

Mitbestimmung durch Tarifvertrag
Ein Überblick über das Tarifsyst^em in der Bundesrepublik
Deutschland

von Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

I. Das Tarifsyst^em in der Bundesrepublik - einige grundlegende Informationen

1. Einheitsgewerkschaft und Branchentarife

In der Bundesrepublik besteht eine Einheitsgewerkschaft auf freiwilliger Grundlage. Etwa 35% aller Arbeiter, Angestellten und Beamten sind in den 16 Einzelgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbunds organisiert¹. Dieser selbst stellt einen Dachverband dar. Daneben haben lediglich die Deutsche Angestelltengewerkschaft (DAG) sowie der Deutsche Beamtenbund (DBB) eine gewisse Bedeutung, die jeweils 2 bis 3% der abhängig Beschäftigten organisieren².

Ähnlich sind die Verhältnisse auf Arbeitgeberseite beschaffen. Älteren Angaben zufolge besteht außerhalb des Handwerks und der Landwirtschaft ein Organisationsgrad von 90%³. Auch die Arbeitgeberseite besitzt Mitgliedsverbände auf Branchenebene, die zur "Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände" (BdA) zusammengeschlossen sind.

Tarifverträge werden in aller Regel auf der Ebene der einzelnen Branche abgeschlossen. Wie noch eingehend darzustellen ist⁴, wird dabei entweder das gesamte Bundesgebiet oder ein Teil (Region) erfaßt. Daneben existieren einzelne Firmentarife.

Branchenübergreifende Tarifverträge wären nach § 2 Abs. 3 und 4 Tarifvertragsgesetz zulässig, doch ist man sich einig, auf eine solches Mittel nicht zurückzugreifen. Weder der DGB noch die BdA nehmen nach ihren Satzungen das Recht

für sich in Anspruch, Tarifverträge abzuschließen. Die deutsche Tarifpraxis kennt anders als z.B. Frankreich keine "accords interprofessionnels".

2. Arten von Tarifverträgen

Je nach dem typischerweise vereinbarten Inhalt haben sich bestimmte Arten von Tarifverträgen herausgebildet, die rechtlich alle den gleichen Grundsätzen unterliegen, die aber aus praktischen Gründen unterschieden werden.

In den "Lohnabkommen" oder "Lohntarifverträgen" wird in der Regel nur die Lohnhöhe bei Zeit- wie bei Akkordlohn festgelegt; Bezugsgröße ist dabei die Lohngruppe, in die der einzelne Arbeitnehmer schon bisher eingruppiert war. Lohnsätze haben in der Regel eine Laufzeit von einem Jahr.

In den Rahmentarifverträgen (RTV), auch Lohn- oder Gehaltsrahmentarif genannt, werden insbes. die Lohngruppen festgelegt. Weiter enthalten die Rahmentarife unter Umständen Vorschriften über die Lohnfindungsmethoden und die konkrete Lohnberechnung. Tarifverträge dieser Art besitzen in der Regel eine Laufzeit von ca. 3 Jahren, da man davon ausgeht, daß die geregelten Fragen anders als die Lohnhöhe seltener einer Anpassung an veränderte Umstände bedürfen.

In Manteltarifverträgen (MTV) werden sonstige Arbeitsbedingungen festgelegt; hier finden sich Bestimmungen über die Arbeitszeit, Erholungs- und Sonderurlaub, Überstunden, Kündigungsfristen und ähnliches mehr. Auch sie besitzen eine längere, in der Regel dreijährige Laufzeit.

Die Trennung zwischen diesen 3 Gruppen ist keine totale. So ist es unbestritten zulässig, in einem Lohntarif Fragen mitzuregulieren, die "an sich" in den Rahmen- oder Manteltarif gehören würden. So hat man beispielsweise in der Metall-Ta-

rifrunde 1987 Arbeitszeit und Lohn zusammen geregelt und dabei auch die Löhne für 3 Jahre im voraus festgelegt.

3. Inhalt der Tarifverträge

Jeder Tarifvertrag hat grundsätzlich einen normativen und einen obligatorischen Teil. Während letzterer ausschließlich die Tarifparteien (d.h. in der Regel Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) verpflichtet, fixiert der normative Teil nach Art eines Gesetzes Mindestbedingungen für die Arbeitsverhältnisse. Eine vertragliche Verbesserung ist jederzeit möglich; anders als in Österreich ist die Vereinbarung von Höchstlöhnen und Höchstarbeitsbedingungen nicht zulässig.

Der Tarifvertrag entfaltet seine "Garantiewirkung" nur gegenüber den jeweiligen Mitgliedern der tarifschließenden Organisationen. Vereinbaren etwa die Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik und der Arbeitgeberverband Chemie einen Tarifvertrag, so können sich auf ihn nur die Mitglieder der Gewerkschaft berufen und auch dies nur dann, wenn ihr Arbeitgeber seinerseits im Verband organisiert ist. In der Praxis werden jedoch Nichtmitglieder der Gewerkschaft in aller Regel gleichbehandelt, da die Arbeitgeber nicht daran interessiert sind, wirtschaftliche Anreize für einen Gewerkschaftsbeitritt zu schaffen. Auch unorganisierte Arbeitgeber legen häufig die in der betreffenden Branche üblichen Tarifverträge zugrunde, um so Auseinandersetzungen mit der Belegschaft zu vermeiden.

Die Tarifparteien sind an das staatliche Recht, insbes. an die Grundrechte der Arbeitnehmer und (nach herrschender Meinung) auch der Arbeitgeber gebunden⁵. Sie können im Regelfall das vom Staat vorgesehene Schutzniveau zugunsten der Arbeitnehmer verbessern, nicht aber von diesem zu Lasten der Arbeitnehmer abweichen. Davon gibt es insbes. im Arbeitszeitrecht eine Reihe von Ausnahmen, doch bewegen sie

sich in relativ engen Grenzen. Zulässig ist insbes. auch, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats durch Tarifvertrag zu erweitern⁶, während eine Reduzierung nach allgemeiner Auffassung ausscheidet⁷.

4. Gegenstände der Tarifverträge

Der Schwerpunkt der Tarifpraxis liegt auf Regelungen über den Lohn und die Arbeitszeit. Daneben existieren Rationalisierungsschutzabkommen, Regelungen über die Humanisierung des Arbeitslebens sowie in neuerer Zeit Abmachungen über Qualifizierung und Teilzeitarbeit⁸.

5. Ergänzung durch betriebliche Verhandlungssysteme

Das deutsche Tarifsysteem wäre unvollständig skizziert, würde man nicht darauf hinweisen, daß zahlreiche Fragen auf betrieblicher Ebene zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung verhandelt werden. Von Bedeutung ist dies insbes. in zweierlei Hinsicht.

Zum einen besitzt der Betriebsrat nach § 87 BetrVG bei zahlreichen Fragen der Arbeitsbedingungen ein Mitbestimmungsrecht⁹. Dies gilt etwa für die Arbeitsordnung, für die Verwaltung von Sozialeinrichtungen oder für die Überwachung der Arbeitnehmer mit Hilfe technischer Einrichtungen. Wenn Fragen dieser Art in Tarifverträgen nur relativ selten angesprochen werden, hängt dies damit zusammen, daß angesichts dieser Rechtslage kein Handlungsbedarf besteht. Im Einzelfall dennoch vereinbarte tarifliche Regelungen gehen allerdings dem Mitbestimmungsrecht vor; angesichts der Bindung des Arbeitgebers an den Tarifvertrag ist insoweit nichts mehr vorhanden, worüber mitbestimmt werden könnte.

Zum zweiten wird im Betrieb auch über Löhne und sonstige

Gegenleistungen des Arbeitgebers verhandelt. § 77 Abs.3 BetrVG schließt zwar betriebliche Verhandlungen über Gegenstände ausdrücklich aus, die tariflich geregelt sind oder üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden, doch wird diese Vorschrift in der Praxis im weitesten Umfang mißachtet. Insbes. in wirtschaftlich prosperierenden Unternehmen schließt sich an die Tarifrunde eine zweite, "innerbetriebliche" Lohnrunde an, die den dort vorhandenen erhöhten Verteilungsspielräumen Rechnung trägt¹⁰. Ihr Resultat sind übertarifliche Löhne; eine entsprechende Einigung darf allerdings weder durch Streik noch etwa über ein Verfahren bei der betrieblichen Einigungsstelle¹¹ erzwungen werden. Die Einigung zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung stellt mit Rücksicht auf die erwähnte Vorschrift des § 77 Abs.3 BetrVG keine wirksame Betriebsvereinbarung dar, doch geht man im allgemeinen davon aus, daß die vom Arbeitgeber gemachten Zusagen stillschweigender Bestandteil der Arbeitsverträge werden¹². In vielen Fällen gelingt es der Arbeitgeberseite, entsprechende Leistungen nur "unter Vorbehalt" zu gewähren. Dies bedeutet, daß sie bei schlechtem Geschäftsgang wieder abgebaut werden können - zahlreiche Betriebe verfügen so über einen Konjunkturpuffer. Ein Abbau der Effektivlöhne ist daher in der Krise oft möglich, ohne die Tarifverträge irgendwie in Frage zu stellen. Dies verleiht dem System ein erhebliches Maß an Flexibilität: *Die von allen gemeinsam erreichte Basis (Tarifvertrag) ist gegen einen Abbau ungleich stärker geschützt als betriebsspezifische Leistungen des Arbeitgebers.*

II. Das Tarifgebiet: Bund, Region, Unternehmen

In bestimmten Branchen erstrecken sich die Tarifverträge auf das gesamte Bundesgebiet. Eine "Regionalisierung" ist dort nicht vorhanden. Dies gilt etwa für den öffentlichen Dienst, wo auf der einen Seite die Gewerkschaft ÖTV, auf der anderen Seite der Bund, die Tarifgemeinschaft deutscher Länder sowie die Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) Tarifverträge abschließen. Bundesweite Sondertarife

bestehen für die deutsche Bundesbahn und für die deutsche Bundespost. Einheitliche Tarife existieren weiter in der Druckindustrie sowie in einigen kleineren Branchen.

In der Metallindustrie existieren regionale Tarifverträge. Diese werden beispielsweise für das Gebiet des Landes Hessen oder für Nordwürttemberg-Nordbaden abgeschlossen, was gut die Hälfte des Landes Baden-Württemberg ausmacht. Eine ähnliche Struktur findet sich im Bereich der Holz- und Kunststoffindustrie.

Firmentarife existieren fast nur im Verhältnis zu nichtorganisierten Arbeitgebern. Wichtigstes Beispiel sind die zwischen der IG Metall und der Volkswagenwerk AG abgeschlossenen Tarifverträge.

Wesentlich für die deutschen Verhältnisse ist, daß die jeweilige Verhandlungsebene exklusiven Charakter besitzt. Wird etwa ein Tarifvertrag für das gesamte Bundesgebiet abgeschlossen, kommen Verhandlungen auf regionaler Ebene oder mit einem einzelnen Unternehmen nicht mehr in Betracht. Rechtlich scheitern sie schon daran, daß nicht mit Streik gedroht werden könnte, da dieser einen Bruch der Friedenspflicht darstellen würde. "Öffnungsklauseln", die eine Ergänzung des Bundes-Tarifvertrags durch regionale oder firmenbezogene Verträge zulassen würden, sind in ihrer Zulässigkeit umstritten¹³, scheinen jedoch in der Praxis sowieso nicht angestrebt zu werden. Auch eine Ergänzung regionaler durch Firmentarifverträge scheidet aus.

Im Einzelfall kann es vorkommen, daß in einer Branche sowohl Bundes- als auch regionale Tarifverträge existieren, die sich jedoch auf unterschiedliche Gegenstände beziehen. So ist etwa in der chemischen Industrie die Arbeitszeit und die einheitliche Eingruppierung von Arbeitern und Angestellten bundeseinheitlich geregelt¹⁴, während über Löhne regional verhandelt wird. Denkbar ist auch, daß ein beson-

ders innovativer Betrieb einen Firmentarif über Gegenstände abschließt, die nicht im Bundes- oder regionalen Tarifvertrag geregelt sind. Im Regelfall wird eine Differenzierung - im Gegensatz zu vielen anderen Ländern - allein durch die Abmachungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber erreicht, deren prekärer Charakter oben¹⁵ beschrieben wurde. Eine Tarifkonkurrenz ist unter diesen Umständen grundsätzlich ausgeschlossen. Auf einige Einzelfälle, wo sie gleichwohl eintritt, wird noch einzugehen sein¹⁶.

III. Regionale Tarifverträge im einzelnen

1. Die Bestimmung der "Region"

Soweit regionale Tarifverträge abgeschlossen werden, ist ihr Geltungsbereich nicht mit den Bundesländern identisch. Tarifverträge können sich auf ein Bundesland und den Teil eines anderen Bundeslands erstrecken (Metalltarifverträge für das sog. Unterwesergebiet erfassen das Bundesland Bremen und einen Teil des Bundeslands Niedersachsen), während sie andererseits auch nur einen Teil eines Bundeslands (Beispiel: Südwürttemberg-Hohenzollern) erfassen können. Im Einzelfall kann auch Identität mit den Landesgrenzen bestehen, was etwa in der Metallindustrie für Hessen und Bayern der Fall ist.

Daß die "Landkarte" der Tarifgebiete nicht mit der politischen Landkarte übereinstimmt, hängt damit zusammen, daß die Bundesländer keine eigenen Schlichtungsinstanzen und auch keine anderen Mittel besitzen, um die Tarifverhandlungen ggfs. zu unterstützen oder in bestimmter Weise zu beeinflussen. Dies schließt nicht aus, daß bei großen Konflikten auch einzelne Ministerpräsidenten der Länder Stellung nehmen und sich um Vermittlung bemühen, doch existieren keinerlei entsprechende Institutionen.

Die Abgrenzung der Tarifgebiete unterliegt der freien Entscheidung der Tarifparteien¹⁷. Sie sind deshalb auch nicht für alle Branchen gleich; so ist etwa das Land Baden-Württemberg im Bereich Holz und Kunststoff ein einheitliches Tarifgebiet, während es im Metallsektor in drei Tarifgebiete aufgespalten ist.

Der tatsächliche Umfang der Tarifgebiete hat häufig historische Gründe. So erwies es sich etwa in den Jahren nach 1945 als notwendig, die von den sog. Treuhändern der Arbeit erlassenen Tarifordnungen aufzuheben¹⁸ - da diese einen relativ großen Anwendungsbereich hatten, lag es nahe, auch das Tarifgebiet entsprechend zuzuschneiden. Bisweilen spielen auch die Grenzen zwischen den früheren Besatzungszonen eine Rolle; so erfaßt etwa das Tarifgebiet Nordwürttemberg-Nordbaden den früher amerikanisch besetzten Teil von Baden-Württemberg, während umgekehrt Südwürttemberg-Hohenzollern zur französischen Zone gehörte. Daneben sind Gründe wirtschaftlicher Zweckmäßigkeit maßgebend; so erscheint es etwa nicht sinnvoll, das Bundesland Bremen mit insgesamt etwa 600 000 Einwohnern zu einem selbständigen Tarifgebiet zu machen.

2. Regionale Differenzierung bei Löhnen und Arbeitsbedingungen

Eine empirische Untersuchung, die die in den verschiedenen Regionen abgeschlossenen Tarifverträge vergleicht, existiert nicht. Fest steht lediglich, daß die in den letzten Jahren erreichte Arbeitszeitverkürzung in allen Branchen eine einheitliche war. So wird aufgrund der 1987 geschlossenen Tarifverträge derzeit in der Metallindustrie überall 37 1/2 Stunden wöchentlich gearbeitet. Ähnlich verhält es sich in anderen Tarifbereichen. Dies ist deshalb nicht selbstverständlich; weil die wirtschaftliche Belastbarkeit der Betriebe keineswegs einheitlich ist; so waren etwa

innerhalb der Metallindustrie von Nordrhein-Westfalen erhebliche Widerstände gegen die Arbeitszeitverkürzung zu überwinden, die im Hinblick auf die mit sehr guten Gewinnen arbeitende Mittel- und Großindustrie in Baden-Württemberg und Hessen vereinbart wurde.

Bei der Lohnhöhe bestehen demgegenüber Unterschiede. So wurde vor kurzem in der Tagespresse eine Aussage des IG Chemie-Vorsitzenden Rappe referiert, wonach ein Chemiefacharbeiter im Tarifgebiet Hamburg/Schleswig-Holstein pro Monat 400 DM weniger als sein Kollege in Baden-Württemberg verdient. Generelle Aussagen lassen sich jedoch nicht machen; die Lohnabschlüsse pflegen prozentuale Erhöhungen, im Einzelfall auch Festbeträge vorzusehen, lassen jedoch keine Rückschlüsse auf die tatsächlich bezahlten Löhne zu. Außerdem ist zu berücksichtigen, daß in einem strukturstarken Gebiet wie etwa Baden-Württemberg die Lebenshaltungskosten, insbes. die Mieten höher liegen als in Norddeutschland, wodurch höhere Tariflöhne möglicherweise wieder ausgeglichen werden.

Was die Effektivlöhne betrifft, so bestehen einer neueren Untersuchung nach erhebliche regionale Unterschiede¹⁹. Während etwa der durchschnittliche Jahreslohn im Bundesgebiet bei DM 29 161 liegt, beträgt er in dem "armen" Arbeitsamtsbezirk Leer DM 23 185 und in dem "reichen" Arbeitsamtsbezirk Frankfurt/n. DM 34 421. Betrachtet man einzelne Städte, so ergibt sich im Extremfall ein Verhältnis von 2 zu 1 im Vergleich von Wolfsburg auf der einen und dem (struktur-schwachen) Cham auf der anderen Seite. Dies hat allerdings nicht notwendig mit Schwankungen innerhalb einer Branche sondern vermutlich sehr viel mehr damit zu tun, daß in den einzelnen Wirtschaftszweigen unterschiedliche Löhne bezahlt werden und sich die Wirtschaftszweige ungleich auf das Bundesgebiet verteilen. So beträgt etwa das Jahresentgelt pro Kopf in der Land- und Forstwirtschaft DM 16 947, im Handel DM 25 161 und liegt damit erheblich unter dem Bundesdurch-

schnitt von DM 29 161, während umgekehrt im Bereich Energie und Bergbau im Durchschnitt DM 39 879 und bei Kreditinstituten und Versicherungen DM 36 442 verdient werden.

Eine Besonderheit stellt der Lohnrahmentarifvertrag II im Metall-Tarifbezirk Nordwürttemberg-Nordbaden dar. Er sieht zahlreiche Maßnahmen zur Humanisierung des Arbeitslebens vor (u.a. 8 Minuten bezahlte Pause pro Stunde, Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Anzahl der "Springer", grundsätzlich keine weitere Aufteilung der Arbeitsakte usw.), hat jedoch so gut wie keine "Ausstrahlungswirkung" in andere Tarifbezirke hinein gehabt²⁰.

3. Zentrale Steuerung

Die Existenz regionaler Verhandlungssysteme darf nicht den Eindruck erwecken, der jeweiligen regionalen Gewerkschaftsorganisation komme bei den Verhandlungen volle Autonomie zu. Die regionalen Untergliederungen der 16 Einzelgewerkschaften sind nach den Satzungen in der Regel keine selbständigen Organisationen (Ausnahme: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft). Formal wird auch ein regionaler Tarifvertrag auf Gewerkschaftsseite durch den auf Bundesebene bestehenden Hauptvorstand abgeschlossen, der sich ggfs. durch die Bezirksleitung vertreten läßt. Ein weiteres wichtiges Element der faktischen Zentralisierung besteht darin, daß die Durchführung einer Urabstimmung sowie jede Arbeitsniederlegung nach den Satzungen gleichfalls der Zustimmung des Hauptvorstands bedarf; lediglich bei kurzfristigen Warnstreiks von einigen Stunden wird insoweit eine Ausnahme gemacht. Zu berücksichtigen ist allerdings, daß der Hauptvorstand in aller Regel auf das Votum der regionalen Gewerkschaftsvertreter Rücksicht nimmt. Allerdings sind Fälle denkbar, in denen aus übergeordneten Erwägungen einem Kompromiß zugestimmt wird, der von kampfbereiten Belegschaften nur teilweise gebilligt wird. De jure wie de facto bleibt

dies meist ohne größere Bedeutung. Hat noch keine Urabstimmung über einen Streik stattgefunden, müssen die Mitglieder nicht über die Annahme des Arbeitgeberangebots befragt werden. Lediglich die mit beratender Funktion versehene (aber hohe moralische Autorität besitzende) Tarifkommission, die insbes. führende betriebliche Repräsentanten zu ihren Mitgliedern zählt, muß eine Stellungnahme abgeben. Hat eine Urabstimmung stattgefunden und erbrachte sie eine Mehrheit von mindestens 75% der Gewerkschaftsmitglieder zugunsten eines Streiks, so ist ein mit oder ohne Arbeitsniederlegung ausgehandelter Kompromiß seinerseits der Urabstimmung zu unterwerfen. Im Bereich der Metallindustrie gilt der Kompromiß nur dann als abgelehnt, wenn sich weiterhin mindestens 75% der Mitglieder für Streik aussprechen; eine Minderheit von 25,1% reicht daher für die Annahme eines Kompromisses²¹. Im Regelfall wird sich die Führung allerdings bemühen, keine allzu großen Divergenzen mit der Mitgliedschaft aufkommen zu lassen.

Eine Sonderrolle nahm die Metalltarifrunde 1987 ein, bei der es insbes. um Arbeitszeitverkürzung und Lohnerhöhung ging. Trotz der regionalen Verhandlungssysteme wurde auf zentraler Ebene zwischen dem Vorstand der IG Metall und dem Vorstand des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall ein Kompromiß ausgehandelt, der dann in den Regionen nur noch "ratifiziert" wurde. Er erfaßte freilich nicht alle streitigen Punkte. So war es etwa in Baden-Württemberg möglich, dem Betriebsrat durch Tarifvertrag ein Vetorecht gegen jede Form von Samstagsarbeit einzuräumen, während Entsprechendes in anderen Tarifbezirken nicht durchgesetzt werden konnte. Der 1987 deutlich gewordenen Zentralisierungstendenz steht auf der anderen Seite eine Dezentralisierung insofern gegenüber, als dem Betriebsrat seit 1984 erweiterte Einflußrechte bei der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung, insbes. bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit zugestanden wurden²².

IV. Sonstige Unterschiede zu den Tarifsyste~~m~~en anderer EG-Staaten

1. Das Problem der erga-omnes-Wirkung

Wie oben²³ ausgeführt, wirken Tarifverträge nur im Verhältnis zwischen den Mitgliedern der tarifschließenden Verbände. De facto werden sie jedoch in der Regel auch gegenüber Nichtorganisierten angewandt. Ausnahmsweise kann dies anders sein, so insbes. dann, wenn in bestimmten Branchen oder Gegenden hohe Arbeitslosigkeit herrscht und deshalb Arbeitnehmer untertarifliche Arbeitsbedingungen akzeptieren, ohne deshalb einen Gewerkschaftsbeitritt in Erwägung zu ziehen. Für diese Fälle sieht § 5 Tarifvertragsgesetz eine Allgemeinverbindlicherklärung vor: Sie erfolgt durch den Arbeitsminister und macht den Tarifvertrag auch für alle nichtorganisierten Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Tarifgebiets der entsprechenden Branche verbindlich. Von den Voraussetzungen her sind zwei Fälle zu unterscheiden.

- Relativ unproblematisch ist die Allgemeinverbindlicherklärung dann, wenn die tarifgebundenen Arbeitgeber mindestens 50% der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer beschäftigen, wobei allerdings tarifgebundene und nichtorganisierte Arbeitnehmer zusammenge-rechnet werden. Darüber hinaus muß die Allgemeinverbindlich-
erklärung im öffentlichen Interesse geboten sein. Dieses kann zwar nicht automatisch unterstellt werden, doch wird es in der Regel vorliegen, wenn die Beschränkung der Tarifbindung zu Nachteilen für eine nicht ganz unbedeutende Zahl von Arbeitnehmern geführt hat oder wenn solche Nachteile aller Voraussicht nach eintreten werden. So reicht es aus, wenn in einigen Betrieben die Gefahr untertariflicher Bezahlung für Außenseiter besteht oder wenn es wie im Bausektor um "Gemeinsame Einrichtungen" aller Arbeitgeber wie eine Urlaubskasse geht, die nur bei Beteiligung aller einschlägigen Betriebe funktionieren kann²⁴.

- Schwieriger wird die Situation, wenn die organisierten Arbeitgeber nicht wenigstens 50% aller Arbeitnehmer beschäftigen. Hier muß die Allgemeinverbindlicherklärung zur Behebung eines "sozialen Notstands" erforderlich sein. Dies kommt vor allem in Wirtschaftszweigen wie der Landwirtschaft in Betracht, wo nur wenige Arbeitgeber tarifgebunden sind und wo gleichzeitig die Gefahr besonders ungünstiger Arbeitsbedingungen besteht. Wann ein sozialer Notstand vorliegt, kann nur durch einen Vergleich mit den in anderen Branchen üblichen Arbeitsbedingungen bestimmt werden.

Die Allgemeinverbindlicherklärung setzt in beiden Fällen die Zustimmung des sog. Tarifausschusses voraus, der beim zuständigen Arbeitsminister besteht und der aus einer gleichen Zahl von Arbeitgeber- und von Gewerkschaftsvertretern besteht. Eine Seite kann daher durch ein negatives Votum jede Allgemeinverbindlicherklärung verhindern, doch vertraut der Gesetzgeber darauf, daß die Arbeitgeberorganisationen kein Interesse daran haben, ihren Nicht-Mitgliedern Konkurrenzvorteile aufgrund niedrigerer Löhne zu belassen.

Die Allgemeinverbindlicherklärung spielt in der Praxis der Bundesrepublik keine sehr große Rolle. Nach einer Untersuchung des Bundesarbeitsministeriums wurden im Jahre 1988 ca. 7 000 neue Tarifverträge abgeschlossen; davon wurden nur rund 150, also 2% für allgemeinverbindlich erklärt²⁵. Nach der an derselben Stelle geführten Statistik existierten Ende 1988 rund 32 000 gültige Tarifverträge von denen 539 (= 1,7%) für allgemeinverbindlich erklärt worden waren²⁶. Nur rund ein Fünftel der erfaßten Tarifverträge betraf Lohn und Gehalt; hauptsächlich ging es um Regelungen über die betriebliche Altersversorgung, um die sog. Sozialkassen der Bauindustrie und um Regelungen zur Berufsausbildung²⁷.

Werden verschiedene Tarifverträge aus benachbarten Branchen für allgemeinverbindlich erklärt, kann es theoretisch zu

einer Tarifkonkurrenz kommen. Die Arbeitsministerien in Bund und Ländern vertreten allerdings den Standpunkt, daß die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags dann unterbleiben muß, wenn sich dabei Überschneidungen des Geltungsbereichs und deshalb "unübersichtliche Rechtsverhältnisse" ergeben. Die Tarifparteien tragen dem Rechnung, indem sie auf eine genaue Abgrenzung achten und sich ggfs. über den Vorrang des einen oder anderen Tarifvertrags verständigen. Konflikte sind daher selten.

2. Informelle Abkommen?

Die deutsche Tarifpraxis kennt anders als z.B. die spanische keine Zweiteilung in Tarifverträge auf gesetzlicher Grundlage und solche, die gewissermaßen im rechtsfreien Raum geschlossen werden. Die Tatsache, daß jede Gewerkschaft Tarifverträge abschließen kann, die (allerdings nur) ihre Mitglieder verpflichten, läßt jeden Anreiz entfallen, aus dem gesetzlichen System auszubrechen. Dennoch gibt es auch in der Bundesrepublik Ansätze für ein "Schattentarifsystem". Dabei ist insbesondere an folgende Erscheinungen zu denken:

- Bereits erwähnt wurden die Abmachungen, die Betriebsräte mit den Geschäftsleitungen auf Gebieten treffen, die an sich dem Tarifvertrag vorbehalten sind²⁸. Sie sind insofern mit den in Spanien verbreiteten Abkommen vergleichbar, als sie eine "Lücke" des Tarifsystems ausfüllen.

- In Einzelfällen geschieht es, daß sich Gewerkschaften und Arbeitgeber - insbes. bei ungewisser tariflicher Regelungskompetenz - mit einfachen Verträgen begnügen, die zwar die am Vertragsschluß Beteiligten binden, die aber nicht die unmittelbare und zwingende Wirkung von Tarifnormen entfalten. Ein Beispiel hierfür sind die Abmachungen, mit denen die Erhaltung und z.T. auch die Neugestaltung der Montan-Mitbestimmung bei Unternehmenszusammenschlüssen festgelegt wurde²⁹. Einen weiteren Anwendungsfall stellen die mit dem öffentlichen Arbeitgeber getroffenen Vereinbarungen dar, wonach gegen Beamte keine Disziplinarmaßnahmen wegen Streikteilnahme ergriffen werden, obwohl der Streik nach herrschender Auffassung ein Dienstvergehen darstellt³⁰.

- Auf betrieblicher Ebene kann sich ausnahmsweise ein Bedürfnis ergeben, daß sich Gewerkschaft und Arbeitgeber über bestimmte Fragen einigen, ohne daß deshalb ein förmlicher Tarifvertrag abgeschlossen würde. Dies ist etwa der Fall, wenn es um einzelne Gewerkschaftsrechte im Betrieb geht, die lediglich in Umrissen von der Rechtsprechung anerkannt sind, die jedoch keine gesetzliche Regelung erfahren haben. Gegenstand solcher Abmachungen kann beispielsweise der Umfang gewerkschaftlicher Plakatierung im Betrieb, aber auch die Frage sein, ob gewerkschaftliche Vertrauensleute im Betrieb gewählt werden können und ob sie in gewissem Umfang mit oder ohne Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freigestellt sind³¹. Im letzteren Fall kommt allerdings auch der Abschluß eines Tarifvertrags in Betracht. Weiter gehören in diesen Rahmen Notdienstabkommen, die vor Beginn eines Arbeitskampfes zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeber abgeschlossen werden und die regeln, in welchem Umfang Minimalfunktionen während des Arbeitskampfes aufrechterhalten werden. Für Abmachungen dieser Art hat sich die Bezeichnung "sonstige Kollektivverträge" eingebürgert³², ohne daß Klarheit über die anzuwendenden Regeln bestehen würde. Die mangelnde rechtliche Strukturierung hängt damit zusammen, daß

die Gewerkschaft als solche im Betrieb nur selten rechtlich in Erscheinung tritt; Verhandlungspartner des Arbeitgebers ist in erster Linie der Betriebsrat.

- Wenig Klarheit besteht über die rechtliche Behandlung von Abmachungen, die aufgrund einer spontanen Arbeitsniederlegung zwischen einer Vertretung der Beschäftigten und dem Arbeitgeber getroffen werden. Da nur Gewerkschaften tariffähig sind, handelt es sich mit Sicherheit um keine Tarifverträge. Am ehesten wird man annehmen können, daß die vom Arbeitgeber gemachten Zusagen von den Arbeitnehmern akzeptiert und so stillschweigend zum Bestandteil des Arbeitsvertrags werden³³. Die relative Seltenheit von spontanen Arbeitsniederlegungen (auch "wilde Streiks" genannt) ist die Ursache dafür, daß sich die Literatur bisher vorwiegend mit der Frage befaßt hat, ob derartige Verträge nach § 123 BGB wegen widerrechtlicher Drohung angefochten werden können³⁴.

Die Existenz aller dieser Erscheinungen macht deutlich, daß das deutsche System industrieller Beziehungen zwar vorwiegend, aber nicht ausschließlich auf der Basis formaler Strukturen nachgezeichnet und verstanden werden kann. Neben der unbezweifelbaren Legalität existiert eine Grauzone halblegalen Verhaltens.

V. Einzelfragen

1. Zeitliche Dimension des Tarifvertrags

Nur ausnahmsweise wird in der Praxis eine bestimmte zeitliche Geltungsdauer des Tarifvertrags festgelegt; in der Regel gilt er auf unbestimmte Zeit, kann jedoch unter Wahrung einer bestimmten Frist zu bestimmten Zeitpunkten (etwa zum Quartalsende, frühestens zum 31.03.1992) gekündigt werden. Ist ein Tarifvertrag mit Rücksicht auf die getroffenen Ab-

machungen noch nicht kündbar, so kann sich eine Partei von ihm nur lösen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und ihr ein weiteres Festhalten nicht mehr zuzumuten ist. Veränderungen der wirtschaftlichen Verhältnisse, z.B. eine überraschend hohe Inflationsrate oder eine "Gewinnexplosion" bei den Unternehmen werden grundsätzlich nicht als ausreichender Grund anerkannt. Eine fristlose Kündigung wird nur bei ganz unvorhersehbaren Ereignissen wie der hoheitlich verordneten Betriebsschließung akzeptiert. Angesichts der relativ kurzen Laufzeiten der Lohnvertragverträge und der vergleichsweise stabilen wirtschaftlichen Entwicklung der Bundesrepublik ist insoweit allerdings keine Rechtsprechung vorhanden.

Auch die Beendigung des Tarifvertrags durch Zeitablauf oder Kündigung macht ihn für den einzelnen Arbeitnehmer nicht gegenstandslos, sondern läßt nur seine zwingende Wirkung entfallen. Nach § 4 Abs.5 TVG wirkt der Tarifvertrag nach, d.h. er gestaltet weiterhin die Arbeitsverhältnisse (behält also seine unmittelbare Wirkung), kann jedoch durch jede, und damit auch durch eine arbeitsvertragliche Abmachung ersetzt werden. Der Tarifvertrag wird durch die Nachwirkung somit zu einer besonderen Art dispositiven Rechts. Den Tarifparteien steht es allerdings frei, durch eine "Verlängerungsklausel" auch die zwingende Wirkung solange zu erhalten, bis ein neuer Tarifvertrag zustande kommt oder die Verhandlungen endgültig gescheitert sind³⁵. Auf der anderen Seite können sie die Nachwirkung aber auch von vornherein ausschließen³⁶.

Eine rückwirkende Geltung von Tarifverträgen ist möglich: Der Zeitpunkt des Beginns der Tarifwirkung kann vor dem Abschluß des Tarifvertrages liegen. Eine solche Rückwirkung bedarf allerdings ausdrücklicher Vereinbarung, die nach der Rechtsprechung des BAG "klar und unmißverständlich" sein muß³⁷.

Rückwirkungen zugunsten der Arbeitnehmer, insbes. Lohnerhöhungen sind ohne weiteres zulässig. Erfasst werden grundsätzlich auch inzwischen ausgeschiedene Arbeitnehmer, es sei denn, der Tarifvertrag hätte ausdrücklich etwas anderes bestimmt. Dabei wird allerdings vorausgesetzt, daß der betreffende Arbeitnehmer sowohl im Rückwirkungszeitraum wie bei Abschluß des Tarifvertrags tarifgebunden war³⁸. Rückwirkende Verschlechterungen unterliegen den Begrenzungen, die auch für rückwirkende Gesetze gelten³⁹. Bereits entstandene Rechte dürfen demnach grundsätzlich nicht wieder entzogen werden. Ist ein Arbeitnehmer etwa bereits unkündbar geworden, so verliert er diese Rechtsstellung nicht, wenn ein neuer Tarifvertrag zusätzliche Voraussetzungen aufstellt, die er nicht erfüllt⁴⁰. Auch dürfen Lohnansprüche nicht rückwirkend herabgesetzt werden, was im übrigen schon aus der Eigentumsgarantie des Art.14 Abs.1 GG folgt. Auch sonst können die Arbeitnehmer grundsätzlich auf den Bestand der Tarifnormen vertrauen. Dies gilt allerdings dann nicht, wenn der Arbeitnehmer mit einer Verschlechterung rechnen mußte, weil z.B. der alte Tarifvertrag unklar und verworren war. Zwingende Gründe können auch in anderen Fällen eine Rückwirkung rechtfertigen (etwa die Beseitigung willkürlich gewährter Privilegien), doch kommt dem praktisch keine Bedeutung zu.

2. Tarifkonkurrenz

Wie bereits oben betont⁴¹, tritt eine Tarifkonkurrenz in der Bundesrepublik nur selten auf. Neben dem erwähnten Fall der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, deren Geltungsbereich sich überschneidet, ist insbes. an den Fall zu denken, daß sich der Arbeitgeber während eines laufenden Tarifvertrags einem anderen Arbeitgeberverband anschließt und so beide Verbandstarife gleichermaßen Anwendung finden. Eine "Überlagerung" ergibt sich auch dann, wenn ein fachfremder Zulieferbetrieb in den Hauptbetrieb eingegliedert wird.

Die Frage, welcher Tarifvertrag in solchen Fällen Anwendung findet, bestimmt sich in erster Linie nach dem Willen der Tarifparteien⁴². Haben die Tarifparteien allerdings auch keine "stillschweigende" Regelung getroffen (die durch Interpretation zu ermitteln ist), so wendet die herrschende Meinung zunächst das Prinzip der Spezialität an⁴³. Der betrieblich, fachlich, persönlich und räumlich nähere Tarifvertrag soll den "entfernteren" verdrängen. Ein Firmentarif ginge demnach einem Verbandstarif, ein regionaler einem Bundestarif vor. Führt der Grundsatz der Spezialität nicht weiter (weil es sich beispielsweise um zwei bundesweite Tarifverträge handelt), so wird darauf abgestellt, welcher Tarifvertrag die größere Zahl von Arbeitsverhältnissen im Betrieb erfaßt⁴⁴. Für die Arbeitnehmer eines eingegliederten fachfremden Betriebes bedeutet dies, daß sie nunmehr ausschließlich dem im Aufnahmebetrieb geltenden Tarifvertrag unterfallen. Dies ist für sie dann von Nachteil, wenn ihr bisheriger Tarif bessere Leistungen vorsah.

In der Literatur wird der Standpunkt vertreten, das Verhältnis zwischen zwei Tarifverträgen nach dem Günstigkeitsprinzip zu entscheiden und so keinerlei Rechtsverlust eintreten zu lassen. Für ein Prinzip der "Tarifeinheit" gibt es keine rechtliche Grundlage. Nur nach dem Günstigkeitsprinzip läßt sich schließlich auch der Fall des Übertritts in einen Arbeitgeberverband lösen, würde man doch sonst unter Umständen geradezu einen Anreiz für "tarifunwillige" Arbeitgeber schaffen, sich einem möglichst "billigen" Arbeitgeberverband anzuschließen, da der bloße Austritt aus dem Arbeitgeberverband nach § 3 Abs. 3 TVG die Tarifbindung unberührt läßt.

3. Der schuldrechtliche Teil des Tarifvertrags

Der schuldrechtliche Teil des Tarifvertrags weist in seinen Wirkungen keine Besonderheiten gegenüber anderen schuldrechtlichen Rechtsgeschäften wie Kauf oder Miete auf. Er bindet nur die beiden Vertragspartner. Wie im allgemeinen Vertragsrecht können allerdings Dritte, insbes. Mitglieder der Tarifparteien und Außenstehende begünstigt werden, was etwa bei der Pflicht zur Wiedereinstellung nach Aussperrungen von Bedeutung sein könnte. Verpflichtungen zu Lasten Dritter sind jedoch nicht möglich.

Die deutsche Tarifpraxis kennt keine "Friedenspflichtklauseln". Nach Auffassung des BAG ist mit jedem Tarifvertrag automatisch die unabdingbare Pflicht verbunden, während der Laufzeit des Tarifvertrags keine Arbeitsk Kampfmaßnahmen zur Veränderung seines Inhalts durchzuführen und "kampfwillige" Mitglieder ggfs. von Aktionen abzuhalten⁴⁵. Diese sog. Friedenspflicht wird in der Literatur mit dem Hinweis auf das "Wesen" des Tarifvertrags begründet⁴⁶. Verschiedentlich wird auch die dem Tarifvertrag (angeblich) zukommende "Ordnungsfunktion" herangezogen⁴⁷. Teilweise wird sogar die gewohnheitsrechtliche Geltung der Friedenspflicht behauptet⁴⁸. Die Gegenmeinung kritisiert diese Position als schlichte, unabgeleitete Behauptung und vertritt den Standpunkt, die Tarifparteien müßten selbst über den Umfang ihrer Bindung entscheiden⁴⁹. An eine Änderung der Rechtsprechung ist jedoch vorerst nicht zu denken.

Die auf den Inhalt des Tarifvertrags bezogene (und deshalb als "relativ" bezeichnete) Friedenspflicht kann unbestrittenmaßen zu einer "absoluten" ausgedehnt werden. Davon spricht man dann, wenn sich die Tarifparteien ausdrücklich dahingehend verständigen, daß während der Laufzeit des Tarifvertrags auch kein Arbeitsk Kampf um andere als die tariflich geregelten Fragen zulässig sein soll. Eine Klausel dieser Art stellt eine absolute Ausnahme dar; sie existiert

etwa in einem Tarifvertrag zwischen der evangelischen Landeskirche Nordelbien und der ÖTV⁵⁰.

Von der Friedenspflicht ist die sog. Durchführungs- oder Tariferfüllungspflicht zu unterscheiden: Sie ist zwar gleichfalls "stillschweigender" Bestandteil jedes Tarifvertrags, richtet sich jedoch auf dessen positive Realisierung. Beim Verbandstarif folgt aus ihr insbes. die Verpflichtung des Arbeitgeberverbands, auf seine Mitglieder im Sinne eines tarifkonformen Verhaltens einzuwirken. Wesentliche Streitfragen haben sich insoweit nicht ergeben; als schärfste Sanktion steht dem Verband der Ausschluß solcher Mitglieder zur Verfügung, die sich nicht an den Tarifvertrag halten.

Anders als etwa im anglo-amerikanischen Recht enthalten deutsche Tarifverträge in der Regel kein "Umsetzungsinstrumentarium". Dies hängt damit zusammen, daß der Betriebsrat nach § 80 Abs.1 Ziffer 1 BetrVG über die Einhaltung der Tarifverträge zu wachen hat und daß außerdem der gerichtlichen Klärung von Meinungsverschiedenheiten große Bedeutung beigemessen wird. In einzelnen Tarifverträgen finden sich allerdings Schiedsgerichtsklauseln, wonach bei Meinungsverschiedenheiten über die Gültigkeit und den Inhalt des Tarifvertrags ein Schiedsgericht entscheidet⁵¹. Dieses ist dabei allerdings in vollem Umfang an das staatliche Recht gebunden; nach § 110 ArbGG können Schiedssprüche vom Arbeitsgericht aufgehoben werden, wenn sie auf einem Rechtsverstoß beruhen.

Streitigkeiten aus Einzelarbeitsverhältnissen sind zwingend dem Arbeitsgericht zugewiesen; nur bei Bühnenkünstlern, Filmschaffenden, Artisten, Kapitänen und Besatzungsmitgliedern von Schiffen kann nach § 101 Abs.2 ArbGG ausnahmsweise ein Schiedsgericht eingesetzt werden⁵².

Zum obligatorischen Teil des Tarifvertrags gehören schließlich Schlichtungsabkommen. Sie bestehen heute in fast allen Branchen und sehen ein spezifisches Verfahren vor, wenn Tarifverhandlungen "festgefahren" sind und eine Seite die Auffassung vertritt, die Schlichtung könne von Nutzen sein. Der in einem solchen Fall seine Aktivitäten aufnehmende Schlichtungsausschuß besteht aus einer gleichen Anzahl von Mitgliedern beider Seiten sowie aus einem neutralen Vorsitzenden. Er entscheidet mit Mehrheit, doch behält jede Seite die Freiheit, den Vorschlag des Schlichtungsausschusses abzulehnen. In der Metallindustrie besteht insoweit eine Besonderheit, als jede Seite einen Vorsitzenden benennt, ein Stimmrecht jedoch nur demjenigen zusteht, der dieses von beiden Seiten erhalten hat oder der dieses durch Losentscheid erhält.

4. Tariffreie Räume

Folgt man der Statistik, gibt es in der Bundesrepublik nur vergleichsweise wenige Arbeitsverhältnisse, die nicht durch Tarifvertrag gestaltet sind. Nur gut 10% aller Arbeitsverhältnisse sollen ausgenommen sein⁵³. In der Tat gibt es in so gut wie allen Branchen Tarifverträge, die de facto auch den Arbeitsverträgen mit Nichtorganisierten zugrunde gelegt werden. Auf der anderen Seite ist möglicherweise eine nicht unerhebliche Zahl von Teilzeitbeschäftigten nicht erfaßt, da die Statistik nur die sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer und damit nur diejenigen ausweist, die monatlich mehr als 480 DM verdienen. Bei "kleinen" Teilzeitbeschäftigten dürfte jedoch aller Erfahrung nach die Anwendung von Tarifverträgen eher die Ausnahme sein. Zur Vermeidung sozialer Mißstände kommen zwei Gegenmittel in Betracht.

Existieren in bestimmten Wirtschaftszweigen oder Unternehmen keine Tarifverträge, weil die gewerkschaftliche Kraft hierfür nicht ausreicht, so können theoretisch nach einem

Gesetz vom 11. Januar 1952⁵⁴ staatliche Mindestarbeitsbedingungen festgesetzt werden. Voraussetzung ist, daß

- Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbände für den betreffenden Wirtschaftszweig oder die betreffende Beschäftigungsart nicht bestehen oder nur eine Minderheit der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber umfassen und
- die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen zur Befriedigung der notwendigen sozialen und wirtschaftlichen Bedürfnisse der Arbeitnehmer erforderlich erscheint und
- eine Regelung von Entgelten oder sonstigen Arbeitsbedingungen durch Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages nicht erfolgt ist.

Arbeitgeber und Gewerkschaften sind sich einig, von den Möglichkeiten dieses Gesetzes keinen Gebrauch zu machen. Obwohl es seit bald 40 Jahren gilt, ist es noch in keinem einzigen Fall angewandt worden.

Praktische Bedeutung haben demgegenüber die Minimalanforderungen, die die Rechtsprechung an ein gültiges Arbeitsverhältnis stellt. Zum einen betont sie im Anschluß an Art. 1 § 2 Beschäftigungsförderungsgesetz die Gleichbehandlung der Teilzeitbeschäftigten, zum anderen erklärt sie "Hungerlöhne" für sittenwidrig und läßt an ihre Stelle einen angemessenen Lohnanspruch im Sinne von § 612 BGB treten. Die Handhabung dieses Grundsatzes führt allerdings dazu, daß nur absolute Extremfälle erfaßt werden: Es reicht nicht aus, daß zwischen der Arbeitsleistung und der Vergütung ein grobes Mißverhältnis besteht. Vielmehr muß eine verwerfliche Gesinnung des Arbeitgebers oder die Ausbeutung der Zwangslage, der Unerfahrenheit, des Mangels an Urteilsvermögen oder der erheblichen Willensschwäche des Arbeitnehmers hinzukommen.

VI. Tarifverträge in der früheren DDR

Mit der Herstellung der Einheit Deutschlands am 3.10.1990 wurde - von relativ wenigen Ausnahmen abgesehen - das gesamte Recht der Bundesrepublik Deutschland auf das Territorium der früheren DDR erstreckt⁵⁵. Dies gilt auch für das Arbeitsrecht einschließlich des Tarifvertragsrechts.⁵⁶ Anders bei den Tarifverträgen selbst: Schon wegen der unterschiedlichen wirtschaftlichen Bedingungen kam ihre Ausdehnung nicht in Betracht. Insoweit galten zunächst die alten Rahmenkollektivverträge weiter⁵⁷.

Der FDGB und seine Untergliederungen lösten sich im Laufe des Jahres 1990 auf. Auf freiwilliger Grundlage schlossen sich zahlreiche Arbeitnehmer den in der Bundesrepublik bestehenden Gewerkschaften an, die ihren Organisationsbereich auf die neuen Bundesländer erstreckten. Obwohl noch keine verlässlichen Angaben über Mitgliederzahlen vorhanden sind, besteht an der dominierenden Stellung der dem DGB angehörenden Branchengewerkschaften kein Zweifel. Auf Arbeitgeberseite wurden gleichfalls die westdeutschen Strukturen übernommen; soweit noch keine Privatunternehmen existieren, beauftragt die das frühere Völkseigentum verwaltende Treuhandanstalt häufig die im Westen bestehenden Arbeitgeberverbände mit der Vertretung ihrer Interessen. In den meisten Branchen haben sich Tarifgebiete herausgebildet, die mit den neuen Bundesländern (Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen) übereinstimmen. Im öffentlichen Dienst stellt das gesamte Territorium der früheren DDR ein einheitliches Tarifgebiet dar.⁵⁸

Bis Mitte 1991 waren in fast allen Branchen neue Tarifverträge abgeschlossen.⁵⁹ Ihrer Struktur nach orientieren sie sich am westlichen Vorbild, inhaltlich gewähren sie sehr viel geringere Leistungen: Berücksichtigt man nicht nur den tariflichen Grundlohn sondern auch Zulagen und Sonderzahlungen sowie die längere Arbeitszeit⁶⁰, so liegt das durchschnittliche Lohn- und Gehaltsniveau im Osten bei etwa 50 % der im Westen bezahlten Beträge.⁶¹ Eine Angleichung wird allenfalls im Laufe von 5 bis 10 Jahren möglich sein.

Anmerkungen

- 1 Zahlenangaben in: Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1988, 101, 598: Von 23,819 Mio Arbeitnehmern und Beamten waren 1987 7,757 Mio (=ca. 33%) in einer DGB-Gewerkschaft organisiert.
- 2 Die DAG besaß 0,494 Mio Mitglieder (= 2,1%), der DBB 0,786 Mio Mitglieder (= 3,3 %).
- 3 Franke, AR-Blattei, Berufsverbände IV, D I. Überblick über die bestehenden Verbände in: Statistisches Jahrbuch 1988, 597
- 4 Unten II
- 5 Dazu näher Hagemeyer-Kempen-Zachert-Zilius, Tarifvertragsgesetz, Kommentar für die Praxis, 2. Aufl., Köln 1990, Einleitung Rn 129 ff. mwN
- 6 BAG NZA 1987, 779; BAG NZA 1988, 699
- 7 BAG NZA 1988, 699; Richardi NZA 1988, 673 ff.
- 8 Zusammenfassende Darstellung bei Kurz-Scherf WSI-Mitt. 1989, 117 ff.
- 9 Überblick bei Däubler, Das Arbeitsrecht 1, 12. Aufl., Reinbek 1990, S. 485 ff.
- 10 Dazu schon Bergmann-Jacobi-Müller/Jentsch, Gewerkschaften in der Bundesrepublik, Frankfurt/Main-Köln 1975, S. 180 ff.; Schacht-Unterseher, Das Tarifverhandlungssystem der Bundesrepublik, in: Meißner-Unterseher, Verteilungskampf und Stabilitätspolitik, Stuttgart-Berlin 1972, S. 84 ff.
- 11 Überblick zum Einigungsstellenverfahren bei Fitting-Auffarth-Kaiser-Heither: BetrVG, Handkommentar, 16. Aufl., München 1990, Anmerkungen zu § 76
- 12 Insoweit besteht eine Parallele zum englischen Recht. Dazu Wedderburn, The Worker and the Law, Third edition, London 1986, p. 329 f.
- 13 Gegen eine Öffnungsklausel ausdrücklich Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd II/1, 7. Aufl., Berlin und Frankfurt/Main 1967, S. 309 Fn 14 und S. 424 Fn 9a; anders demgegenüber Hensche RdA 1971, 16
- 14 Der Tarifvertrag ist in seinen wesentlichen Teilen abgedruckt in NZA 1987, 768
- 15 I 5

- ¹⁶ Insbes. unten IV 1
- ¹⁷ Um die Abgrenzung eines Tarifgebiets kann sogar ein Arbeitskampf geführt werden (vgl. BAG DB 1980, 1275, rechte Spalte).
- ¹⁸ Zur Aufhebung der Tarifordnungen durch neue Tarifverträge und durch Anordnungen des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung s. § 10 TVG
- ¹⁹ Koller, Regionale Lohnstrukturen, MittAB 1987, 30 ff.
- ²⁰ Zur Übernahme des Lohnrahmentarifvertrags II in andere Tarifgebiete s. die Angaben bei Hagemeier-Kempen-Zachert-Zilius § 1 Rn 152, 153
- ²¹ Eine solche Konstellation ist durchaus denkbar. Vgl. Müller-Jentsch, Gewerkschaften und Klassenkampf '74, Frankfurt/Main 1975, S. 46; Für die vom IG Metall-Vorstand 1973 vereinbarten 8,5% Lohnerhöhung stimmten in Nordrhein-Westfalen ganze 26%, dagegen sprachen sich 52,2 % der Mitglieder aus. Ein offizieller Streik fand nicht mehr statt.
- ²² Vgl. Weiss, Les accords d'entreprise en droit du travail allemand, in: Folia Iuridica, Band 46: Les accords d'entreprise, Lodz 1991, S. 72 ff.
- ²³ I 3
- ²⁴ Näher zu den gemeinsamen Einrichtungen des Baugewerbes s. Hagemeier-Kempen-Zachert-Zilius § 4 Rn 118
- ²⁵ Angaben nach Kurz-Scherf WSI-Mitt: 1989, 120
- ²⁶ S. Fn 25
- ²⁷ S. Fn 25
- ²⁸ Oben I 5
- ²⁹ Dazu etwa schon Spieker Mitb-Gespr 1962, 181, 182
- ³⁰ Däubler, Der Streik im öffentlichen Dienst, 2. Aufl., Tübingen 1971, S. 256
- ³¹ Zur Absicherung gewerkschaftlicher Vertrauensleute s. Weiss, Gewerkschaftliche Vertrauensleute, Tarifvertragliche Verbesserungen ihrer Arbeit im Betrieb, Frankfurt/Main 1978, S. 12. Angaben zur Praxis bei Hagemeier-Kempen-Zachert-Zilius § 1 Rn 162

- ³² Die Kategorie der "sonstigen Kollektivverträge" wurde erstmals entwickelt bei Däubler-Hege, Tarifvertragsrecht, 1. Aufl., Baden-Baden 1978, Rn 526 ff. Für den Bereich der Notdienstvereinbarungen im Arbeitskampf ebenso Gerhard Müller, Recht auf Streik im öffentlichen Dienst, herausgegeben vom Hauptvorstand der Deutschen Postgewerkschaft, Frankfurt/Main 1982, S. 44, und Oetker, Die Durchführung von Not- und Erhaltungsarbeiten bei Arbeitskämpfen, Heidelberg 1984, S. 68
- ³³ Auch insoweit besteht eine Parallele zum englischen Recht
- ³⁴ Seiter, Streikrecht und Aussperrungsrecht, Tübingen 1975, S. 386; Däubler-Hege, Tarifvertragsrecht, 2. Aufl., Baden-Baden 1981, Rn 690
- ³⁵ Wiedemann-Stumpf § 4 Rn 10
- ³⁶ BAG AP Nr. 1 und 2 zu §§ 22, 23 BAT Zulagen
- ³⁷ BAG BB 1978, 358
- ³⁸ BAG AP Nr. 2, 5 und 6 zu § 1 TVG Rückwirkung
- ³⁹ Hueck-Nipperdey, Bd II/1, S. 402 f.; Wiedemann-Stumpf § 4 Rn 139
- ⁴⁰ BAG AP Nr. 11 zu § 4 TVG Günstigkeitsprinzip
- ⁴¹ II a.E.
- ⁴² Wiedemann-Stumpf § 4 Rn 158
- ⁴³ BAG AP Nr. 2, 4, 8, 11 und 12 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz
- ⁴⁴ Hueck-Nipperdey Bd II/1, S. 651
- ⁴⁵ BAG AP Nr. 1 und 2 zu § 1 TVG Friedenspflicht
- ⁴⁶ Biedenkopf, Grenzen der Tarifautonomie, Karlsruhe 1964, S. 17 ff.; Hueck-Nipperdey, a.a.O., Bd II/1, S. 309; Zöllner ZfA 1973, 239
- ⁴⁷ Boldt RdA 1971, 268; Rütters RdA 1968, 168
- ⁴⁸ Hueck-Nipperdey, a.a.O., Bd II/1, S. 310
- ⁴⁹ Kritisch zur Friedenspflicht s. Däubler-Hege, Tarifvertragsrecht, Rn 251 ff.

- 50 Näher zur absoluten Friedenspflicht Wiedemann-Stumpf, Kommentar zum TVG, 5. Aufl., München 1977, § 1 Rn 335 ff., 344
- 51 Näher Däubler-Hege, Tarifvertragsrecht, Rn 608 ff.
- 52 Zur bescheidenen praktischen Tragweite s. Dütz RdA 1978, 295
- 53 Vgl. Kurz-Scherf WSI-Mitt. 1989, 117: 18,255 Mio Arbeitnehmer waren 1988 von Tarifverträgen erfaßt, die von einer DGB-Gewerkschaft abgeschlossen wurden; die Gesamtzahl der Arbeiter und Angestellten lag bei etwa 20,5 Mio
- 54 Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen, BGBl I, 17
- 55 Art.8 des Einigungsvertrags vom 31.8.1990, BGBl II S.889
- 56 Einzelheiten bei Bobke-Giese WSI-Mitt. 1991, 323 ff.
- 57 Näher Däubler AuA (=Arbeit und Arbeitsrecht) 1991, 196 ff.
- 58 Zur Frage, wann West- und wann Ost-Tarife anzuwenden sind, s. Kempen AuR 1991, 129 ff.; Däubler DB 1991, 1622 ff.
- 59 Überblick bei Bispinck/WSI-Tarifarchiv WSI-Mitt. 1991, 466 ff.
- 60 Sie betrug in der alten DDR in der Regel $43 \frac{3}{4}$ Stunden pro Woche, liegt jetzt bei ca. 40 Stunden, während sie im Westen im Durchschnitt 38 Stunden beträgt.
- 61 Bispinck/WSI-Tarifarchiv WSI-Mitt. 1991, 471 ff.