

Rechtsanwalt Werner Bayreuther-Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbandes der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister und Verhandlungsführer für die Deutsche Bahn AG

Tarifpluralität und Tarifeinheit - Rechtliche, forensische und praktische Erfahrungen anhand des Tarifkonflikts der Bahn

Vortrag vom 13. Dezember

Anhand des Tarifkonflikts der Deutschen Bahn mit der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) wurde das Problem der Tarifeinheit, des Arbeitskampfrechts und des Art. 9 Abs. 3 GG dargestellt und mögliche Änderungen des Tarifrechts bewertet.

Ausgehend von der momentanen Konstellation der Bahngewerkschaften wurden zunächst die Entwicklungen im Tarifkonflikt der Bahn seit dem 30.6.2007 geschildert. Aufgrund der unterschiedlichen Forderungen der Gewerkschaften konnte zunächst nur ein Tarifvertrag mit der Tarifgemeinschaft TRANSNET/GDBA abgeschlossen werden. Die GDL forderte den Abschluß eines eigenen Fahrpersonaltarifvertrages, den sie ab dem 10.7.2007 mit Streiks durchzusetzen versuchte. Nach der Entscheidung des Arbeitsgericht Mainz wurde diese Forderung aufgegeben und auf einen eigenständigen Tarifvertrag für die Lokführer mit einer Lohnerhöhung von mindestens 31% und verschiedenen Zeitkomponenten gedrängt. Trotz Angeboten zur Konfliktlösung wurde am 6.8.2007 die Urabstimmung beendet.

Nach einstweiligen Verfügungen vor den Arbeitsgerichten Düsseldorf, Nürnberg und Chemnitz schloss die Bahn im August den Nürnberger Vergleich, in dem u.a. auch die Friedenspflicht bis einschließlich 27.8.2007 vereinbart wurde.

Unter der Moderation von Prof. Dr. Kurt Biedenkopf und Dr. Heiner Geißler kam es weiter zu einer Moderation, mit dem Ergebnis, Tarifverhandlungen zu führen, aufgrund derer es bis spätestens Ende September 2007 zu einem Tarifvertrag zwischen Bahn und GDL kommen sollte.

Beabsichtigt war ein konflikt- und widerspruchsfreies Tarifwerk, in dem die spezifischen Entgelt -und Arbeitszeitregelungen jeweils mit der einzelnen Gewerkschaft vereinbart wären, darüber hinaus aber sollte eine inhalts- und wortgleiche Zusammenfassung der sonstigen Tarifbedingungen erfolgen.

Die Tarifverhandlungen scheiterten und die Streiks wurden nach der Entscheidung des LAG am 2.11.2007 auch auf den Fern- und Güterverkehr ausgeweitet.

Mittlerweile ist man dazu übergegangen, einen funktionsübergreifenden Basistarifvertrag auszuhandeln, der die Eckdaten für alle Beschäftigten einheitlich regelt; für einzelne Mitarbeitergruppen sollen darüber hinaus funktionspezifische Zusatztarifverträge abgeschlossen werden.

Fragen treten bei diesem Modell insbesondere hinsichtlich der Kooperation auf: In welcher Rechtsform wird abgeschlossen? Gelten die Regelungen verbindlich? Wie lange gelten die Regelungen? Muss ein Schieds- oder Schlichtungsverfahren beachtet werden?

Aufgrund dieser Punkte kam der Referent zu der Schlussfolgerung, dass die Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 GG im Begriff ist, sich selbst aufzugeben. In einem „Sozialverband“ bedarf es rechtlicher Rahmenbedingungen, da die praktischen Probleme mittlerweile unüberwindlich sind.

In der betrieblichen Praxis besteht darüber hinaus noch der Konflikt mit der betrieblichen Mitbestimmung. Auch Verweisklauseln, Gleichbehandlung und die Frage nach der Gewerkschaftszugehörigkeit sind neben der Umsetzung widersprüchlicher Arbeitszeitsysteme und dem Verhältnis zu Betriebsvereinbarungen zu bedenken.

Abschließend kam Herr Bayreuther dann noch auf das Jahresgutachten des Sachverständigenrates 2007/08 zu sprechen: Es gibt grundsätzlich positive Erfahrungen mit dem Prinzip der Tarifeinheit, allerdings wird die Tarifpluralität auch nicht prinzipiell verhindert. Ohne ein Ordnungssystem gibt es somit permanente Tarifaueinandersetzungen, was zu ökonomisch schwerwiegenden Folgen führen kann.

Es bestehe also keine wirkliche Alternative für die Praxis zum Prinzip der Tarifeinheit, weshalb der Gesetzgeber handeln und z.B. die Hemmschwelle für Streiks erhöhen oder zwingend ein Schlichtungsverfahren vorschreiben muss. Auch einschränkende Verfahrensregelungen, ähnlich den Verhandlungsphasen in den USA, könnten eine Lösung sein.

In diesem Sinne hat auch das Präsidium der BDA beschlossen, dass die bestehende Rechtsunsicherheit dringend beseitigt werden muss. Der Gesetzgeber muss im TVG klarstellen, dass der Grundsatz der Tarifeinheit ein zentrales Element des bestehenden Tarifrechts ist.