

Tarifgleichschaltung zur Streikabwehr?

Demnächst fällt die Tarifeinheit durch Richterspruch – denken die meisten Arbeitsrechtler. Denn das Bundesarbeitsgericht könnte seine bisherige Rechtsprechung ändern, nach der in einem Betrieb nur ein Tarifvertrag gelten soll. Erheben zwei Tarifverträge Geltungsanspruch, weil zwei Gewerkschaften mit Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband einig geworden sind, dann soll nur derjenige gelten, der „besser paßt“. Die Angehörigen der unterliegenden Gewerkschaft werden so auf den Status von Nichtorganisierten zurückgeworfen. Dieses tarifrechtliche Highlander-Prinzip („Es kann nur einen geben“) ist doppelt verfassungswidrig: Es verletzt die Tarifautonomie der unterlegenen Gewerkschaft und ihrer Mitglieder. Auch verstößt jene Rechtsprechung gegen die Gesetzesbindung des Richters, weil das TVG entschieden hat, daß nur wenige Tarifinhalte betriebseinheitlich gelten müssen.

Nun erfährt die kränkelnde Tarifeinheit erstaunliche Genesungswünsche von der Arbeitgeberseite. Vor allem Lufthansa und Bahn leiden unter der Kampfkonkurrenz verschiedener Gewerkschaften, die sich mit der Tarifeinheit beseitigen ließe: Kann nur ein Tarifvertrag mit der Mehrheitsgewerkschaft gelten, so wäre der Streik um Spezialistentarifverträge für Piloten und Lokführer ein Schlag ins Leere. So ist der Streit um die Tarifeinheit von außerrechtlichen Nützlichkeitsersparungen belegt: Die großen Mehrheitsgewerkschaften wollen organisationspolitisch das Prinzip „Ein Betrieb, eine Gewerkschaft, ein Tarifvertrag“ und damit ein Konkurrenzverbot. Die Arbeitgeber waren früher für Tarifkonkurrenz, weil der Wettbewerb insbesondere durch christliche Gewerkschaften den DGB disziplinierte. Nun soll die Sondersituation zweier Verkehrsunternehmen den Ausschlag geben. Merkwürdig!

Recht ist in Ordnungskategorien zu denken – und nicht nach Nützlichkeitsersparung, weil diese zur Parteiennahme verleitet. Gewerkschaftswettbewerb ist von der Koalitionsfreiheit geschützt. Die Tarifeinheit indes errichtet ein Staatsmonopol für etablierte Gewerkschaften. So wird die Koalitionsfreiheit als Individualgrundrecht entwertet. Wer ein praktisches Bedürfnis für eine betriebseinheitliche Interessenvertretung spürt, mag in die Vereinigten Staaten schauen: Dort stimmt die Belegschaft ab, welche Gewerkschaft ihre Interessen vertritt. Jenes Modell macht Betriebsverfassung und Unternehmensmitbestimmung überflüssig. In Deutschland haben wir uns mit der Weimarer Reichsverfassung für ein duales Interessenvertretungssystem entschieden, bei dem Gewerkschaften als Mitgliederverband agieren und Betriebsräte als Einheitsvertretung. Lufthansa und Bahn muß anders „geholfen“ werden – durch eine Beschränkung des Streikrechts und nicht der Tarifautonomie. Nur das ist verhältnismäßig.