondere aus der Perspektive einer Tarifvertragspartei betrachtet werden, die in dem für sie wichtigsten Bereich, dem Baugewerbe, eine Vielzahl von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen, die zudem häufig über gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien – sogenannte Sozialkassen (Urlaubskasse, Zusatzversorgungskasse u.a.) – abgewickelt werden, abschließt. Hier ergeben sich Fragen und Probleme, die in der bisherigen Diskussion leider kaum eine Rolle gespielt haben.

Unstreitig hatte das Prinzip der Tarifeinheit in der Vergangenheit zu Rechtssicherheit und gesellschaftlichem Frieden beigetragen. Fanden zunächst mehrere Tarifverträge auf denselben Betrieb Anwendung, so wurde nach dem Spezialitätsprinzip der Tarifvertrag mit der größeren Sachnähe – in der Regel der Tarifvertrag mit dem kleineren räumlichen Geltungsbereich – der Vorzug gegeben, so dass nur ein Tarifvertrag in dem Betrieb galt. Insbesondere die Arbeitgeber brauchten in diesem Fall nur mit einer Tarifvertragspartei Verhandlungen aufnehmen. Auch die Gefahr von Streiks war für diese kalkulierbar.

Nach der Aufhebung des Prinzips der Tarifeinheit stehen auch die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes vor neuen, besonderen Herausforderungen, da diese Branche im Unterschied zu nahezu allen anderen Branchen von einer Vielzahl von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen geprägt wird. Die Aufhebung der Tarifeinheit könnte nunmehr dazu führen, dass neben dem oder den bundesweit gültigen allgemeinverbindlichen Tarifverträgen weitere Tarifverträge, so z.B. ein Haustarifvertrag oder ein Tarifvertrag mit einer anderen Gewerkschaft, in dem Unternehmen Anwendung findet.

So hatte der 10. Senat des BAG bereits mit seiner weniger bekannten Entscheidung vom 18. Oktober 2006 (10 AZR 576/05) erstmalig mit dem Prinzip der Tarifeinheit gebrochen und festgestellt, dass ein Betrieb, der sowohl dem betrieblichen Geltungsbereich des für allgemeinverbindlich erklärten Sozialkassentarifvertrags (VTV) als auch einem gegenüber dem VTV sachnäheren, baufremden Tarifvertrag unterfällt, der Arbeitgeber nicht aufgrund des VTV verpflichtet ist, an die klagende Sozialkasse Beiträge für Lohnausgleich und für die Erstattung von Kosten der Berufsausbildung abzuführen. Lediglich die Beiträge für das Urlaubskassenverfahren konnte die klagende Kasse verlangen. Diesen Anspruch konnte der sachnähere Tarifvertrag nicht verdrängen, da die entsprechenden Tarifnormen des VTV nach § 1 Abs. 3 (a.F.; heute: §§ 3, 5 Nr. 3) Arbeitnehmer-Entsendegesetz international zwingend gelten und wie ein Gesetz alle konkurrierenden Tarifnormen verdrängen.

Damit nähern wir uns dem mit der Verabschiedung des Prinzips der Tarifeinheit aufkommenden Problem: Ein Nebeneinander von Tarifverträgen innerhalb eines Betriebes ist nicht denkbar in einer Branche, in der aus guten Gründen – vom Mindestlohn über die Rahmentarifmaterien wie Eingruppierung, Arbeitszeit, Urlaub und Kündigungsfristen bis hin zur Berufsbildung und Zusatzversorgung – alle wesentlichen Arbeitsbedingungen in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen geregelt sind, die zudem in erheblichen Teilen über Sozialkassen durchgeführt werden. Hier kann es im Betrieb nur eine gültige Regelung geben. Zudem verlangt dieses

* Klaus Wiesehügel ist Bundesvorsitzender der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), Frankfurt am Main.

System von Normen, dass alle Betriebe der Branche an den Sozialkassenverfahren teilnehmen, die erforderlichen Daten melden und ihre Beiträge zahlen. Im Ergebnis bedeutet dies, dass es nicht nur kein Nebeneinander von allgemeinverbindlichen Branchen- und anderen Flächen- oder Firmentarifverträgen geben darf, sondern auch, dass sich bei der damit notwendig werdenden Auflösung bestehender Tarifpluralität oder -konkurrenz der für allgemeinverbindlich erklärte Tarifvertrag durchsetzen muss. Das will ich im Folgenden näher erläutern.

Dass die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes über gemeinsame Einrichtungen im Sinne von § 4 Abs. 2 TVG wesentliche Teile der tarifvertraglich vereinbarten Leistungen abwickeln und auch absichern, hat im Baugewerbe eine lange Tradition, die bis in die Weimarer Republik zurückreicht. Der Grund für diese Tradition liegt in den besonderen Bedingungen der Bautätigkeit und der Bauwirtschaft. Die Bauproduktion findet außerhalb von stationären Produktionsstätten auf ständig wechselnden Baustellen statt, sie ist in der Regel witterungsabhängig.

Die Bauwirtschaft ist außerdem geprägt von Kleinbetrieben. Durchschnittlich beschäftigen die rund 70 000 Betriebe des Bauhauptgewerbes lediglich zehn Arbeitnehmer. Und diese Arbeitnehmer werden vielfach nicht dauerhaft beschäftigt. Rund 50% der Arbeitnehmer haben innerhalb von zwölf Monaten kein durchgängiges Arbeitsverhältnis, wechseln also ihren Arbeitgeber oder sind zumindest zeitweise arbeitslos. Dies alles zwingt die Tarifvertragsparteien also dazu, tarifvertraglich soziale Leistungen über gemeinsame Einrichtungen abzuwickeln. Diese bauspezifischen Bedingungen sind aber auch der Grund dafür, dass die Rahmentarifverträge und alle materiellen Tarifverträge, die Leistungen vorsehen, die über gemeinsame Einrichtungen gewährt werden, allgemeinverbindlich sein müssen.

Die sozialen Leistungssysteme würden in einer solchen Branche sofort zusammenbrechen, wenn es möglich wäre, dass sich einzelne Betriebe der Branche nicht mehr an der Finanzierung bzw. Gewährung dieser Leistungen beteiligen müssten. Dafür ist der Wettbewerbsdruck in dieser kleinteilig strukturierten Branche viel zu groß – und die Bereitschaft, sich »freiwillig« an Tarifverträge zu halten, spätestens nach der massiven Krise am Bau zwischen 1995 etwa 2008, in der die Branche um die Hälfte von 1,4 Mill. auf 700 000 Arbeitsplätze geschrumpft ist, zu gering.

Damit ist aber unabweisbar: Setzen sich die allgemeinverbindlichen Tarifverträge der Branche in der Konkurrenz zu anderen, abweichenden Tarifverträgen nicht durch, so sind diese bauspezifischen Tarifvertragssysteme einschließlich der gemeinsamen Einrichtungen nicht zu retten. Dann wird es kein umlagefinanziertes Berufsausbildungssystem mehr geben, das auch in der Baukrise für eine überdurchschnittlich hohe Ausbildungsquote gesorgt hat.

Dann wird es keine tarifvertraglichen Zusatzrenten mehr geben, die seit mehr als 50 Jahren bauspezifische Renteneinbußen ausgleichen und die Inanspruchnahme ergänzender staatlicher Sozialleistungen verhindern helfen.

Dann wird es kein Urlaubssystem mehr geben, durch das angesichts der großen Zahl unterjähriger Beschäftigungsverhältnisse überhaupt erst ermöglicht wird, dass die Arbeitnehmer einen zusammenhängenden Erholungsurlaub nehmen können, anstatt ihn immer wieder in Geld abgegolten zu bekommen und so ihre Gesundheit noch mehr zu belasten.

Dann wird es auch kein Winterbauförderungssystem wie das Saison-Kurzarbeitergeld mehr geben, das seit 2006 erfolgreich mit einem jährlichen Einsparvolumen zu Gunsten der Bundesagentur für Arbeit von rund 320 Mill. Euro verhindert, dass in der Schlechtwetterzeit die Bauarbeitnehmer arbeitslos werden, weil die Unternehmen witterungsbedingt oder wegen der saisonal schlechten Auftragslage nicht arbeiten können. Zwar handelt es sich dabei um ein gesetzliches System. Das aber ist – wie das Gesetz selber ausweist – angewiesen darauf, dass die Tarifvertragsparteien dieses mit ihren tarifvertraglichen Regelungen z.B. zur sehr flexibel ausgestaltbaren Arbeitszeit flankieren.

Hinfällig sind selbstverständlich dann wohl auch die anderen Normen des allgemeinverbindlichen Rahmentarifvertrags z.B. zur Eingruppierung, zu den Erschwernis- und Überstundenzuschlägen, zur Fälligkeit des Lohns, zur Fahrtkostenabgeltung, zum Verpflegungszuschuss, zur Auslösung, zu den Kündigungsfristen und zum gewerkschaftlichen Zutrittsrecht zu den Unterkünften und Sozialräumen.

Dies alles gilt selbstverständlich nicht nur für das Bauhauptgewerbe, sondern auch für die Zweige des Baunebengewerbes mit ihren vergleichbaren Tarifvertragsstrukturen und gemeinsamen Einrichtungen: Also für

- das Maler- und Lackiererhandwerk,
- das Dachdeckerhandwerk,
- das Gerüstbauerhandwerk,
- das Steinmetzhandwerk und
- die Betonsteinindustrie in Nordwestdeutschland sowie die Steine- und Erden-Industrie in Bayern.

Alle diese Branchen würden letztlich auf das lückenhafte gesetzliche Niveau zurückfallen. Und das vermutlich generell. Denn dass diese Branchen dann noch die Kraft hätten, zumindest die bislang nicht allgemeinverbindlichen Lohntarifverträge abzuschließen, ist sehr zu bezweifeln.

Damit würden aber auch die Mindestlohntarifverträge, die ja nichts anderes als die Festlegung der Lohnhöhe für die unterste bzw. die beiden untersten Lohngruppen enthalten, entfallen.

Jeder, der sich mit der Auswirkung des Wegfalls des Prinzips der Tarifeinheit beschäftigt, jeder Richter, jeder Rechtswissenschaftler, der dazu publiziert, und möglicherweise auch der Gesetzgeber muss bei seiner Entscheidung wissen: Diese oben beschriebenen Folgen wird es im Baugewerbe haben, wenn man bei Tarifpluralität oder Tarifkonkurrenz ein Nebeneinander zulässt oder dem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag nicht den Vorrang gewährt.

Das heißt aber keineswegs, dass ich für das Prinzip der »Tarifeinheit im Betrieb« in der Ausprägung, die es durch die frühere Rechtsprechung des BAG erhalten hatte, eine Lanze brechen will. Meines Erachtens war die Nichtbeachtung der Tarifautonomie der Arbeitnehmer, die von dem verdrängten Tarifvertrag erfasst waren, schon immer verfassungsrechtlich problematisch. Und dies galt umso mehr, wenn, was durchaus sein konnte, an den verdrängenden Tarifvertrag kein einziger Arbeitnehmer gebunden war, weil kein Beschäftigter Mitglied der diesen Tarifvertrag abschließenden Gewerkschaft war.

Der Vorrang eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages lässt sich gut begründen: Ein Tarifvertrag wird gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 2 TVG nur dann für allgemeinverbindlich erklärt, wenn die Allgemeinverbindlicherklärung »im öffentlichen Interesse geboten erscheint«.

Dieses öffentliche Interesse begründet die Allgemeinverbindlicherklärung als staatliche Norm eigener Art, wie das BVerfG sie einordnet. Diese staatliche Normsetzung »im öffentlichen Interesse« kann dann aber auch nicht durch von der Rechtsprechung entwickelte Kollisionsregeln teilweise zunichte gemacht werden, indem es dem Arbeitgeber überlassen wird, durch Beitritt zu einem anderen tarifschließenden Verband oder Abschluss eines Firmentarifvertrages die erstreckte Norm für seinen Betrieb außer Kraft zu setzen.

Im Ergebnis muss bei allen allgemeinverbindlichen Tarifverträgen vielmehr dasselbe gelten, was das BAG seit dem Beschluss des 10. Senats vom 13. Mai 2004 zu Tarifverträgen sagt, die nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz international zwingend gelten: Diese Tarifverträge gehen allen anderen Tarifverträgen vor, da der Gesetzgeber des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes sie auf alle Außenseiter erstrecken wollte. Im Unterschied zum Arbeitnehmer-Entsendegesetz haben wir bei »lediglich allgemeinverbindlichen Tarifverträgen« nur keine Erstreckung auf Arbeitgeber mit Sitz im Ausland. Die gesetzgeberische Entscheidung des TVG und des Normgebers der Allgemeinverbindlichkeit ist aber – beschränkt auf inländische Arbeitgeber – dieselbe wie die des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.

Sollte der Gesetzgeber – wie früher von DGB und BDA gefordert – sich des Themas »Tarifkollisionen« bzw. »Tarifeinheit im Betrieb« annehmen, so müssen wir, die Vertreter von Branchen mit allgemeinverbindlichen Tarifverträgen und gemeinsamen Einrichtungen, im öffentlichen Interesse darauf bestehen, dass dieser Vorrang allgemeinverbindlicher Tarifverträge auch im Gesetz seinen Niederschlag findet.

Soweit der Gesetzgeber erwartungsgemäß in der nächsten Zeit hier nicht tätig werden wird, bleibt dem BAG nichts anderes übrig, als sich selbst der Problematik anzunehmen, die es durch seine neue Rechtsprechung zur Tarifeinheit aufgeworfen hat. Die bei Kollisionen allgemeinverbindlicher Tarifverträge einschließlich der Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen mit anderen Tarifverträgen notwendige Vorrangentscheidung muss zugunsten der allgemeinverbindlichen Tarifverträge ausfallen, da nur so der auf das öffentliche Interesse gestützten gesetzgeberischen Entscheidung im Zuge der Erstreckung des Tarifvertrages auf alle Außenseiter Rechnung getragen werden kann. Anderenfalls wären zumindest in den Branchen des Baugewerbes tarifvertragliche Strukturen nicht mehr möglich – ein Ergebnis, das eklatant dem verfassungsrechtlichen Auftrag aus Art. 9 Abs. 3 GG, die Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zuerst den Tarifvertragsparteien zu überlassen und die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie nicht zu gefährden, widersprechen würde.