

NOMOSKOMMENTAR

Däubler [Hrsg.]

Tarifvertrags-
gesetz

mit Arbeitnehmer-Entsendegesetz

4. Auflage



WOLFGANG DÄUBLER (HRSG.):
TARIFVERTRAGSGESETZ MIT
ARBEITNEHMER-ENTSENDE-
GESETZ
4. AUFLAGE

Nomos Verlag,
Baden-Baden 2016

ISBN 978-3-8487-2137-5
1.916 Seiten, 178,- €

Das Tarifvertragsgesetz (TVG) schafft – wie sein Name sagt – den gesetzlichen Rahmen für Tarifverträge zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberverbänden. Das Gesetz selbst ist knapp und übersichtlich und wird gewissermaßen zum Grundbestand der Gründungsdokumente der Bundesrepublik Deutschland gezählt. Das TVG umfasst gerade einmal 13 Paragraphen und wurde seit seiner Verkündung am 09.04.1949 bis heute kaum verändert.

Ein Kommentar zum TVG, der 1.916 Seiten lang ist, verspricht schon durch seinen Umfang mehr zu sein als bloßer Erläuterungstext zum staatlichen Recht. Es ist daher auch ein Compendium des deutschen Tarifrechts und der deutschen Tarifvertragspraxis einschließlich aller europäischen und internationalen Einflüsse geworden, das nun in der vierten Auflage von insgesamt 17 Autorinnen und Autoren verantwortet und in bewährter Weise von Wolfgang Däubler koordiniert und herausgegeben wird. Die „Mitschreibenden“, wie sie der Herausgeber nennt, kommen aus der Arbeitsgerichtsbarkeit, der Anwaltschaft und dem Hochschulbereich. Gewerkschaftliche Vorerfahrungen bzw. Beratungserfahrungen sind bei einigen von ihnen auch unverkennbar vorhanden. Nun ist zwar die Arbeitgeberseite nicht vertreten, dennoch bündelt der Kommentar einen 360-Grad-Kreis der Tarifpraxis und des Tarifrechts. Unter dem unverdächtigen Begriff „Einleitung“ fasst der Kommentar Beiträge zusammen, die für sich genommen bereits Monografien zu den jeweiligen Themen wären, so z. B. der historische Abriss von Wolfgang Däubler. Der Schnellkurs Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie von 1848 bis heute hat allerdings einen weißen Fleck: Die Nachkriegsentwicklung in der damaligen sowjetisch besetzten Zone bleibt unbeleuchtet. Schade, denn auch dort gab es wieder entstehende Gewerkschaften, die (gelegentlich unter Streikdrohung) erfolgreich Tarifverträge vereinbart haben, die allerdings der sowjetischen Besatzungsmacht zur Genehmigung vorgelegt werden mussten. Die Praxis war dem Verfahren in der französischen Besatzungszone nicht unähnlich. Mit der Staatsgründung der DDR und der beginnenden Gleichschaltung der Gewerkschaften und ihrer Einordnung in das staatliche Verhandlungs- und Leitungssystem endete bekanntlich in diesem Teil Deutschlands diese Tradition. Das Staatssekretariat für Arbeit und Löhne legte nunmehr die Konditionen fest und erst der Beitritt zum Grundgesetz sorgte dort für tarifpolitischen und tarifrechtlichen Neubeginn. Mit der Ausnahme dieses Leerplatzes sind aber alle aktuellen Debatten über „Spartengewerkschaften“, „OT-Mitgliedschaften“ in Arbeitgeberverbänden, Tarifflicht, Mindestlohn, Globalisierung erfasst und kurz behandelt. Zu Recht wird beim Problem „Tarifeinheit“ auf die Vorläufigkeit der gesetzlichen Neuregelung hingewiesen, die bekanntlich noch vom Verfassungsgericht überprüft wird.

Der für die vierte Auflage neu gewonnene Autor Ulber zeichnet verantwortlich für den Teil „Tarifvertrag und nationales Recht“ und liefert damit auch inhaltlich einen Ge-

winn für die Neuauflage. Er setzt sich ausführlich mit der theoretischen Fundierung der Tarifautonomie auseinander und lehnt zu Recht die sogenannte Delegationstheorie ab, nach der den Tarifvertragsparteien vom Staat das Recht „verliehen“ wird, Tarifverträge zu schließen. Er kommt zu dem Ergebnis, dass Tarifautonomie als kollektiv hergestellte Privatautonomie zu sehen ist. Sie kompensiert damit die Defizite und Funktionsstörungen der Privatautonomie. Ulber geht es darum, dass die Tarifvertragsparteien nicht nur ihre Rechte kollektiv ausüben dürfen, sondern dass mit der Kollektivierung auf Arbeitnehmerseite überhaupt erst ein Verhandlungspartner geschaffen wird, der Privatautonomie gebrauchen kann. Dies ist im Umkehrschluss den einzelnen Arbeitenden so nicht möglich wegen ihrer strukturellen Unterlegenheit im Arbeitsverhältnis. Ulber differenziert deshalb auch zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebergrundrechten.

Die Übereinkommen der internationalen Arbeitsorganisation und das Recht der Europäischen Union in Bezug auf die Tarifautonomie untersucht Schiek. Sie widmet der Debatte um das Verhältnis von Tarifvertrag vs. Dienstleistungsfreiheit bzw. Niederlassungsfreiheit großen Raum und kritisiert die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes in Sachen Viking und Laval. Interessant sind ihre Ausführungen zu transnationalen Kollektivvereinbarungen in multinationalen Unternehmen. Da europäische Betriebsräte zwar auf der Grundlage einer in nationale Gesetze umgesetzten europäischen Richtlinie beruhen und zu ihrer Gründung Vereinbarungen erforderlich sind, sind diese Vereinbarungen geschützt. Was ist aber mit Vereinbarungen, die das dann gebildete Gremium mit der zentralen Unternehmensleitung schließt? Schiek will sie unter den Schirm der Kooperationspflichten nehmen, die der Richtlinie zu entnehmen seien. Ein interessanter Ansatz. Weil doppelt genährt besser hält, empfiehlt sie, europäische Betriebsvereinbarungen auch als europäische Kollektivvereinbarungen abzuschließen.

Ein ähnliches Problem des „weichen Rechts“ stellt sich auch auf der nationalen Ebene. Däubler behandelt unter dem Stichwort „sonstige Kollektivverträge zwischen Tarifparteien“ die unvollkommen erschlossene Realität der Vielzahl von Abmachungen auf betrieblicher Ebene (Betriebsabsprachen, Regelungsabreden, betriebliche Einigungen) – die, wenn beide Seiten sich eine Zeit lang daran halten, durchaus zur „betrieblichen Übung“ gerinnen können. Däubler thematisiert auch die innerkirchlichen Kollektivverträge, allerdings mit einem Fragezeichen hinter der Überschrift. Tarifegebundene evangelische Landeskirchen (Nordelbische und Berlin-Brandenburgische Landeskirche) bilden eine Ausnahme. Die restliche evangelisch-lutherische und evangelisch-reformierte Welt sowie die gesamte katholische Welt bleibt tarifvertragsfrei. Hier wird der sogenannte „dritte Weg“ praktiziert. Arbeitsrechtliche Kommissionen, paritätisch besetzt, legen Arbeitsvertragsbedingungen fest. Der „zweite Weg“, nämlich der Tarifvertrag, wird allerdings verstärkt in kirchlichen Einrichtungen diskutiert und teilweise verwirklicht. Nach der Rechtsprechung des

Bundesarbeitsgerichtes (BAG) haben die in einem solchen Verfahren zustande gekommenen „Arbeitsrechtsregelungen“ keine normative Wirkung. Sie müssen also vom Einzelarbeitsvertrag übernommen, d. h. wiederholt werden. Sollten Bundesverfassungsgericht oder der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte den Ausschluss kirchlicher Mitarbeiter aus dem Streikrecht allerdings eines Tages kritisch sehen, könnten auch Kirchen und kirchliche Einrichtungen nicht mehr den „dritten“, sondern müssten den „zweiten“ Weg gehen.

Die nun folgenden Kommentierungen der einzelnen Paragraphen des Tarifvertragsgesetzes sind gründlich in der Verarbeitung der juristischen Literatur, innovativ in der Beschreibung neuer Handlungsfelder der Tarifpolitik (z. B. Mobilarbeit mit dem immer noch wichtigsten Sonderfall der Telearbeit bei Heuschmid) und sie verwerten durchweg das gesamte Spektrum der tarifpolitischen und tarifrechtlichen Literatur. Gerade die WSI-Mitteilungen findet man recht oft zitiert. Diese Kombination sozialwissenschaftlicher

und rechtlicher Argumentation ist ein wichtiges Erkennungsmerkmal dieses Kommentars, allerdings zum Glück kein Alleinstellungsmerkmal mehr. Kein Kommentar dringt allerdings so weit in die Tiefe, wie es der von Däubler herausgegebene tut. Arbeitet man sich schließlich bis zum Ende durch den Kommentar, also auch durch die lesenswerten Teile zu Mindestlohn und Entsendegesetz, die als Anhänge aufgenommen sind, dann stößt man noch einmal auf das WSI: Unter seinem „alten“ Namen Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes (sic) wird das Tarifarchiv des WSI vorgestellt, wie auch das der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), allerdings nur als Hinweis auf „andere Informationsquellen“ neben dem staatlichen Tarifregister. Eine lobende Erwähnung der vielfältigen qualitativen und quantitativen Auswertungen des Tarifgeschehens durch das WSI-Tarifarchiv hätte dem Kommentar nicht geschadet. ■

MANFRED BOBKE, Köln