

**PETER BERG/HELMUT PLATOW/CHRISTIAN SCHOOF/
HERMANN UNTERHINNINGHOFEN**
TARIFVERTRAGSGESETZ UND ARBEITSKAMPFRECHT

Kompaktkommentar, 3. überarbeitete und aktualisierte Auflage,
Bund-Verlag, Frankfurt/Main 2010, ISBN 978-3-7663-3996-6,
816 Seiten, 89,90 €

Der gegenüber der Voraufgabe erheblich erweiterte „Kompaktkommentar“ (so bezeichnet man wohl ein Werk, das größer ist als ein „Basiskommentar“ und dennoch kleiner als ein „Großkommentar“) behandelt das Tarifvertrags- und das Arbeitskampfrecht in einem Band. Üblicherweise werden Gesetze kommentiert, so auch das Tarifvertragsgesetz. Das Arbeitskampfrecht fußt im Wesentlichen auf Richterrecht und es gibt eine Reihe von Handbüchern zu dieser Rechtsmaterie. Die Neuerscheinung von *Berg, Platow, Schoof* und *Unterhinninghofen* zeichnet sich nun dadurch aus, dass sie die im Lebenssachverhalt „Tarifauseinandersetzung“ gleichzeitig auftauchenden Fragen auch in einem Band behandelt.

Die Neuauflage greift eine Reihe von aktuellen Themen auf, wie z. B. den Streik für einen Sozialtarifvertrag, Flashmob-Aktionen und die tarifliche Gestaltung von Leiharbeit. Der wichtigste inhaltliche Beitrag zu einer aktuellen Debatte findet sich unter dem Kapitel 10 „rechtspolitische Diskussionen“ im ersten Teil des Kommentars, nämlich die Frage der Tarifeinheit. Der Rechtsgrundsatz der Tarifeinheit stand für die Auffassung, dass in einem Betrieb für den gleichen Personenkreis der dort beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur ein Tarifvertrag gelten könne. Für den Fall, dass konkurrierende Gewerkschaften unterschiedliche Tarifverträge abschließen, war nach dieser Auffassung der spezielle Tarifvertrag dem allgemeinen vorzuziehen. Die neue Rechtspre-

chung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hat diesen Grundsatz aufgegeben und lässt es nunmehr zu, dass in einem Betrieb Tarifverträge konkurrierender Gewerkschaften jeweils für ihre Mitglieder zur Anwendung kommen. Als Reaktion auf die veränderte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts haben die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) die gesetzliche Festschreibung des „alten“ Grundsatzes der Tarifeinheit gefordert. Bundeskanzlerin *Angela Merkel* hat auf dem deutschen Arbeitgebertag in Berlin den anwesenden Arbeitgebern und Arbeitgeberverbandsvertretern Hoffnung auf eine Umsetzung dieser Initiative gemacht, d. h. ihre prinzipielle Unterstützung angekündigt (Handelsblatt vom 24.11.2010). Dies hätte zur Konsequenz, dass bei zwei konkurrierenden Tarifverträgen nur der Tarifvertrag derjenigen Gewerkschaft im Betrieb zur Anwendung kommt, die im konkreten Betrieb die meisten Mitglieder hat. Politisch soll damit verhindert werden, dass kleine Berufsgewerkschaften wie der Marburger Bund im Gesundheitswesen oder die Vereinigung Cockpit in der Luftfahrt in Konkurrenz zur Branchengewerkschaft treten können und für ihre Mitglieder (sogenannte „Spezialisten“) bessere Arbeitsbedingungen und Arbeitsentgelte durchsetzen können.

Der vorliegende Kommentar konnte diese Kontroverse noch nicht beleuchten, da das Manuskript vor dem Beginn dieser aktuellen Debatte abgeschlossen war. Aller-

dings liefert die Kommentierung zum Tarifvertragsgesetz im zweiten Teil des Bandes (S. 420ff.) ausführlich „Stoff“ für diese Debatte. Die Autoren setzen sich nämlich mit den umfangreichen Konsequenzen einer auf den ersten Blick so einleuchtenden Forderung „ein Betrieb – ein Tarifvertrag“ auseinander. So sehr es politisch unterstützenswert ist, der Zersplitterung von Arbeitnehmerinteressen entgegenzuwirken und den Grundsatz „ein Betrieb – eine Gewerkschaft“ durchzusetzen, so sehr bedarf es der genauen Analyse der entstandenen rechtlichen Situation, wenn sich die gewerkschaftspolitische Zersplitterung nicht verhindern lässt. Die Durchsetzung des Prinzips der Tarifeinheit auch bei realer Tarifpluralität im Unternehmen, also bei Vorhandensein konkurrierender Gewerkschaften, nimmt ja der unterlegenen Gewerkschaft ihr Streikrecht. Das Prinzip der Tarifeinheit würde somit einen ungerechtfertigten Eingriff in die Koalitionsfreiheit bedeuten, die Verfassungsrang hat, d. h. durch Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes geschützt ist. Die Autoren betonen deshalb zu Recht, dass weder bei Tarifeinheit noch bei Tarifpluralität ein Eingriff in das Streikrecht der Gewerkschaften verfassungsrechtlich zu rechtfertigen ist. Die Koalitionsfreiheit schützt also die ggf. auch durch Streit erzwungene Durchsetzung eines Tarifvertrages, und dieses Prinzip kann auch Geltung für den konkurrierenden Tarifvertrag beanspruchen. Auf Ablehnung stößt bei den Autoren die alte Konstruktion des BAG, die Konkurrenz durch das „Spezialitätsprinzip“ aufzulösen, hatte doch diese Konstruktion eine Arbeitgeberstrategie erleichtert, die Geltung des Flächentarifvertrages durch Abschluss eines Firmentarifvertrages mit einer „Scheingewerkschaft“ zu unterlaufen. Hier

eine Abkehr vorzunehmen, findet die Unterstützung der Autoren. Wenn überhaupt der Grundsatz der Tarifeinheit alleinige Geltung beansprucht, so müsste also die Gewerkschaft mit den meisten Mitgliedern im Betrieb zum Zuge kommen.

In Teil 3 wird die Debatte noch einmal aufgenommen (S. 586ff.) unter dem Gesichtspunkt der Friedenspflicht aus Abschluss eines Tarifvertrages für die Tarifpartei, die einen weiteren Tarifvertrag anstrebt. Da Verträge zulasten Dritter im Tarif- und Arbeitskampfrecht fremd sind, kann es nach Ansicht der Autoren auch im Falle der Tarifeinheit keine verordnete Friedenspflicht, also praktisch ein Arbeitskampfverbot geben.

Insgesamt ist es den Autoren gelungen, Kommentar und praxisorientiertes Handbuch in einem Band vorzulegen. Viele praktische Beispiele und Anwendungstipps werden im Tarifverhandlungs- und Arbeitskampfgeschehen eine große Hilfe sein. Aber auch für die juristische Auseinandersetzung liefert der Band fundierte Argumente. Die alphabetisch geordneten Stichworte zum Arbeitskampfrecht können als praktische Hilfen für die Vorbereitung und Durchführung von Streiks bzw. der Abwehr von Aussperrungen dienen und erläutern auch jede noch so detaillierte Streikfolge für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Schließlich hilft noch ein ausführliches Stichwortverzeichnis, die jeweilige Rechtsmaterie aufzufinden, die wegen des „dualen“ Aufbaus häufig doppelt behandelt wird, nämlich im Tarifvertrags- wie im Arbeitskampfteil.

Manfred Bobke von Camen
Rechtsanwalt,
schwegler rechtsanwälte, Köln