

Tillmanns: Kollektives Arbeitsrecht

04.06.2007

- **GG Art. 9 Abs. III¹** gewährt die „**Koalitionsfreiheit**“
- ein Streik ist nur i.O., wenn der zugrunde liegende **Arbeitskampf rechtmäßig** ist², sonst haftet jeder Arbeitnehmer persönlich; ein Streik muss „fair“ sein; zunächst muss zumindest verhandelt worden sein und der Streik die ultima ratio darstellen
- in **BRD** sehr **wenig Streiks**, am wenigsten Streiks gibt's in der Schweiz; jeder Streik stellt einen (großen) wirtschaftlichen Schaden für die Volkswirtschaft dar
 - ⇒ dauern Streiks zu lange, können sie rechtswidrig werden
 - ⇒ beachte Sonderfall Auslandsproduktion
- „**Organisationsgrad**“ meint den Anteil der in Gewerkschaften organisierten AN
- vor II. Weltkrieg gab's die „**Kampfkündigung**“, ob die heute noch zulässig wäre ist jur. unklar
 - ⇒ eine **Kündigung** während eines Streiks ist aber dem Grund nach jederzeit **i.O.** wenn sie klar **nicht streikbezogen** ist
- **Baugewerbe**: Tarifvertrag ist **allgemeinverbindlich** – die Verträge gelten für alle, werden also faktisch zum Gesetz (vgl. § 5 TVG³)
 - ⇒ aber **Kollisionsrecht**: bei ausländischen AN gelten deren Arbeitsrecht; Abhilfe schafft das **Arbeitnehmerentsendegesetz**, wonach dann der Tarifvertrag immer gilt⁴



¹ GG Art 9

(1) Alle Deutschen haben das Recht, Vereine und Gesellschaften zu bilden.

(2) Vereinigungen, deren Zwecke oder deren Tätigkeit den Strafgesetzen zuwiderlaufen oder die sich gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder gegen den Gedanken der Völkerverständigung richten, sind verboten.

(3) Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. Maßnahmen nach den Artikeln 12a, 35 Abs. 2 und 3, Artikel 87a Abs. 4 und Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden.

² sonst handelt es sich um einen „wilden Streik“

³ § 5 TVG [Allgemeinverbindlichkeit]

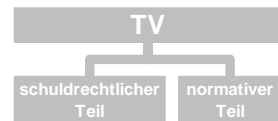
(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann einen Tarifvertrag im Einvernehmen mit einem aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestehenden Ausschuss auf Antrag einer Tarifvertragspartei für allgemeinverbindlich erklären, wenn

1. die tarifgebundenen Arbeitgeber nicht weniger als 50 vom Hundert der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer beschäftigen und

2. die Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint.

Von den Voraussetzungen der Nummern 1 und 2 kann abgesehen werden, wenn die Allgemeinverbindlicherklärung zur Behebung eines

- das **Reinigungsgewerbe** hat noch keinen flächig genutzten Tarifvertrag, da es zu wenige Gewerkschaftsmitglieder gibt, darum kann der Minister keine Allgemeinverbindlichkeit festlegen
- meistens gibt es in Arbeitsverträgen von Betrieben mit teilweiser gewerkschaftlicher Bindung eine „**Bezugnahme Klausel**“, wonach der Tarifvertrag auch für ein nicht-Gewerkschaftsmitglied gilt
 - ⇒ „**dynamische Verweisung**“ meint, dass nicht auf einen bestimmten TV verwiesen wird, sondern auch neue, kommende TV gelten
 - ⇒ Geltung rein schuldrechtlich
 - ⇒ schafft sozialen Frieden
 - ⇒ aufgrund neuer Regelungen ist eine Bezugnahme Klausel ähnlich den AGB' arbeitnehmerfreundlich auszulegen
 - ist z.B. ein Betrieb nicht mehr tarifgebunden, so bekommen die Gewerkschaftsmitglieder bei steigendem Tariflohn nicht automatisch mehr Gehalt, aber diejenigen, die eine Bezugnahme Klausel in ihrem Arbeitsvertrag haben (das können auch Gewerkschaftsmitglieder sein); früher bekamen AN mit BNK bei nicht mehr geltendem TV auch nicht mehr Geld
- in Zweifelsfällen: Prof. Dr. Martin Henssler, Köln
- nach § 2 I TVG⁵ setzt ein Tarifvertrag einen tarifvertragsfähigen Partner voraus
 - ⇒ ein „Haustarifvertrag“ ist eine Vertrag zwischen Gewerkschaften und einer Firma
- Tarifabschlüsse werden „sozial richtig“, weil man von einem Machtausgleich ausgeht – Voraussetzung: „**soziale Mächtigkeit**“
 - ⇒ normalerweise sind zum Erreichen der sozialen Mächtigkeit viele Mitglieder nötig, aber es gibt – wie bei „Cockpit“ – auch Ausnahmen
- ein Tarifvertrag hat einen **schuldrechtlichen** und einen **normativen Anteil**
- der **Geltungsbereich** eines TV ist meistens historisch begründet, oftmals auch durch die Verbreitung der AG-Verbände definiert
- in einem Betrieb können **verschiedene Gewerkschaften** vertreten sein (z.B. christliche Gewerkschaften); das BAG fordert in solchen Fällen, eine Tarifeinheit zu schaffen, der AG soll denjenigen TV anwenden, der am meisten vertreten ist; – „1 Betrieb 1 Tarifvertrag“



sozialen Notstands erforderlich erscheint.

(2) Vor der Entscheidung über den Antrag ist Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die von der Allgemeinverbindlicherklärung betroffen werden würden, den am Ausgang des Verfahrens interessierten Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber sowie den obersten Arbeitsbehörden der Länder, auf deren Bereich sich der Tarifvertrag erstreckt, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme sowie zur Äußerung in einer mündlichen und öffentlichen Verhandlung zu geben.

(3) Erhebt die oberste Arbeitsbehörde eines beteiligten Landes Einspruch gegen die beantragte Allgemeinverbindlicherklärung, so kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales dem Antrag nur mit Zustimmung der Bundesregierung stattgeben.

(4) Mit der Allgemeinverbindlicherklärung erfassen die Rechtsnormen des Tarifvertrags in seinem Geltungsbereich auch die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

(5) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags im Einvernehmen mit dem in Absatz 1 genannten Ausschuss aufheben, wenn die Aufhebung im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend. Im übrigen endet die Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrags mit dessen Ablauf.

(6) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann der obersten Arbeitsbehörde eines Landes für einzelne Fälle das Recht zur Allgemeinverbindlicherklärung sowie zur Aufhebung der Allgemeinverbindlichkeit übertragen.

(7) Die Allgemeinverbindlicherklärung und die Aufhebung der Allgemeinverbindlichkeit bedürfen der öffentlichen Bekanntmachung.

⁴ solange die Baustelle in der BRD liegt

⁵ § 2 TVG [Tarifvertragsparteien]

(1) Tarifvertragsparteien sind Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern.

(2) Zusammenschlüsse von Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern (Spitzenorganisationen) können im Namen der ihnen angeschlossenen Verbände Tarifverträge abschließen, wenn sie eine entsprechende Vollmacht haben.

(3) Spitzenorganisationen können selbst Parteien eines Tarifvertrags sein, wenn der Abschluß von Tarifverträgen zu ihren satzungsgemäßen Aufgaben gehört.

(4) In den Fällen der Absätze 2 und 3 haften sowohl die Spitzenorganisationen wie die ihnen angeschlossenen Verbände für die Erfüllung der gegenseitigen Verpflichtungen der Tarifvertragsparteien.

- ein **einzelner AG** kann einen TV **nicht kündigen** (vgl. § 3 III TVG⁶), das kann nur ein Verband
 - ⇒ Grund: bei der Kündigung entstünde (scheinbar, – vgl. § 612 BGB⁷) eine Gesetzeslücke
 - ⇒ der TV gilt nach § 4 V TVG⁸ weiter, bis eine „andere Abmachung“ (anderer TV, Änderung Individual-Arbeitsvertrag) gültig wird
 - ⇒ eine besondere Ausprägung des „Günstigkeitsprinzips“ stellt der § 4 III, IV TVG
 - Frage: was ist „was Besseres“?
 - Fall „Burda“: ist „2.000,-- ohne Arbeitsplatzgarantie“ schlechter als „1.800,-- mit Arbeitsplatzgarantie“? BAG meinte Nein (v. 20.4.1999, JuS 2000), das sei wie Äpfel mit Birnen vergleichen
- falls eine Gewerkschaft einen **Haustarifvertrag** schliesse, **ginge** dieser dem **Tarifvertrag vor**
 - ⇒ evtl. auch in TV eine „**Öffnungsklausel**“, wonach einzelne AG etwas anderes regeln dürfen
- die **Bindung** an den TV **endet** nach §§ 3 III, 4 V TVG mit dem **Arbeitsverhältnis**, – tritt der AN danach aus der Gewerkschaft aus, ist der nachfolgende AG nicht mehr gebunden
- im „**Tarifregister**“ werden alle Tarifverträge gelistet, allerdings genießt es keinen „öffentlichen Glauben“⁹

⁶ § 3 TVG [Tarifgebundenheit]
 (1) Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrags ist.
 (2) Rechtsnormen des Tarifvertrags über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen gelten für alle Betriebe, deren Arbeitgeber tarifgebunden ist.
 (3) Die Tarifgebundenheit bleibt bestehen, bis der Tarifvertrag endet.

⁷ § 612 BGB [Vergütung]
 (1) Eine Vergütung gilt als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist.
 (2) Ist die Höhe der Vergütung nicht bestimmt, so ist bei dem Bestehen einer Taxe die taxmäßige Vergütung, in Ermangelung einer Taxe die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen.
 (3) Bei einem Arbeitsverhältnis darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers eine geringere Vergütung vereinbart werden als bei einem Arbeitnehmer des anderen Geschlechts. Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers besondere Schutzvorschriften gelten. § 611a Abs. 1 Satz 3 ist entsprechend anzuwenden.

⁸ § 4 TVG [Wirkung der Rechtsnormen]
 (1) Die Rechtsnormen des Tarifvertrags, die den Inhalt, den Abschluß oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen. Diese Vorschrift gilt entsprechend für Rechtsnormen des Tarifvertrags über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen.
 (2) Sind im Tarifvertrag gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien vorgesehen und geregelt (Lohnausgleichskassen, Urlaubskassen usw.), so gelten diese Regelungen auch unmittelbar und zwingend für die Satzung dieser Einrichtung und das Verhältnis der Einrichtung zu den tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.
 (3) Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten.
 (4) Ein Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte ist nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig. Die Verwirkung von tariflichen Rechten ist ausgeschlossen. Ausschußfristen für die Geltendmachung tariflicher Rechte können nur im Tarifvertrag vereinbart werden.
 (5) Nach Ablauf des Tarifvertrags gelten seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

⁹ vgl. z.B. für NRW „www.tarifregister.nrw.de/“