

Grundlinien der Kollegforschung

Von Prof. Dr. Florian Rödl (Freie Universität Berlin)

Im Folgenden dokumentieren wir die Rede von Prof. Dr. Florian Rödl, die er als Eröffnungsbeitrag auf der Nachwuchskonferenz „Recht & Macht in Arbeitsbeziehungen“ am 22.09.2022 in Berlin gehalten hat.

Die herrschende Meinung in Rechtsprechung und Literatur versteht die Tarifautonomie als kollektive Privatautonomie. Im Kolleg gehen wir davon aus, dass damit ganz grundsätzlich etwas nicht stimmt.

1. Praktische Nachteile des "Privatautonomie"-Verständnisses

Anlass für diese Vermutung bieten erst einmal die praktischen Nachteile, die dieses Verständnis für Arbeitnehmer und Gewerkschaften mit sich bringt. Die Nachteile resultieren daraus, dass die Normsetzungsmacht der Tarifvertragsparteien – eben nach der herrschenden Meinung – auf einer privatautonomen Mandatierung beruhen soll, die mit dem Verbandsbeitritt verbunden sei. Darum soll sich die Normsetzungsmacht grundsätzlich nur auf die Arbeitsverhältnisse der Mitglieder beziehen können. Wann immer das Gesetz die Normsetzungsmacht weiter zieht, steht es unter Rechtfertigungsdruck. Bei Betriebsnormen, bei Allgemeinverbindlichkeit, bei der Nachbindung, beim Betriebsübergang. Und dieser Rechtfertigungsdruck strahlt natürlich auch aus auf die Auslegung der entsprechenden Normen. Eigentlich systemwidrige Normen sind eben grundsätzlich restriktiv auszulegen.

Aber auch andere Normen erfahren eine ungünstige Auslegung im Lichte der angeblich essentiellen privatautonomen Mandatierung: Die Einrichtung einer OT-Mitgliedschaft wurde zugelassen, weil man es dem einzelnen Arbeitgeber überlassen muss, ob er seine Mitgliedschaft wirklich mit einer Mandatierung versehen wolle. Die Vereinbarung einer effektiven Differenzierung zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Außenseitern wurde ausgeschlossen, weil die nur privatautonom begründete Tarifr Macht so weit nicht reichen könne.

Und weil die herrschende Meinung drauf und dran ist, die mitgliedschaftliche Mandatierung in die grundgesetzliche Gewährleistung der Koalitionsfreiheit hineinzulesen, stellt sich das herrschende Verständnis auch wichtigen Reformanliegen in den Weg, mit denen das Tarifvertragssystem stabilisiert werden könnte. Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeit, verschiedene Tariftreuevorgaben, Tarifdispositivität nur bei Tarifbindung – kein Vorhaben, das nicht unter Verweis auf die fehlende Mandatierung zum Verfassungsgericht getragen wird oder werden würde.

2. Kritik aus rechtswissenschaftlicher Sicht

Das waren jetzt aber nur die praktischen Nachteile aus Sicht von Gewerkschaften und abhängig Beschäftigten. Was den Ausschlag gegeben hat, zu dieser Frage ein Promotions-Kolleg mit rechtswissenschaftlichem Schwerpunkt zu beantragen, war die Vermutung, dass der herrschenden Meinung gerade auch aus rechtswissenschaftlicher Sicht gravierende Irrtümer unterliegen. Und unsere Forschung bringt diese Vermutung zu immer größerer Gewissheit. Eine wesentliche Linie unserer Diskussionserträge habe ich schon in der Auftaktkonferenz vor gut

einem Jahr vorgetragen, der Text wird in Kürze in der Zeitschrift „Soziales Recht“ erscheinen. Darum hier nur ganz kurz:

Tarifierung von Arbeitsverhältnissen ist eine Frage der Gerechtigkeit. Darum auch der Titel des Kollegs „Gerechtigkeit durch Tarifvertrag“. Aber welche Gerechtigkeit ist damit gemeint? Es geht nicht um eine ganz große Gerechtigkeit, die vielleicht auf eine neue Ordnung jenseits von bürgerlichem Recht, Marktwirtschaft und Kapitalismus abzielt. Es geht zunächst einmal auch nicht um Verteilungsgerechtigkeit. Dabei stimmt es natürlich, was gerade von Gewerkschaftsseite immer betont wird: Beschäftigte mit Tarifvertrag arbeiten regelmäßig zu signifikant besseren Bedingungen und höheren Vergütungen als Beschäftigte ohne Tarifvertrag, sie tragen also zur Umverteilung bei. Aber Verteilungsgerechtigkeit ist ein politisches Ziel, kein Thema der Rechtswissenschaft. Bei der Gerechtigkeit, die der Kollegtitel anspricht, geht es um die ganz schlichte Gerechtigkeit, die dem geltenden Schuldvertragsrecht zugrunde liegt. In der Tradition seit Aristoteles bezeichnet man sie als *iustitia commutativa*, als Austauschgerechtigkeit.

Zwar wird auf vertragstheoretischer Ebene meist inbrünstig bestritten, dass das moderne Vertragsrecht irgendetwas mit Austauschgerechtigkeit zu tun habe. Aber das kann man nur sagen, wenn man sich weigert, auch nur einen Blick in das geltende Schuldvertragsrecht zu werfen. Denn das wird offensichtlich von der fundamentalen Unterstellung getragen, dass wir unsere Leistungen zu fairen Preisen tauschen wollen. Darum gilt etwa: Wenn jemand seine Leistung grob unter Wert, also zu grob unfairem Preis verkauft und dies aufgrund einer schwachen Verhandlungsposition, dann ist der Vertrag nichtig, wegen Wuchers. Und die Wuchernichtigkeit ist keine Erfindung des 20. Jahrhunderts, ein Effekt irgendeiner Materialisierungstendenz. Sondern sie gehört zum Zivilrecht seit jeher.

Diese fundamentale Unterstellung des geltenden Vertragsrechts, dass stets ein Tausch zu fairem Preis gewollt ist, setzt voraus, dass eine Leistung einen Wert hat, einen objektiven Wert, der gerade nicht vom vereinten Parteiwillen festgelegt wird. Sehr häufig kann dieser objektive Wert durch den Marktpreis einer Leistung bestimmt werden – wenn denn fairer Wettbewerb herrscht, wofür Kartell- und Lauterkeitsrecht sorgen. Aber für Arbeitsleistungen gibt es bekanntlich keinen funktionsfähigen Markt. Und hier kommt die Tarifierung ins Spiel. Sie bestimmt den Wert der Arbeitsleistung, und damit den fairen Preis. Es sei noch einmal betont: Es geht um den fairen Preis nicht in einem politischen oder gar revolutionären Sinn, so das man erst Sozialdemokrat oder gar Sozialist sein müsste, um das zu akzeptieren. Sondern es geht um den fairen Preis im Rahmen des geltenden bürgerlich-rechtlichen Schuldvertragsrechts, den in der Rechtswissenschaft alle akzeptieren müssten.

Auf dieser Grundlage wird offenbar, warum es nicht nur für die Beschäftigten regelmäßig von materiellem Vorteil ist, wenn ihre Arbeitsverträge tarifiert sind. Vielmehr gilt: Ohne funktionsfähige Tarifierung fehlt das notwendige Maß der Gerechtigkeit im Austausch von Arbeitsleistungen. Und das fehlt nicht nur für die Arbeitsverhältnisse von Verbandsmitgliedern, sondern für alle.

3. Pointe des Tarifvertragssystems 1: Autonomie

Das Maß der Gerechtigkeit im Austausch zu liefern, ist im Rechtsstaat an sich Sache des Gesetzgebers und der Rechtsprechung. Es ist ganz sicher nichts, was Private kraft ihrer Privatautonomie tun können. Darum ist das Verständnis von Tarifautonomie als Privatautonomie einfach grundfalsch.

Um welche Autonomie geht es stattdessen? Es ist erst einmal dieselbe Autonomie im Sinne einer Gestaltungsfreiheit, die in anderen Feldern dem Gesetzgeber zusteht. Der hat keine behördliche Rechts- oder Fachaufsicht über sich. Lediglich verfassungsrechtliche Grenzen hat er zu wahren. Dieselbe Autonomie genießen auch die Tarifvertragsparteien. Und folgerichtig ist auch den Gerichten eine inhaltliche Tarifizensur versagt.

Tarifautonomie beinhaltet aber noch einen anderen, ebenso wesentlichen Aspekt. Sie ist den Tarifvertragsparteien gerade gegenüber dem Staat garantiert. Das bedeutet unter anderem: Der Gesetzgeber darf den Tarifvertragsparteien nicht das Wasser abgraben, indem er Vergütung und Bedingungen selbst so umfassend und ausdifferenziert regelt, dass eine verbessernde Tarifierung keine große Bedeutung mehr hätte. Denn dann verliert sich namentlich auf Seiten der Beschäftigten der Anreiz, einer Gewerkschaft beizutreten und sich darin zu engagieren.

Dieser wichtige Aspekt der Autonomie speist sich insofern aus der Funktionsfähigkeit von Tarifierung durch frei gebildete Koalitionen. Er speist sich nicht daraus, dass Tarifierung ganz grundsätzlich reine Privatsache der Verbände und ihrer Mitglieder wäre, die sie privatautonom gestalten. Das macht übrigens auch die Eingriffe verständlich, die der Gesetzgeber unternimmt durch zwingende Mindestarbeitsbedingungen, in Gestalt von Arbeitszeitrecht, Kündigungsschutz oder Mindestlohn. Diese Bedingungen sind nach gut begründeter Auffassung des Gesetzgebers von solch elementarer Bedeutung für jedes Arbeitsverhältnis, dass die Gewerkschaften ihre Mitgliederwerbung darauf nicht aufbauen soll.

4. Pointe des Tarifvertragssystems 2: Koalitionsfreiheit

Diese Autonomie mit ihrer wesentlichen Stoßrichtung gegen den Gesetzgeber, ist den Tarifvertragsparteien nicht etwa vom einfachen Gesetzgeber verliehen. Er hat die Normsetzung für Arbeitsverhältnisse nicht an die Tarifvertragsparteien „delegiert“. Das würde nämlich implizieren, dass der Gesetzgeber die Reichweite der Delegation jederzeit einschränken oder auch ganz zurücknehmen könnte. Und das kann er natürlich nicht. Denn die autonome Tarifierung ist dem einfachen Gesetzgeber mit dem Grundrecht der Koalitionsfreiheit in Artikel 9 Absatz 3 GG als Institution vorgegeben. Von der Tarifautonomie steht da zwar nichts, aber eine gesonderte und auch noch besonders robuste Garantie der Koalitionsfreiheit hat nur Sinn im Rahmen dieser Institution.

Die grundrechtliche Garantie bringt zudem zum Ausdruck, dass die Träger der Tarifautonomie in erster Linie frei gebildete Koalitionen sein sollen. Obwohl Tarifvertragsparteien Rechtsnormen setzen und insofern eine öffentliche Funktion wahrnehmen, soll es sich bei ihnen um private Vereinigungen handeln, das heißt um Vereinigungen, die nach bürgerlich-rechtlichen Regeln gebildet werden, entsprechend verbunden mit Gründungsfreiheit, sowie Beitritts- und Austrittsfreiheit.

Das ist natürlich schon ein Rätsel – öffentliche Funktion in privater Trägerschaft –, allzumal für eine rechtswissenschaftliche Perspektive. Aber die Lösung des Rätsels liegt ganz sicher nicht darin anzunehmen, dass die Koalitionen als Tarifvertragsparteien dann eben doch keine öffentliche Funktion wahrnehmen, Tarifierung dann wohl Privatsache sei, mit der Folge, dass die negative Koalitionsfreiheit zu einer negativen Tarifvertragsfreiheit ausreifen könnte.

Für die Lösung des Rätsels muss man tatsächlich das Terrain der Rechtswissenschaft verlassen und das der Politischen Ökonomie bzw. der Gesellschaftstheorie betreten: Indem die Normsetzung frei gebildeten Koalitionen überlassen ist, ist der Konflikt um die gerechte Vergü-

tung unabhängig gestellt von der Sphäre der Parteipolitik, die sich auf das Handeln des Staates bezieht, also auf Gesetzgebung und Regierung. Der Konflikt zwischen Unternehmen und Beschäftigten ist damit in der Sphäre der Ökonomie angesiedelt, wird dort aber nicht etwa einem Marktgeschehen unter Privaten überlassen. Der Konflikt wird vielmehr einem spezifisch tarifpolitischen Kalkül unterstellt, das nicht durch parteipolitische Machtinteressen überformt ist, sondern wesentlich ökonomisch, und zwar makroökonomisch determiniert sein soll.

Theoretisch und historisch gibt es gute Gründe anzunehmen, dass sowohl die ökonomische als auch die demokratische Stabilität eines Gemeinwesens davon abhängt, dass diese Autonomisierung des Lohnkonflikts funktionsfähig ins Werk gesetzt ist. Auch zu diesem Feld wollen wir mit dem Kolleg einen Beitrag leisten. Denn über unsere politikwissenschaftliche Abteilung werden wir Fragen dieser Art, Fragen nach der Bedeutung funktionsfähiger Tarifautonomie für die Stabilität der modernen Demokratie, im kommenden Jahr in den Fokus stellen – seien Sie darauf gerne gespannt.