



dbb
beamtenbund
und tarifunion



Gemeinsam für gewerkschaftliche Freiheit und Tarifautonomie

Argumente gegen
eine gesetzliche Festschreibung
der Tarifeinheit im Betrieb

Es geht nicht um Details. Es geht ums Ganze. Zur Disposition steht mehr als die Handlungsfähigkeit einzelner Gewerkschaften. Es geht um grundgesetzlich verbürgte Freiheitsrechte.

Das Thema Tarifeinheit ist abstrakt, aber die mit einem Einheitszwang verbundenen Grundrechtseingriffe würden unsere Gesellschaft konkret und nachdrücklich verändern. Eine gesetzlich verordnete Tarifeinheit verschiebt das Mächtegleichgewicht innerhalb unserer Gesellschaft. Betroffen wären längst nicht nur einige der sogenannten „kleineren Gewerkschaften“, sondern die Gewerkschaftsbewegung überhaupt. Mit einer Einschränkung des Streikrechts würde es insgesamt schwerer werden, die Rechte und Ziele der abhängig Beschäftigten wirkungsvoll zu vertreten.

Tarifeinheit ist eine gewerkschaftliche Option und kein staatlicher Handlungsauftrag.

Es muss den Arbeitnehmern in den verschiedenen Gewerkschaften überlassen bleiben, ob sie gemeinsam zu der Auffassung gelangen, dass in ihrem Betrieb ein Tarifvertrag für alle Beschäftigten zur Anwendung kommt. Niemand darf dem Tarifiktat einer fremden Gewerkschaft unterworfen werden. Überall in Wirtschaft und Gesellschaft nehmen die Grundwerte Pluralität, Freiheit und Wettbewerb immer größeren Raum ein. Es gibt keinen vernünftigen Grund, ausgerechnet die Arbeitnehmerschaft davon auszunehmen und einer Zwangstarifeinheit zu unterwerfen.

Eine Degradierung tariffähiger Gewerkschaften entsprechend der Mitgliederzahl im Betrieb widerspricht dem Freiheitsgedanken der Verfassungsordnung elementar.

„Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig“, heißt es in Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes. Die Koalitionsfreiheit ist demnach ein schrankenlos gewährleistet Grundrecht, in das nur rechtmäßig eingegriffen werden kann, wenn es zum Schutz anderer Rechtsgüter mit Verfassungsrang unbedingt erforderlich ist. Konkret bedeutet das: Eine Erzwingung der Tarifeinheit und Einschränkung des Streikrechts mag einzelne Gruppen erfreuen, mit dem Grundgesetz wäre ein solches Vorhaben jedoch nicht vereinbar. Es ist sicher zu erwarten, dass ein entsprechendes Gesetz vor dem Bundesverfassungsgericht keinen Bestand haben würde.

Die im Koalitionsvertrag angekündigte Regelung einer Tarifeinheit nach dem betriebsbezogenen Mehrheitsprinzip ist rechtswidrig und freiheitsfeindlich.

Arbeitnehmer können sich ihre Gewerkschaft frei aussuchen, und die von ihnen beauftragten Gewerkschaften können eigenständig Tarifverträge aushandeln – allein oder zusammen mit anderen Gewerkschaften. Das schließt auch das Recht zum Streik in Tarifauseinandersetzungen ein, wenn die Gewerkschaft dazu aufruft – unabhängig davon, ob für Tarifverträge anderer Gewerkschaften im gleichen Betrieb eine Friedenspflicht gilt.

Eine gesetzlich verordnete Tarifeinheit mit partiellem Streikverbot zerstört das Organisationsmodell freier Berufs- und Fachgewerkschaften.

Wenn nur noch Gewerkschaften mit den meisten Mitgliedern im Betrieb Tarifverträge abschließen können, sind berufsbezogene, dadurch meist kleinere Gewerkschaften massiv benachteiligt. Die Verhandlungsposition der betroffenen Minderheitsgewerkschaft wird ebenso geschwächt wie ihre Attraktivität, Mitglieder zu werben oder zu halten. Mit anderen Worten: Eine Gewerkschaft, deren tarifliche Gestaltungsmacht durch den Zwang zur Tarifeinheit entwertet wird, verliert an Akzeptanz, Attraktivität und Bedeutung – und ist damit in ihrer Existenz bedroht.

Nicht die Tarifeinheit, sondern die Tarifpluralität ist der verfassungsrechtlich vorgesehene Normalfall.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seinen Beschlüssen vom 7. Juli 2010 (4 AZR 537/08 und 4 AZR 549/08) zweifelsfrei festgestellt, dass „die Tarifeinheit keine Funktionsbedingung der Tarifautonomie ist“. Die Ankündigung von Union und SPD, „den Grundsatz der Tarifeinheit nach dem betriebsbezogenen Mehrheitsprinzip“ festzuschreiben, widerspricht der ständigen Rechtsprechung des BAG und ignoriert Vorgaben aus früheren Urteilen des Bundesverfassungsgerichts.

Befürchtungen, durch berufsspezifische Tarifverträge würde das System der Arbeits- und Wirtschaftsbeziehungen auf Dauer erodieren und erheblichen Schaden nehmen, entbehren jeder Grundlage.

Tarifpluralität gefährdet weder die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie noch den Betriebsfrieden in den Unternehmen. Die Behauptung der Arbeitgeberverbände, durch das Aufkommen von Berufs- und Fachgewerkschaften würde in Deutschland die Anzahl der Arbeitskämpfe exponentiell zunehmen, ist durch die Realität widerlegt. Deutschland rangiert im internationalen Vergleich auf den hintersten Plätzen in der Skala der Streikhäufigkeit¹. Außerdem bestehen in Deutschland große Hürden, um überhaupt als tariffähige Gewerkschaft anerkannt zu werden, wie die Entscheidung des BAG zur „Christlichen Gewerkschaft für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen (CGZP)“ gezeigt hat (Beschluss vom 14. Dezember 2010 – 1 ABR 19/10).

Jede Idee braucht auch einen Plan zur Umsetzung. Die gesetzliche Festschreibung der Tarifeinheit nach dem betriebsbezogenen Mehrheitsprinzip ist eine schlechte Idee, für die es keinen Plan gibt und geben kann.

Denn in den vier Jahren, in denen die Apologeten der Tarifeinheit versuchen, ihre Idee in ein Gesetz zu gießen, ist es noch niemandem gelungen, einen praktikablen Vorschlag zur Umsetzung einer gesetzlichen Tarifeinheit zu machen. Handwerklich würde jede Regelung schnell monströse Formen annehmen und letztlich eine Flut von Rechtsstreitigkeiten produzieren. In jedem einzelnen Betrieb müsste die Gewerkschaft mit den meisten Mitgliedern ermittelt werden. Wer aber definiert den Betrieb? Soll etwa in jedem Lehrerzimmer, jedem Klinikum oder jedem Finanzamt nach der Mehrheitsgewerkschaft gesucht werden? Wer zählt die Mitglieder, wann und wie oft? Was gilt bei unterschiedlichen oder wechselnden Mehrheiten von Betrieb zu Betrieb in einem Tarifgebiet? Was passiert bei knappen oder annähernd gleichen Mehrheitsverhältnissen? Viele Fragen, aber keine Antworten. Fest steht nur eines: Die gesetzliche Festschreibung der Tarifeinheit wäre ein bürokratisches Monstrum mit zahlreichen komplexen Definitionen, Tatbeständen, Untervarianten und Ausnahmen.

Eine Idee ist auch nur dann gut, wenn sie relevant ist. Der Ruf nach Tarifeinheit greift keine gesellschaftliche Notwendigkeit auf, sondern soll die Interessen von Teilen der Wirtschaft bedienen.

Unsere Gesellschaft ist in ständigem Wandel; von der Gründung der Bundesrepublik bis heute hat die Vielfalt in Politik, Kultur, Religion und Wirtschaft stetig zugenommen. In der Folge hat sich auch der Anspruch an die gewerkschaftliche Interessenvertretung gewandelt. Die Beschäftigten wollen möglichst passgenaue, individuelle tarifvertragliche Regelungen. Auch deshalb haben neue

1 Nach Angaben des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung fallen hierzulande im Jahresdurchschnitt (2005-2012) pro 1000 Beschäftigte 16 Arbeitstage durch Arbeitskämpfe aus. In der amtlichen Streikstatistik der Bundesagentur für Arbeit sind sogar nur durchschnittlich vier Ausfalltage pro Jahr ausgewiesen. In Frankreich gibt es im Jahresmittel 150 streikbedingte Ausfalltage, in Kanada 117, in Dänemark 106, in Belgien 73 und in Großbritannien 26.

gewerkschaftspolitische Ansätze eine Chance gehabt. Schon vor dem Richterspruch von 2010 gab es ein geordnetes Nebeneinander unterschiedlicher Tarifverträge, 2010 wurde diese Tarifpluralität lediglich bekräftigt. Seither ist das von interessierter Seite gerne herbeigeredete Streikchaos in Deutschland ausgeblieben. Deshalb gilt: Eine erzwungene Tarifeinheit produziert nicht nur rechtliches Chaos, sie ist auch in keiner Weise notwendig.

Wer das Grundrecht der Koalitionsfreiheit wider besseres Wissen und ständige Rechtsprechung angreift, wird massiven Widerstand ernten.

Sollte die Große Koalition ihren Plan, einen Tarifzwang durchzusetzen, weiter verfolgen und in Gesetzesform Gestalt annehmen lassen, werden wir vor das Bundesverfassungsgericht ziehen und eine höchstrichterliche Klärung herbeiführen.

Berlin, 28. April 2014