

Tarifeinheit und Koalitionsfreiheit

Zur Suche nach einem Kompromiss als Antwort auf die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes vom 27.01.2010 (Az.: 4 AZR 549/08) und 23.06.2010 (Az.: 10 AS 3/10)

Von Gunter Smits, Generalsekretär des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands

Vorbemerkung:

Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands ist bemüht bei der stattfindenden Diskussion saubere Begriffsdefinitionen zu wählen, damit deutlich wird, welche Fälle gegebenenfalls durch eine gesetzliche Regelung erfasst werden. Dazu hat sich der CGB in den vergangenen Monaten verschiedentlich auch schriftlich positioniert. So auch in seiner Stellungnahme zum 18. Hauptgutachten der Monopolkommission der Bundesregierung vom 18. Juli 2010.

Aus Sicht des CGB ist in drei Fälle zu unterscheiden, erstens, die Koalitionskonkurrenz, zweitens die Tarifpluralität und drittens die Tarifkonkurrenz im eigentlichen Sinne.

Zur Koalitionskonkurrenz: Hier schließen zwei verschiedene Arbeitgeberverbände in einer Branche mit einer oder mehreren Gewerkschaften je einen Tarifvertrag ab, der unterschiedliche Regelungsinhalte hat. Es stehen sich für eine Branche demnach in sich geschlossene Tarifvertragskoalitionen gegenüber. Für den tarifgebundenen Betrieb gilt aber nur ein Tarifvertrag, der über die Verbandsmitgliedschaft des Betriebes Tarifbindung herstellt. Eine solche Koalitionskonkurrenz hat bis vor wenigen Jahren im Einzelhandel vorgelegen. Dort schlossen die Gewerkschaften sowohl mit den Landesarbeitsgemeinschaften der Groß- und Mittelbetriebe des Einzelhandels Tarifverträge ab, als auch mit den Landesverbänden des Hauptverbandes des deutschen Einzelhandels. Diese Koalitionskonkurrenz ist erst kürzlich durch die Auflösung der Bundesarbeitsgemeinschaft beseitigt worden. Ein anderes prominentes Beispiel ist die Zeitarbeit.

Zur Tarifpluralität: In diesem Fall schließen verschiedene Gewerkschaften für verschiedene Beschäftigtengruppen Tarifverträge ab. Dieses Beispiel liegt bei der Deutschen Lufthansa vor, oder auch der Deutschen Bahn. Verdi ist Tarifvertragspartei für das Bodenpersonal, die Vereinigung Cockpit ist es für die Piloten, u.ä.. Nach Aussage der Deutschen Lufthansa, aber auch anderer Branchen und Unternehmen, in denen vergleichbare Konstellationen vorliegen, wird sich aufgrund der bestehen Organisationsbasen auch zukünftig an der gelebten Tarifpluralität nichts ändern.

Schließlich gibt es die Tarifkonkurrenz im eigentlichen Sinne. In diesem Falle gelten in einem Betrieb für ein und dasselbe Beschäftigungsverhältnis zwei Tarifverträge mit unterschiedlichem Regelungsinhalt. Dieser Fall ist durch das Bundesarbeitsgericht im Jahre 2010 zu entscheiden gewesen. Zu diesem letzten Fall hat das Bundesarbeitsgericht ältere Rechtsprechungen aufgehoben und sich damit der tarifpolitischen Realität in der Bundesrepublik Deutschland seit Ende der 90er Jahre angepasst.

Zu den Szenarien:

Es wird der Gesetzgeber gerufen, denn es wird ein Szenario der Gründung von vielen Gewerkschaften vorausgesagt, die Partikularinteressen von spezialisierten Arbeitnehmergruppen gegeneinander ausspielen werden. Der CGB kann diese Sorge nicht im Ansatz teilen. Deshalb sieht der CGB auch keinen akuten Handlungsbedarf beim Gesetzgeber das Tarifvertragsgesetz so zu ändern, dass der alte Zustand, eine Gewerkschaft und ein Tarifvertrag im Betrieb, wiederhergestellt bzw. neu geschaffen wird.

Zum ersten spricht die Realität der letzten zehn Jahre gegen diese Befürchtungen. Tatsächlich hat in den vergangenen zehn Jahren entweder Tarifkonkurrenz oder Tarifpluralität bestanden. Das Bundesarbeitsgericht hat demnach nur das in der Rechtsprechung nachvollzogen, was die Rechtswirklichkeit in vielen Betrieben war. Zu einer signifikanten Gründungswelle von Berufsgewerkschaften ist es dennoch nicht gekommen. Die bekannten Berufsgewerkschaften haben schon lange bestanden, ehe sie sich entschieden haben von ihrem Recht Gebrauch zu machen in eigener Verantwortung Tarifverhandlungen zu führen.

Zweitens ist festzustellen, dass Deutschland im internationalen Vergleich am unteren Ende liegt, wenn es um die streikbedingten Ausfalltage im Jahr geht. Dies hat sich in den vergangenen Jahren nicht signifikant geändert. Im Gegenteil, das Institut der Deutschen Wirtschaft Köln hat jüngst festgestellt, dass die Zahl der Streiktage in Deutschland in den vergangenen zehn Jahren weiter rückläufig war. Würde man den Argumenten folgen, dass Berufsgewerkschaften häufigere Streiks provozieren, so hätte sich dies bereits in den vergangenen zehn Jahren statistisch niederlegen müssen. Denn genau in dieser Dekade haben sich die Berufsgewerkschaften als Tarifpartner etabliert, vor denen nun die Ängste geschürt werden.

Der CGB hat im Prinzip kein Interesse daran, Tarifkonkurrenz im Betrieb herbeizuführen. Er hat sich in seinen Leitlinien selbstverpflichtet, auf dem Verhandlungswege gemeinsam mit anderen Gewerkschaften vor Abschluss eines Tarifvertrages zu einer Einigung zu kommen, die alle akzeptieren können. Der CGB und seine Mitgliedsgewerkschaften streben die Tarifeinheit im Betrieb an, jedoch auf der Basis der Freiwilligkeit und nicht aufgrund eines wie auch immer gearteten Zwangs durch den Gesetzgeber.

Zu den Lösungsmöglichkeiten

Die Monopolkommission der Bundesregierung bietet fünf Lösungsmöglichkeiten an. Die „Professoren-Initiative“ bietet eine sechste Möglichkeit an, mit denen versucht werden soll, dass schlussendlich Tarifeinheit im Betrieb hergestellt wird. Den CGB überzeugt keiner der sechs Lösungswege.

Die Einführung eines **Zwanges der zeitlichen Koordination** ist einerseits problematisch, weil er die für Tarifverhandlungen wichtige Frage nach der Laufzeit eines Tarifvertrages aus den Verhandlungen faktisch verdrängt. Der Gesetzgeber würde damit unbeteiligte Dritte in die Situation versetzen unmittelbar in Inhalte von Tarifverhandlungen einzugreifen. Unabhängig davon ist aber schon heute zu beobachten, dass die Synchronisation von Laufzeiten verfolgt wird. Die Verhandlungen zwischen Berufsgewerkschaft und Branchengewerkschaft finden schon heute in der Regel parallel, oder wenige Wochen zeitlich versetzt statt.

Wie sollen **zwingende Kooperationspflichten** zwischen Gewerkschaften eingeführt werden? Sofern es mehrere Gewerkschaften im Betrieb gibt, die auch tatsächlich Verhandlungsdruck ausüben können, wird es, wenn nicht zu einer zeitlichen Koordination kommt, zu abgestimmten Verhandlungen in Dreiecksverhandlungen oder mit gemeinsamen Verhandlungskommissionen kommen. Dies ist seit Jahrzehnten im privaten Bankgewerbe üblich. Hier verhandeln DHV, DBV und verdi in getrennten Verhandlungskommissionen aber zeitgleich. Oder es werden Tarifgemeinschaften gebildet, wie dies zwischen verdi und der dbb Tarifunion, um nur ein

Beispiel zu nennen, für den öffentlichen Dienst geschehen ist. Wie aber ein gesetzlicher Zwang zur Kooperation aussehen sollte, das erschließt sich dem CGB nicht.

Die **umfassenden Aussperrungen** sind natürlich problematisch, denn es werden die Gewerkschaften in einem Streikfall mit in die Haftung genommen, die sich dem Streik widersetzen. Im übrigen werden diese Gewerkschaften vermutlich gezwungen Streikunterstützung für ihre ausgesperrten Mitglieder zu zahlen, obwohl sie an einer Urabstimmung der konkurrierenden Gewerkschaft gar nicht teilgenommen haben. Eine demokratische Legitimation ist mit einem solchen Lösungsweg verletzt.

Schlichtungsverfahren sind generell Streiks vorzuziehen, denn aus Sicht des CGB ist der Streik die „ultima ratio“. Wenn es eine Schlichtungschance gibt wäre das „ultima ratio Prinzip“ verletzt, sollte eine Gewerkschaft vorher doch zum Streik aufgerufen haben. Hier käme es auf die Ausgestaltung eines Gesetzes an. Der CGB zweifelt aber daran, dass damit die abschließende Lösung gefunden werden kann, denn was passiert, wenn die Schlichtung scheitert? Voraussetzung für Schlichtungsverfahren ist immer die Bereitschaft von allen zu einem Kompromiss. Fehlt diese Kompromissbereitschaft bei einer der beteiligten Parteien, dann muss jede Schlichtung scheitern.

Die Monopolkommission hat sich auch mit der **Missbrauchskontrolle nach § 1 GWB** befasst. Der CGB teilt insbesondere die Ausführungen im Gutachten, das hierzu feststellt, dass erst einmal ein Missbrauch eines nicht mehr vorhandenen Gleichgewichtes vorliegen muss. Dies setzt zum zweiten voraus, dass das Arbeitskampfrecht nicht theoretisch, sondern praktisch zu Lasten von Gemeinwohlinteressen aus dem Gleichgewicht geraten ist. Das kann aber nicht von vorne herein unterstellt werden. Es ist in jedem Fall davon auszugehen, dass Gewerkschaften in der Ausübung der Tarifautonomie nicht missbräuchlich handeln. Ansonsten würde jeder Berufsgewerkschaft von Gesetzes wegen unterstellen, dass sie nicht im Sinne des Gemeinwohls und verantwortungsbewusst für die Arbeitnehmer und die jeweiligen Betriebe handeln kann. Eine derartige faktische Vorverurteilung kann jedoch niemand wollen. Die Missbrauchskontrolle hat aus Sicht des CGB einen gewissen Charme. Dabei wird es auf einen Bewertungsmaßstab ankommen, wann das Instrument des Streiks als unverhältnismäßig und damit rechtswidrig einzustufen ist. Kann die Rechtsprechung einen solchen aber nicht schon heute herbeiführen, so wie sie das beispielsweise zur Sittenwidrigkeit von Löhnen gemacht hat?

Schließlich zur Lösungsmöglichkeit der „Professoren-Initiative“. Der CGB sieht Schwächen in der Verfahrensweise. Wenn eine Mehrheitsgewerkschaft im Betrieb Tarifverhandlungen für alle Arbeitnehmer führt, obwohl eine zweite Gewerkschaft im Betrieb vertreten ist, die die Mehrheit einer Berufsgruppe im Betrieb organisiert, dann fehlt der Mehrheitsgewerkschaft eindeutig ein Verhandlungsmandat für diese Berufsgruppe. Die Mehrheitsgewerkschaft führt Tarifverhandlungen ohne jegliche Legitimation für bestimmte Beschäftigtengruppen. Aus Sicht des CGB missbraucht sie damit ihre Verhandlungsposition zu Lasten der zweiten im Betrieb vertretenen Gewerkschaft. Das ist der Unterschied zu der Situation, dass nur eine Gewerkschaft im Betrieb vertreten ist. Diese wird bei Tarifverhandlungen niemanden in der Ausübung seines Grundrechtes aus Art. 9 Abs. 3 hindern.

Eine derartige Situation kann nur dort entstehen, wo sich die Mehrheitsgewerkschaft von vorne herein verweigert eine Verhandlungsgemeinschaft auf freiwilliger Basis zu bilden. Eine solche Verweigerungshaltung ist nicht aus Art. 9 Abs. 3 GG ableitbar, auch wenn das der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften immer wieder versuchen. Es ist schon gar nicht aus dem Tarifvertragsgesetz oder der Rechtsprechung herleitbar. Es handelt sich hier alleine um ein subjektiv festgelegtes Prinzip der Gewerkschaften des DGB, das nicht in eine offene und pluralistische Gesellschaftsordnung passt.

Die Voraussetzung, dass keine Verhandlungsgemeinschaft auf freiwilliger Basis zustande kommt, muss vorliegen, damit die Minderheitsgewerkschaft vorübergehend nicht streiken darf. Aus Sicht des CGB ist eine solche Regelung nicht wünschenswert, denn sie würde die illegitime

Blockadehaltung qua Gesetz zu einem legitimen Arbeitskampfmittel gegenüber der Minderheitsgewerkschaft verwandeln. Ein Beispiel: Die Gewerkschaft verdi organisiert die Mehrheit der Beschäftigten in einem Krankenhaus. Sie organisiert aber nur einen einzigen Arzt. Die übrigen Ärzte sind beim Marburger Bund organisiert. Es ist die Blockadehaltung der Gewerkschaft verdi, dass nicht koordiniert für Ärzte und Nicht-Ärzte in diesem Krankenhaus Tarifverhandlungen geführt werden. Mit welchem Anspruch möchte die Gewerkschaft verdi die Tarifverhandlungen für die Ärzte führen? Soll diese Blockade gesetzlich legitimiert werden?

Den zweiten Schwachpunkt sieht der CGB in der Frage nach Feststellung des Endes der Friedenspflicht für die Minderheitsgewerkschaft. Kommt es zu einem Tarifabschluss, so ist das einfach. Kommt es zu keinem Abschluss, was dann? Die tarifpolitischen Realitäten zeigen immer häufiger, dass sich Verhandlungen über Monate, ja sogar Jahre ziehen, bis es zu Ergebnissen kommt. Oder es werden Teilergebnisse erzielt. Mitunter werden die Verhandlungen gar nicht weitergeführt. Ein offizielles Scheitern wird von den Tarifvertragsparteien aber auch nicht erklärt. Wann darf die Minderheitsgewerkschaft dann von ihrem Streikrecht wieder Gebrauch machen? Oder gilt das Streikverbot nur für Verhandlungen, die gleiche Regelungsinhalte umfassen? Hier wäre dann daran zu denken, dass nach Abschluss der Tarifverhandlungen zur Arbeitszeit der Mehrheitsgewerkschaft die Minderheitsgewerkschaft zur Arbeitszeit wieder streiken darf, nicht aber zur Entlohnung. Wie soll das aber beispielsweise für 400 Euro-Kräfte funktionieren, wo sich nicht die Vergütung, sondern nur die Arbeitszeit verändert. Eine Unterbrechung der Verhandlungen durch die Mehrheitsgewerkschaft wirkt hier wie ein Veto für alle Beschäftigteninteressen. Und auch durch andere Strategien kann ein Streik der Minderheitsgewerkschaft durch die Mehrheitsgewerkschaft dauerhaft verhindert werden.

Fazit:

Der CGB stimmt allen Initiatoren zu, dass die Tarifeinheit im Betrieb ein erstrebenswertes Ziel ist. Doch die Frage ist, wie dieses Ziel erreicht wird. Der CGB strebt die Tarifeinheit im Betrieb durch freiwillige Kooperationen aller im Betrieb vertretenen Gewerkschaften an. Der CGB sieht keine zwingende Notwendigkeit einer Gesetzesänderung aus vier Gründen:

Erstens:

Es wird zu keiner großen Gründungswelle von Berufsgewerkschaften kommen. Hier wird die Rechtsprechung zur Tariffähigkeit von Gewerkschaften korrigierend wirken.

Zweitens:

Es drohen keine wöchentlichen Donnerstagsstreiks, denn die Streikbereitschaft in den Belegschaften ist generell sehr gering. Daran wird sich so schnell nichts ändern.

Drittens:

Keiner der bisherigen Lösungsansätze zu gesetzlichen Änderungen überzeugt dahingehend, dass dem Verfassungsgut der Tarifautonomie auf der einen und der Befriedungsfunktion des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Betrieb auf der anderen Seite entsprochen wird.

Viertens:

Warum sollte jetzt gesetzgeberisch gehandelt werden, obwohl die oben beschriebenen Szenarien nur theoretischer Natur sind? Gewerkschaftspluralismus, Tarifpluralität und Tarifkonkurrenz im engeren Sinne sind dagegen seit mindestens zehn Jahren Realität in den Betrieben. Geschadet hat diese Realität weder Arbeitgebern, noch Arbeitnehmern oder Gewerkschaften.

Berlin, im Oktober 2010