

Tarifpluralität als Gewerkschafts-, Tarif- und Kampffreiheit

► DB0391461

In seltener Einmütigkeit fordern BDA und DGB ein Tarifeinheitsgesetz, um die kampfstarken „Spartengewerkschaften“ zu bändigen, deren Streiks vor allem bei der Bahn, im Luftverkehr und in Kliniken zu erheblichen Belastungen führen. Diese Freiheit hatten sich jene Gewerkschaften schon zu einem Zeitpunkt genommen, in welchem der Grundsatz der Tarifeinheit noch gar nicht aufgegeben war. Sie haben sich ihre Freiheit von der Tarifgleichschaltung durch die richterrechtliche Tarifeinheit erkämpft.

Bezeichnenderweise erreichen die kampfstarken Spartengewerkschaften einen hohen Organisationsgrad von 80% und mehr der Angehörigen ihrer „Kernberufsgruppe“, etwa der Lokomotivführer, der Piloten und der Ärzte – bestimmten etablierten Einheitsgewerkschaften, vor allem ver.di und transnet, gelingt es offenbar nicht, solche kampfstarken Funktionseliten zu integrieren. Ebenso bezeichnenderweise haben andere Gewerkschaften wie IG Metall und IG BCE keine Probleme mit der Mitgliederbindung und -solidarität, weil sie sich um alle Mitgliedergruppen „kümmern“ und auch die Bedürfnisse der Schlüsselkräfte nicht vernachlässigen. Ver.di dagegen hat Ärzten und Piloten in der Vergangenheit tarifliche Sonderopfer abverlangt und nichts gegen die berufsgruppenspezifische Unzufriedenheit getan.

Die tarifpolitische Verselbstständigung von Spartengewerkschaften ist also in erster Linie ein Akt gewerkschaftsinterner Opposition – auch gegen die dortigen Verteilungsprinzipien in Großgruppengewerkschaften, die zu wenig Integrationskraft leisten. Eben das schützt die Koalitionsfreiheit – „für jedermann und alle Berufe“. Zwangssolidarität lässt sich nicht verordnen.

Tarifeinheit nach dieser Vorstellung heißt: In einer bestimmten Geltungseinheit – seien es Anknüpfungen an die Organisation des Arbeitgebers in Betrieb oder Unternehmen oder seien es tarifrechtliche Anknüpfungszonen des überschneidenden Geltungsbereichs oder gar der überschneidenden Tarifzuständigkeit zweier oder mehrerer Gewerkschaften – darf nur noch der Tarifvertrag gelten, der die meisten Gewerkschaftsmitglieder für sich hat. Ein quasi-demokratisches Mehrheitsprinzip soll

den Tarifwunsch der Minderheit verdrängen.

Die Willensübereinstimmung der Arbeitgeber und der DGB-Gewerkschaften resultiert aus unterschiedlichen Motiven: Die Arbeitgeber wollen vor allem eine Begrenzung der Kampflasten, die aus unabgestimmten Laufzeiten konkurrierender Tarifverträge resultieren und daraus, dass Spartengewerkschaften weniger Rücksicht auf die Kampfwirkungen gegenüber anderen Beschäftigtengruppen nehmen müssen. Die Einheitsgewerkschaften im DGB sind selbstverständlich ebenfalls gegen Kampfstörungen, die nicht von ihnen im Interesse eigener Tarifpolitik ausgelöst wurden. Vor allem aber fürchten sie den tariflichen Überbietungswettbewerb und wollen über die gesetzliche Tarifeinheit ein staatliches Tarifmonopol errichten. Einmal mehr ist im Arbeitsrecht Gleichschaltung die Devise.

Ob das Regelungskonzept verfassungsgemäß ist, darüber lässt sich streiten. Der Verf. selbst hat für sechs Spartengewerkschaften ein Gutachten zu dieser Frage erstellt.

Tarifpluralität mit beherrschbaren Problemen

Kommen für dieselbe Berufsgruppe unterschiedliche Tarifverträge in Betracht, so entscheidet der Arbeitnehmer „mit den Füßen“, welcher Gewerkschaft er angehören will und welchen Tarifvertrag er für sich gelten lassen will. Der Arbeitgeber hat dieses Wahlrecht durch seine doppelte Tarifgebundenheit legitimiert. Eine Tarifpluralität gegen seinen Tarifwillen gibt es grds. nicht. Allerdings kann der Tarifwille des Arbeitgebers systemkonform durch Arbeitskampf gebeugt werden.

Die praktischen Probleme resultieren aus der individuell unterschiedlichen Tarifbindung mit unterschiedlichen Arbeitsbedingungen. Dazu kann und muss der Arbeitgeber nach (!) der Einstellung die Gewerkschaftszugehörigkeit abfragen – so wie er für die Kirchensteuer die Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft erfragt. Allerdings ist das im TVG angelegt. Schon heute kann der Arbeitgeber für tariffreie Arbeitnehmer auf die Bezugnahme verzichten und gleichwertige, aber andersartige Arbeitsbedingungen anbieten (Zwei-



Prof. Dr. Volker Rieble, Ludwig-Maximilians-Universität München

teilung der Belegschaft) und damit selbst das Fragerecht auslösen. Und eben diese Möglichkeit bleibt ihm bei der Tarifeinheit, denn die Mitglieder der unterlegenen Gewerkschaft werden auf den Status von Nichtorganisierten zurückgeworfen. Ihr Tarifvertrag gilt nicht, weil er in der Tarifeinheit verdrängt wird und der siegreiche Tarifvertrag gilt nicht, weil die Betroffenen nicht Mitglied in der tarifschließenden Gewerkschaft sind.

Im Übrigen wollen auch die Befürworter der Tarifeinheit eine Erhebung der Mitgliedschaft eben zur erforderlichen Mehrheitsfeststellung – nur in einem anonymen Geheimverfahren vor einem Notar mit all den Manipulationsmöglichkeiten, wie man sie von der Linkspartei erfahren hat und ohne effektive Kontrolle durch die unterliegende Gewerkschaft und den Arbeitgeber.

Nicht weiter schlimm sind Friktionen mit der betrieblichen Mitbestimmung: Der Betriebsrat muss heute schon individualvertraglich unterschiedliche Arbeitszeiten (die ggf. durch Teilzeit- und Elternzeitananspruch erzwungen sind) in seine betriebliche Arbeitszeitplanung einstellen. Individuell ausgehandelte höhere Entgelte sind der Mitbestimmung entzogen. Und so muss der Betriebsrat dann eben auch zwei verschiedene Tarifwelten umsetzen. Aber das muss er auch heute schon, soweit innerhalb eines Tarifwerkes zwischen unterschiedlichen Beschäftigten differenziert wird oder soweit Tarifverträge für unterschiedliche Beschäftigtengruppen gelten – so wie früher für die Arbeiter und Angestellten und heute bei der Bahn für gleich fünf Funktionsgruppen: „Anlagen- und Fahrzeug-instandhaltung“, „Zugbildung und Zug-

bereitstellung“, „Bahnbetrieb und Netz“, „Bahnservice und Vertrieb“ sowie „Allgemeine Aufgaben“.

Gewisse Auswirkungen hat die Tarifpluralität auf die Betriebsnormen: Sie wird man etwas restriktiver verstehen müssen, damit nicht der eine Tarifvertrag über die nach § 3 Abs. 2 TVG für alle geltenden Betriebsnormen die Individualnormen des anderen Tarifvertrags hintertreiben kann.

Tarifpluralität bedeutet Wettbewerb der Kollektive

Merkwürdigerweise konzentriert sich die Diskussion auf die vermeintliche „Schädlichkeit“ des Wettbewerbs, sei es der Überbietungs-, sei es der Unterbietungswettbewerb. Indes: Nur der Gewerkschaftswettbewerb kann innergewerkschaftlichen „Randgruppen“ ein effektives Recht zur tariflichen Opposition eröffnen. Betriebliche Verteilungsgerechtigkeit kann die Tarifeinheit nicht leisten, ebensowenig eine gewünschte Standardisierung der Arbeitsbedingungen.

Tarifwettbewerb ist auch ein Wettbewerb der Ideen: Wenn unterschiedliche Gewerkschaften um die besten Konzepte für die Beschäftigten wetteifern, wenn sie ihr „Tarifprodukt“ dem Arbeitsmarkt zur Beurteilung durch die Arbeitnehmer als „Marktbürger“ stellen müssen, was soll daran schlecht sein? Wettbewerb ist ein Entdeckungsverfahren. Solchen Tarifwettbewerb gibt es schon lange – über die Arbeitgeberseite: Ausgliederung und Fremdvergabe untergeordneter Tätigkeiten, aber auch Zeitarbeit sind vielfach getrieben vom Gefälle in den tariflichen Arbeitsbedingungen für unterschiedliche Branchen. Denn das traditionelle Konzept „ein Betrieb, eine Gewerkschaft, ein Tarifvertrag“ zwingt letztlich dazu, alles über einen Kamm zu scheren und löst entsprechenden evolutorischen Reorganisationsdruck aus.

Das Konzept der Tarifeinheit nimmt einseitig nur den Arbeitnehmern ihre Wahlfreiheit: Sie sollen nicht zwischen zwei Gewerkschaften wählen können; der Arbeitgeber dagegen kann durch unterschiedliche Organisationseinheiten durchaus unterschiedliche Arbeitgeberverbände oder auch mal einen OT-Verband wählen und sich so den passenden Tarif à la carte herausuchen. Wenn der Arbeitgeber die Tariffreiheit wählt, wird er allenfalls von einer kampfstarken Gewerkschaft in einen Haustarif gebracht. Wählt der Arbeitnehmer die Gewerkschaftsfreiheit, so wird er

traditionell durch Bezugnahme Klausel dem Tarifregime der von ihm gerade abgelehnten Gewerkschaft unterstellt. Überhaupt nur die Tarifpluralität verschafft dem Arbeitnehmer die Freiheit des Arbeitsmarktbürgers, der seine Arbeitsbedingungen im selbstgewählten Kollektiv auch selbst gestalten will. Dass man ausgerechnet Ärzten, Piloten und Lokführern diese Freiheit nehmen will, ist bezeichnend.

Wettbewerb kann auch Preiswettbewerb sein. Die Spartengewerkschaften versuchen für ihre Mitglieder „mehr herauszuholen“ als der Flächentarifvertrag hergibt; insofern geht es um einen Überbietungswettbewerb. Wenn aber Piloten nur beschränkt verfügbar sind, warum sollen sie die Nachfrageknappheit nicht nutzen? Das Problem liegt nur und erst auf der Arbeitskampfebene: Weil jeder streikende Pilot ein ganzes Flugzeug lahmlegen kann und auch nicht austauschbar ist – man stelle sich im Gegenzug einen Streik der Lkw-Fahrer vor –, können sie ihre Marktmacht zuspitzen. Ob das ein Machtmissbrauch ist, das müsste das Arbeitskampfrecht des BAG beantworten. Dort gilt unbegrenzte Kampffreiheit: Der Streik (auch: Unterstützungsstreik oder flashmob) ist zulässig, weil die Gewerkschaft ihn führt und damit zu erkennen gibt, dass sie ihn braucht. Insofern darf man es als Zynismus empfinden, wenn ausgerechnet aus dem BAG Kritik am Tarifeinheitsgesetzentwurf laut wird – wiewohl doch gerade das richterliche Arbeitskampfrecht die Zuspitzung der Auseinandersetzung durch seine Verweigerungshaltung zu verantworten hat.

Umgekehrt ist auch ein „Unterbietungswettbewerb“ zunächst nicht schädlich: Eine Gewerkschaft darf durchaus Lohnmäßigung, Befristungserleichterung und anderes gewähren, um etwa die Arbeitsplätze ihrer Mitglieder sicherer zu machen. Das Recht auf Einsicht und ökonomische Klugheit ist nicht von den großen Einheitsgewerkschaften gepachtet. Wenn es vor dem Hintergrund funktionierender Christentarife im Handwerk der IG Metall etwa nicht gelingt, höhere Entgelte aus einer Kraft durchzusetzen, so ist dies keine Folge „unlauteren“ Wettbewerbs, sondern eigener Schwäche. Schließlich verhindert die Tarifeinheit den Unterbietungswettbewerb gerade nicht: Wenn nämlich im selben Betrieb oder Unternehmen ein „Billigtarif“ mit einem anderen Tarifvertrag konkurriert, der bessere Löhne bei im Übrigen gleichwertigen Arbeitsbedingungen vorsieht, dann entscheiden die Arbeitnehmer durch Gewerkschaftsübertritt. Gerade die Tarifpluralität sichert diese freie

Entscheidung. Tarifeinheit kann sie unmöglich machen, wenn der Billigtarif den teuren verdrängt.

Tarifeinheit als komplizierte und riskante Alternative

Tarifeinheit will dafür sorgen, dass im Betrieb oder Unternehmen nur ein Tarif gilt. Sie wirkt von vornherein nicht, wenn die Tarifverträge in ihren Geltungsbereichen voneinander abgegrenzt sind. Wenn man aus einer nur kleinen Überschneidung ein umfassendes Verdrängungsprinzip ableitet, gerät sie unverhältnismäßig. Man nehme als vereinfachtes Beispiel ein Krankenhaus mit 800 Schwestern und 200 Ärzten; dort mögen ein ver.di-Tarif für alle Beschäftigten und ein Tarifvertrag des Marburger Bundes nur für die Ärzte konkurrieren. Wenn nun der Marburger Bund mit typisch hohem Organisationsgrad 80% der Ärzte organisiert (160 Mitglieder), sollen dann die Krankenschwestern insgesamt tariflos bleiben, weil sie nur einen 10-prozentigen Organisationsgrad schaffen? Und das, obwohl der Arzttarif des Marburger Bundes für sie gar nicht gelten kann und auch keine Arbeitsbedingungen für Pflegekräfte bereithält? Soll umgekehrt schon dann, wenn 161 Schwestern und kein einziger Arzt Mitglied bei ver.di ist, der Tarifvertrag des Marburger Bundes verdrängt werden? Dürfen also Krankenschwestern mit ihren Füßen über die Tarifgeltung bei den Ärzten entscheiden?

Das Beispiel macht deutlich: Ansatzweise gerecht ist ein Tarifeinheitssystem allenfalls dann, wenn die Mehrheit im überschneidenden Geltungsbereich den Ausschlag gibt, welcher Tarifvertrag dort (!) gelten kann. Das aber bedeutet in der Tendenz eher eine Machtverstärkung der Berufsgruppengewerkschaften, weil diese bei ihren „Kunden“ recht erfolgreich sind. Organisationsgrade von 75 bis 80% sind keine Seltenheit. Das heißt: Die Einheitsgewerkschaften zahlen hier die Zeche. Ist das gewollt?

Hinzu kommt eine Destabilisierung der Tarifgeltung bei knappen Mehrheiten und der Gestaltungseinfluss des Arbeitgebers, der die für die Mehrheitsfeststellung maßgebende Organisationseinheit bestimmt: Er nämlich konstituiert den Betrieb und das Unternehmen und wird jene potenziellen Mehrheitskonstellationen, die für die Tarifeinheit mit ihrem Einheitstarif ausschlaggebend sein können, durchaus im Blick haben!