

Detlef Henschke

Wider die Tarifeinheitsfront

So viel Einigkeit kommt selten vor: Kaum hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, nicht länger am Grundsatz der Tarifeinheit festhalten zu wollen, erscholl ein vielstimmiger Ruf nach dem Gesetzgeber. Schon im Vorfeld der voraussehbaren Rechtsprechungsänderung hatten sich die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der DGB auf eine gemeinsame Initiative verständigt. In Fortschreibung der bisherigen Rechtsprechung soll durch Gesetz die Anwendbarkeit nur eines Tarifvertrages angeordnet werden, wenn für die gleiche Beschäftigtengruppe mehrere Tarifverträge konkurrierender Gewerkschaften gelten.

Darüber hinaus, und das ist neu und von der Rechtsprechung nicht gedeckt, soll die mit dem dominierenden Tarifvertrag verbundene Friedenspflicht auch auf die anderen Gewerkschaften und ihre Mitglieder ausgedehnt werden. Der Vorstoß findet breite Unterstützung, im Regierungslager wie in der SPD. Bei einem so breiten, klassenübergreifenden Konsens mag selbst Die Linke nicht abseits stehen; in fester DGB-Verbundenheit spenden ihr Vorsitzender und ihr Bundesgeschäftsführer, Klaus Ernst und Werner Dreibus, Beifall und versprechen Unterstützung.

Ein Betrieb, ein Vertrag?

Angesichts von so viel Einigkeit stockt die Kritik. Wer wollte gegen die Einheitsfront von Kabinett, Kapital und Arbeiterschaft noch mäkeln? Dennoch drängen sich einige Fragen auf.

Das rechtliche Problem, dass für die gleichen Beschäftigtengruppen im Betrieb unterschiedliche, von konkurrierenden Gewerkschaften abgeschlossene Tarifverträge gelten, ist nicht neu, wenngleich nicht alltäglich. Das Tarifvertragsgesetz löst den Konflikt, indem es die Geltung des jeweiligen Tarifvertrages an die Gewerkschaftszugehörigkeit der betroffenen Arbeitnehmer knüpft: für Klinikärzte, die Verdi-Mitglieder sind, gilt der Verdi-Tarifvertrag, für Mitglieder des Marburger Bundes der von diesem abgeschlossene Vertrag. Über diese eindeutige gesetzliche Regelung hatte sich das BAG ehemals hinweggesetzt. Die Geltung divergierender Tarifverträge sei mit den betrieblichen Bedürfnissen nach Klarheit und Rechtssicherheit nicht vereinbar. Nur *ein* Tarifvertrag sollte daher anwendbar sein, und zwar nach den Gesetzen der Spezialität derjenigen, der der Eigenheit des Betriebes am besten Rechnung trage. Diese Rechtsprechung ist in der arbeitsrechtlichen Wissenschaft auf beinahe einmütige Ablehnung gestoßen, auch unter gewerkschaftsnahen Arbeitsrechtlern.

Dennoch sei bei aller Kritik daran erinnert, dass sich das Postulat der Tarifeinheit ursprünglich in Übereinstimmung mit der allseits akzeptierten Organisations- und Tarifpraxis befand. Der Grundsatz „ein Betrieb, ein Tarifvertrag“ reflektierte das Organisationsmodell der nach dem Zweiten Weltkrieg gegründeten Industrie- und Einheitsgewerkschaften, das sich von der Zersplitterung in Berufs- und Richtungsgewerkschaften früherer Zeiten zukunftsfruchtig abhob. Soweit konkurrierende Gewerkschaften und Be-

rufsverbände, wie etwa die DAG, Tarifverträge abschlossen, waren sie den DGB-Gewerkschaften entweder in Tarifkooperation verbunden; oder sie übernahmen regelmäßig das von der jeweiligen DGB-Gewerkschaft durchgesetzte Ergebnis.

Diese über mehrere Jahrzehnte praktizierte Tarifdominanz der DGB-Gewerkschaften wird seit einiger Zeit durch zwei gegenläufige Entwicklungen in Frage gestellt: durch Unterbietungskonkurrenz von Dumping-Organisationen und durch Überbietung seitens einiger Berufsverbände. Beide Entwicklungen sind scharf voneinander zu unterscheiden.

Die Krise des Tarifsystems

Wenn der DGB-Vorsitzende eine Krise des Tarifsystems ausmacht, so trifft dies die erstgenannte Tendenz. Seit langem suchen sich Arbeitgeber der Bindung an bestehende Tarifverträge zu entziehen oder sie nutzen die willfährig angebotenen Dienste christlicher Gewerkschaften und ähnlicher Verbände und schließen Dumping-Tarifverträge ab. Die Politik begleitet diese Art von Wettbewerb mit Wohlwollen. Der Gesetzgeber fördert ihn, indem er den gesetzlichen Mindestschutz zur Disposition der Tarifvertragsparteien stellt, also zum Abbau frei gibt, und überdies den Arbeitgebern gestattet, den tarifvertraglich sanktionierten Schutzverzicht arbeitsvertraglich auch solchen Arbeitnehmern aufzunötigen, die der Unterbietungsgewerkschaft nicht angehören.

Jüngstes Beispiel ist die Leiharbeit. Zu dieser durch Tarifflucht und Unterbietungskonkurrenz ausgelösten Krise des Tarifsystems schweigt sich das Papier von BDA und DGB aus. Kein Wort zum systematischen Ausstieg aus der Tarifbindung; kein Wort der Distanzierung von der Inanspruchnahme der Handlangerdienste christlicher oder arbeitgeberfinanzierter Gewerkschaften.

Zumindest hätte es sich in einer an den Gesetzgeber adressierten Initiative gegen „die Zersplitterung des Tarifvertragssystems“ aufgedrängt, auf ein Ende der inflationär gewordenen Praxis zu drängen, den gesetzlichen Mindestschutz dem freien Fall gewerkschaftlicher Unterbietungskonkurrenz anheimzugeben. Doch deren Eindämmung ist offenkundig nicht gewollt.

Worauf sich die Hoffnung des DGB und der Linkspartei gründet, dass die gesetzliche Tarifeinheit der Spirale nach unten ein Ende setzen würde, bleibt unerfindlich. Die Rechtsprechung zur Tarifeinheit betraf nicht die Unterbietungskonkurrenz der christlichen Gewerkschaften. Welcher Arbeitgeber holt sich aus freien Stücken divergierende Tarifverträge ins Haus? Tarifpluralität kann typischerweise nur entstehen, wenn kampfstärke und -willige Gewerkschaften aufeinanderstoßen. Dem Fall, dass ein verbandsangehöriger Arbeitgeber den DGB-Tarif durch Abschluss eines nach dem Spezialisierungsprinzip vorrangigen Haustarifvertrags mit einer christlichen Gewerkschaft abschütteln will, hat das BAG soeben den Boden entzogen. Insofern sollten die Gewerkschaften die Änderung der Rechtsprechung begrüßen.

Nein, nicht der eigentlichen Krise des Tarifsystems, dem Unterlaufen tarifvertraglicher Normen, gilt die Sorge der Einheitsallianz, sondern dem umgekehrten Phänomen, der wechselseitigen Überbietung. Stein des Anstoßes sind die bekannten Konflikte mit einigen Berufsverbänden, mit denen sich Bahn-, Flugverkehrs- und Krankenhaus-Arbeitgeber konfrontiert sehen und die sie zum Teil in bemerkenswerter Torheit selbst provoziert haben. Die Störenfriede sind bekannt und an einer Hand aufzuzählen: Marburger Bund (MB), Vereinigung Cockpit (VC), Gewerkschaft der Lokomotivführer (GDL) – sämtlich gefestigte Gewerkschaften mit respektabler Geschichte, die ehemals in Tarifgemeinschaften mit der zuständigen DGB-Gewerkschaft agier-

ten. Hinzugekommen sind 1992 die Unabhängige Flugbegleiterorganisation (UFO) und 2004 die Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF), die ihrerseits aus Vorläuferorganisationen entstanden ist. Weitere Neugründungen handlungsfähiger Verbände sind nicht in Sicht. Anders als in der Öffentlichkeit gerne suggeriert wird, handelt es sich im Unterschied zur Unterbietungskonkurrenz keineswegs um ein ausuferndes Problem mit unabsehbarem Nachahmungspotential.

Härtere Verteilungskonflikte und rückläufige Solidarität

Damit sollen die Probleme nicht gelehnet werden. Natürlich ist es für Arbeitgeber verdrießlich und aufwendig, mit konkurrierenden Gewerkschaften verhandeln und am Ende divergierende Tarifverträge abschließen zu müssen. Und natürlich ist es für die DGB-Gewerkschaften ärgerlich, von konfliktbereiten und streikfähigen Funktionseleiten, die andere, weniger durchsetzungsstarke Beschäftigtengruppen nicht mitnehmen müssen, vorgeführt zu werden. Wer der Aktionsbereitschaft der Lokführer und Piloten vorschnell Beifall spendet, sei an die zeitlose Bedeutung des industrie- und einheitsgewerkschaftlichen Prinzips erinnert, wonach die Starken ihre Durchsetzungsmacht zugleich für die Schwachen einsetzen, und dass Forderungen, Aktionen und Ergebnisse auch den Anforderungen sozialer und solidarischer Verallgemeinerungsfähigkeit gerecht werden sollten. Die tarifpolitische Sezession der Fluglotsen, Ärzte, Piloten und Lokführer verheißt daher auf Dauer nichts Gutes.

Dass es dazu kam, hat aber nicht zuletzt hausgemachte Ursachen. Mitunter lassen große Branchengewerkschaften die notwendige Sensibilität gegenüber den spezifischen Problemen einzelner Berufe vermissen oder pflegen gar eine Kultur vermeintlicher Kernmitglied-

schaften; es gibt auch Abgrenzungstörheiten nach oben. Überdies sieht man in der separaten Verfolgung berufsbezogener Interessen durch Sparten-gewerkschaften eine säkulare Tendenz: In Zeiten härterer Verteilungskonflikte und – damit zusammenhängend – nachlassender gesellschaftlicher Bindungsfähigkeit können sich die relativ besser Situierten versucht sehen, sich auf die Verfolgung und Verbesserung der eigenen Lage zurückzuziehen, auch in Abgrenzung gegen andere, schlechter gestellte Kollegen.

Ob sich hier eine allgemeine, langfristige wirksame Tendenz Bahn bricht, oder ob es sich um eine interessen-geleitete Mystifizierung aus der Sicht der Profiteure des marktradikalen Umbaus handelt, mag dahinstehen. Es genügt die Feststellung: Beiden Wurzeln berufsverbandlicher Absonderungen ist durch gesetzliche Reglementierung nicht beizukommen. Ein Modell, dem die organisations- und tarifpolitischen Grundlagen abhanden gekommen sind, lässt sich durch ein obrigkeitliches Kontroll- und Ausschlussregime nicht aufrechterhalten. Zwischengewerkschaftliche Konflikte sind allein gewerkschaftspolitisch zu lösen. Dritte, erst recht Arbeitgeber oder Staat, sind in diesem Konflikt die schlechtesten Verbündeten; sie desavouieren die eigene Position.

Keine klaren Verhältnisse im Betrieb

Bei alledem ist unterstellt, dass das vom BDA und DGB geforderte Mehrheitsprinzip das Gesetzgebungsverfahren übersteht, dass also derjenige Tarifvertrag den gesetzlichen Anwendungsvorrang erhält, der die größte Zahl der tarifgebundenen Arbeitnehmer erfasst. Diese Rechnung geht indes nur dann auf, wenn ein Berufstarif mit einem Branchentarifvertrag konkurriert. Werden dagegen berufsbezogene Tarifverträge abgeschlossen, wie zum Beispiel seit eh und je für Redakteure

von Tageszeitungen und Zeitschriften, hätte Verdi jetzt bereits das Nachsehen; der Deutsche Journalistenverband wird sich für die Organisationshilfe im Wettbewerb mit der Verdi-Fachgruppe Journalismus bedanken! Doch dreimal wehe, wenn in den Mühlen schwarzelgelber Gesetzgebung das Mehrheitskriterium am Ende an der Mitgliederzahl im jeweiligen Beruf festgemacht wird. In diesem Fall hätten sich Verdi und Transnet im Verhältnis zu Ärzten, Piloten und Lokführern mangels Mehrheit selbst um die Tarifhoheit gebracht.

Die Arbeitgeber beklagen schließlich die Zersplitterung des Tarifwesens und rufen nach klaren Verhältnissen im Betrieb. Ihr eigener Vorschlag wird dem jedoch nicht gerecht. Ist etwa die jeweilige Mehrheit der tarifgebundenen Arbeitnehmer streitig, bewirkt dies ein höheres Maß an Unsicherheit als das Nebeneinander unterschiedlicher Tarifverträge. Im Übrigen bereitet die Feststellung, wer unter welchen Tarifvertrag fällt, kaum größeren Aufwand als die Frage nach der Religions- und Konfessionszugehörigkeit zwecks Abführung der Kirchensteuer durch das Lohnbüro.

Bleibt die Sorge vor angeblich unberechenbarer Streikhäufigkeit. Damit sind wir beim harten Kern, dem eigentlichen Ziel der Initiative angelangt. Das Streikverbot wäre neu; die bisherige Rechtsprechung zur Tarifeinheit kannte keine Ausdehnung der Friedenspflicht auf andere Gewerkschaften. Dass Gewerkschaften, SPD und Linke sich in dieser Frage dem Arbeitgeberinteresse unterordnen, ist schwer verständlich. In der Sache mutet die Debatte über die „Inflationierung“ von Streiks in einer streikentwöhnten, um nicht zu sagen: gehoramsstarrten Gesellschaft skurril an. Als ob dieses Land vor sozialer Unruhe geschützt werden müsste! Auch die Aktionen der Piloten und Lokführer haben nichts daran geändert, dass die Bundesrepublik hinsichtlich der Streikhäufigkeit hinter fast alle vergleichbaren Industrienationen zurückfällt.

Gewiss, wenn sogenannte Funktionseliten die Arbeit verweigern, hat das unmittelbare Wirkung auf die betriebliche Leistung. Das gilt in gleicher Weise für die Streiks von Industriegewerkschaften. Beschäftigte in betrieblichen Schlüsselstellungen sind unverzichtbar für wirkungsmächtige Streiks. Und wirtschaftliche Wirkung soll der Streik ja zeitigen; sein Sinn liegt nicht in symbolischen Aktionen, sondern darin, Druck auf den Arbeitgeber auszuüben. Zu den Streikwirkungen zählen notwendig auch die mittelbaren Folgen. Wenn Dritte – Kunden, Lieferanten, Fahr- und Fluggäste – Leistungsausfälle zu spüren bekommen, ist das der unvermeidliche Preis einer arbeitsteiligen Gesellschaft, für deren Monopolisierungs- und Verflechtungsgrad man, bitte, nicht die abhängig Beschäftigten und ihre Gewerkschaften verantwortlich mache! Drittinteressen, die von Produktions- und Leistungsausfällen mittelbar betroffen sind, rechtfertigen kein Zwangsregime der abhängigen Arbeit in Gestalt von Streikausschluss. Lediglich bestimmte unverzichtbare Leistungen, etwa von Krankenhäusern, Rettungsdiensten, Feuerwehren etc. sind durch Notdienste sicherzustellen; darüber bestand noch nie Streit.

Gesetz wider die Verfassung

Doch selbst wenn man den vorstehenden Anmerkungen nicht folgt und die von der BDA verbreiteten Schreckbilder für bare Münze nimmt, scheitert die gesetzliche Reglementierung an der Verfassung. Das Koalitionsgrundrecht des Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistet „für jedermann und für alle Berufe“ das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden. Die damit ohne gesetzlichen Einschränkungsvorbehalt verbürgte Koalitionsfreiheit erschöpft sich nicht in der Vereinsbildung. Die Koalitionsfreiheit ist zielgerichtet. Der Koalitionszweck, die

Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen, lässt sich ohne spezifische Koalitionsbetätigung nicht verwirklichen. Ein zentrales Betätigungsfeld ist die Aushandlung und Festlegung nicht unterschreitbarer Bedingungen der abhängigen Arbeit.

Eine Gewerkschaft, die durch staatlichen Eingriff daran gehindert wird, für ihre Mitglieder Tarifverträge mit betrieblicher Geltungskraft abzuschließen, würde von einer der wichtigsten Funktionen abgeschnitten. Nicht zuletzt mit dieser grundrechtsbezogenen Begründung hat das BAG den Grundsatz der Tarifeinheit aufgegeben. Vor der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie haben auch Ordnungsvorstellungen zurückzutreten, die sich mit dem Verlangen nach einheitlichen Tarifverträgen im Betrieb verbinden. Erstens ist die Tarifeinheit kein verfassungsrechtlich geschütztes Rechtsgut. Zweitens widersprechen derartige Ordnungsmaximen dem Freiheitscharakter des Koalitionsrechts. Die Koalitionsfreiheit zielt zwar auf eine kollektivvertragliche Schutzordnung zugunsten der Arbeitnehmer, ist jedoch ungeachtet dessen ein Freiheitsrecht. Die Legitimation des Tarifvertrages wurzelt in der frei gewählten Mitgliedschaft und der durch den Mitgliederwillen bestimmten Gewerkschaft. Die gesetzlich dekretierte Tarifeinheit beschneidet dagegen diese Freiheit der kollektiven Selbstbestimmung über die eigene Arbeit.

Vollends zeigt sich der Eingriffscharakter im geplanten Streikverbot. Was verharmlosend als Ausdehnung der Friedenspflicht etikettiert wird, erweist sich für die nachrangige Gewerkschaft als Streikverbot. Doch auch die Streikfreiheit ist Bestandteil des Koalitionsgrundrechts. Ohne die Chance, die individuelle Unterlegenheit durch gemeinsam ausgeübten wirtschaftlichen Druck mittels Arbeitseinstellung zu kompensieren, wäre der Einsatz zur Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen nichts anderes

als „kollektives Betteln“, wie das BAG treffend formuliert hat. Die Friedenspflicht ist legitim, soweit sie sich auf den von der Gewerkschaft selbst abgeschlossenen Tarifvertrag und dessen Laufzeit bezieht. Gewerkschaften und ihre Mitglieder dagegen (gleich einem Vertrag zu Lasten Dritter) unter das Joch fremdgesetzter Friedenspflicht zu stellen, nimmt ihnen die Chance, gegen die Arbeitgeber eigene Gegenmacht zu entwickeln.

Auch wer, wie der Verfasser, erklärter Gegner eines berufsbezogenen, mitunter berufsegoistischen Verbandswesens ist, kann solche gesetzlichen Eingriffe nicht gutheißen. Wenn die Gewerkschaften in ihrer langen Geschichte mit erheblichen Opfern für die Anerkennung der Koalitionsfreiheit gekämpft haben, so in dem demokratischen Bewusstsein, dass Freiheitsrechte unteilbar sind. Sollte diese Einsicht heute vergessen sein?

www.sozialismus.de



Heft 7-8/2010

Christoph Lieber: Gauck, die Linke und Christa Wolfs »Stadt der Engel« | Guido Speckmann: Kritik des deutschen WM-Patriotismus | K. G. Zinn: Die »Neocons« sind doch

keine Liberalen! | Helga Schwitzer: Rahmenbedingungen und Perspektiven der Tarifpolitik | Armando Fernández Steinko: Der Fall Garzón und die Scheidelinie der spanischen Demokratie | Supplement: Ralf Krämer/Herbert Schui: Wachstum?! Qualitativ, sozial-ökologisch, reguliert – oder schrumpfen?

Probeabo (3 Hefte): € 10,-
Redaktion Sozialismus, St. Georgs Kirchhof 6,
20099 HH, E-Mail: redaktion@sozialismus.de

Anzeige